MIGRATIONS SOUS CONTRÔLE. AGRICULTURE INTENSIVE ET SAISONNIERS MAROCAINS SOUS CONTRAT “ OMI ”

Frédéric Décosse

▶ **To cite this version:**

Frédéric Décosse. MIGRATIONS SOUS CONTRÔLE. AGRICULTURE INTENSIVE ET SAISONNIERS MAROCAINS SOUS CONTRAT “ OMI ”. Sociologie. EHESS, 2011. Français. NNT : . tel-01092682

HAL Id: tel-01092682

https://hal.science/tel-01092682

Submitted on 9 Dec 2014

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.

ÉCOLE DES HAUTES ÉTUDES EN SCIENCES SOCIALES
ÉCOLE DOCTORALE DE SCIENCES SOCIALES
Institut de Recherche Interdisciplinaire sur les enjeux Sociaux
(IRIS)

THÈSE
Pour l'obtention du titre de docteur en sociologie de l'EHESS

MIGRATIONS SOUS CONTRÔLE. AGRICULTURE INTENSIVE ET SAISONNIERS MAROCAINS SOUS CONTRAT « OMI ».

Présentée par
Frédéric DÉCOSSE

Sous la direction d'Annie THÉBAUD-MONY

Le 1er décembre 2011

JURY:
Danièle CARRICABURU, Professeur des universités, Université de Rouen
Nathalie FERRÉ, Maître de conférences, Université Paris XIII
Nancy GREEN, Directrice d'études, EHESS
Nathalie JAS, Chargée de recherche, INRA
Laure PITTI, Maître de conférences, Université Paris VIII
Alexis SPIRE, Directeur de recherche, CNRS
Annie THÉBAUD-MONY, Directrice de recherche, INSERM

RÉSUMÉ : Cette recherche porte sur la condition des ouvriers agricoles marocains sous contrat saisonnier de l'Office des Migrations Internationales. La méthodologie retenue croise entretiens semi-directifs, travail d'archive et observation participante au sein du Collectif de défense des travailleurs agricoles saisonniers. La thèse est traversée par une question centrale : en quoi la saisonnalité de l'emploi et du séjour de la main-d'œuvre étrangère OMI, parce qu'elle allie précarité statutaire et contrôle de sa mobilité, garantit sa sujétion et sépare strictement les espaces-temps de la production et de la reproduction de sa force de travail ? La condition ouvrière OMI est appréhendée à travers trois axes principaux : le système migratoire saisonnier, saisi notamment dans sa dimension sociohistorique (origine coloniale et évolutions de l'utilitarisme migratoire en agriculture) ; les mobilisations contre le statut et les aménagements règlementaires mis en place par l'État pour brider le droit de fuite des travailleurs migrants ; la santé des saisonniers étrangers, qui se construit « malgré tout » entre invisibilisation, externalisation et résistances. Cette thèse constitue en fait une réflexion sur les migrations contrôlées et les limites de ce contrôle. Elle montre en quoi l'agriculture intensive du Sud de la France est dépendante d'une main-d'œuvre, dont la limitation du droit au séjour à un contrat de travail temporaire garantit tendanciellement l'ineffectivité de ses droits. Elle souligne également que cette condition de salariés inférioriés est susceptible d'être marginalement contestée par les saisonniers lors d'actions collectives ponctuelles et contingentes. Elle appréhende enfin la santé comme le produit d'un rapport de forces dont l'enjeu est la séparation de la production et de la reproduction de la force de travail migrante. Cette recherche vise donc à enrichir la réflexion sur les phénomènes migratoires en cherchant à dépasser le binôme « légalité/illégalité » et en privilégiant notamment la thématique du contrôle. Elle apporte des éléments nouveaux pour analyser l'articulation entre le fait colonial et les migrations postcoloniales et documente des luttes de l'immigration jusqu'alors non étudiées. Elle régénère enfin les analyses sur la santé au travail en déplaçant le regard vers la santé du travailleur.

MOTS CLÉS : migration ; mobilisations ; santé ; saisonnier ; marocains ; agriculture ; contrôle

ABSTRACT : This dissertation explores the material conditions of Moroccan agricultural workers under seasonal contracts managed by the Office des Migrations Internationales (OMI) -a French administration dedicated to international migration. The methodology is based on semi-directed interviews, archival work and participant observation within the “Collectif de défense des travailleurs agricoles saisonniers” - an organization that defends the rights of seasonal agricultural workers. The main question the thesis attempts to answer is the following: to what extent does the seasonality of the job and the stay of the OMI foreign manpower, as it combines statutory precarity and mobility control, warrant the subjection of this manpower and strictly separate the space and time of production and reproduction of its workforce? The condition of the OMI workers consists of three main axis: -1) the seasonal migratory system, more precisely understood in its socio-historical dimension (colonial origin, evolutions of the migratory utilitarianism in agriculture); -2) mobilizations against the OMI status and the regulatory adjustments developed by the State in order to control/bridle the right of agricultural migrant workers to move to other sectors of activity; -3) the health of seasonal foreign workers, which is nevertheless constructed among three factors : it is rendered invisible, externalized, and in terms of resistance. This thesis conducts a reflection on controlled migration and its limits. It shows to what extent the intensive agriculture of the South of France is dependent of the humanpower, and that the limitation of the right to stay to a temporary work contract tends to rend their employees' rights ineffective. It also highlights that this condition of inferiorized worker may be marginally contested by seasonal workers

during selective and contingent collective actions. The thesis also analyses health as the product of struggle of power in which what is at stake is the separation between the production and the reproduction of the migratory workforce. Therefore this dissertation aims at contributing to the reflection on migratory phenomena by attempting to go beyond the « legal/illegal » dichotomy and by privileging the theme of “control”. It brings new elements to the analysis in foregrounding the articulation between the “*fait colonial*” and post-colonial migrations and informs immigration struggles that heretofore had not been studied. Finally it regenerates the analyzes on occupational health by displacing the focus to the health of the worker as such.

KEY WORDS : migration ; mobilizations ; health ; seasonal worker ; Moroccan ; agriculture ; control

Aux OMI.

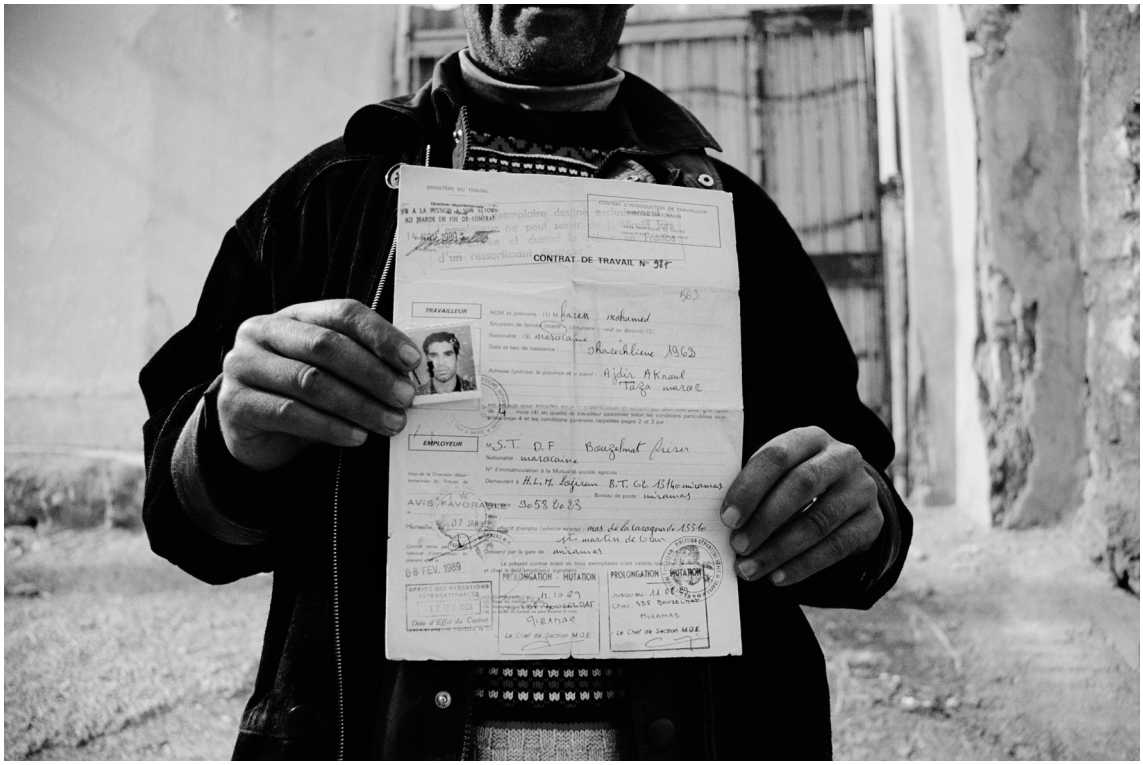


Photo : Y. Lamoulère, « Le contrat », Ajdir (Maroc), 2004.

« On travaille *ad hoc* et *ad interim*, on établit des liens entre des millénaires d'histoire et des massacres de trois semaines, entre des conflits internationaux et des écologies municipales. L'économie du riz et de l'olive, la politique des ethnies et des religions, les mécanismes du langage ou de la guerre doivent tous, dans une certaine mesure, être soudés à la structure d'ensemble. De même que la géographie, le commerce, l'art, la technologie. Le résultat est nécessairement insatisfaisant, boiteux, fragile et mal formé: c'est un splendide engin baroque. L'anthropologue, ou tout au moins celui qui cherche à compliquer ses engins plutôt qu'à les refermer sur eux-mêmes, est un bricoleur fou et acharné » [Geertz 1995: 20 *in* Becker 2002 (1998): 34-35].

Sommaire

INTRODUCTION GÉNÉRALE....11

PARTIE I : LES SAISONNIERS MAROCAINS ENTRE COLONIALISME ET « UTILITARISME MIGRATOIRE » : SOCIOLOGIE HISTORIQUE DU « SALARIAT BRIDÉ » EN AGRICULTURE INTENSIVE....33

Chapitre I. De l'expérience coloniale aux systèmes migratoires et productifs actuels : sociologie historique d'une transplantation....37

Chapitre II : Sociologie historique de la mobilisation de la force de travail étrangère dans l'agriculture française : Vers le « contrat OMI ». 67

Chapitre III. Le contrat OMI : éléments pour la modélisation d'un système productif et migratoire à mobilité réduite....123

PARTIE II - LES MOBILISATIONS DE SAISONNIERS : UNE SOCIOLOGIE HISTORIQUE DU STATUT À TRAVERS CELLES DES LUTTES....177

Chapitre IV. L'utilitarisme migratoire aux prises avec l'action collective. Les luttes oubliées des saisonniers agricoles étrangers (1974-2005)....183

Chapitre V. Contester le statut par le droit : l'expérience atypique du CODETRAS (2002-…)....259

PARTIE III - LA SANTÉ DES SAISONNIERS. ENTRE INVISIBILISATION, EXTERNALISATION & RÉSISTANCES....317

Chapitre VI : La santé des saisonniers, un objet pluriel....327

Chapitre VII. Pesticides : exposition clandestine et externalisation des atteintes....387

Chapitre VIII. Les accidents du travail : entre externalisation et résistances....441

CONCLUSION GÉNÉRALE....495

BIBLIOGRAPHIE....503

LISTE DES ACRONYMES....539

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Nord du Maroc, Septembre 2005. La camionnette qui m'emmène au Douar Inahnahen s'accroche à l'asphalte de la Nationale 8, l'ex- « Route de l'unité » imaginée par Ben Barka pour désenclaver le Rif à la fin des années 1950. La voix puissante de la chanteuse berbère Najat Aatabou s'échappe de l'autoradio sans totalement parvenir à couvrir le bruit du moteur allemand en fin de carrière. A mesure que le véhicule s'enfonce en terre *Igzenayen*, le paysage se fait plus austère, les montagnes plus pelées. « Inahnahen » ! Au bout du doigt du chauffeur, on devine un amas de maisons blanches qui se détache du flanc de la colline sur lequel le jour tombe lentement. La fin du voyage se fait à pied, par un sentier qui débouche bientôt sur une place de village, où un groupe d'hommes discute. Je m'adresse à eux dans un mauvais arabe littéraire, sans que personne semble comprendre ce que je dis. Un quinquagénaire goguenard me répond en français avec un fort accent provençal que je suis bien arrivé à destination et que je peux donc me décharger de mon sac à dos.

Deux heures plus tard, assis devant l'habitation de la famille Bouzelmat. De leur maison en terre qui domine le douar, on distingue à peine la ligne imaginaire qui partage la vallée : côté gauche, les villageois partent pour les Pays-Bas ; côté droit, ils sont introduits en Provence comme saisonniers agricoles sous « contrat OMI[1] ». La migration est ici une histoire ancienne et les plus vieux se souviennent du temps où, jeunes hommes, ils s'en allaient à pied avec leur père vendanger chez « *AlKolon* »[2] dans l'Oranais. Partir pour travailler, pouvoir se marier et/ou simplement connaître autre chose que le village, comme l'ont fait avant lui son père et

1 L'acronyme « OMI » renvoie ici à Office des Migrations Internationales, successeur en 1988 de l'ancien Office National d'Immigration (ONI) créé en 1946, devenu ensuite Agence Nationale d'Accueil des Étrangers et des Migrations (ANAEM) en 2005, puis Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII) en 2009. En dépit des évolutions institutionnelles dans la récente histoire administrative de la politique française d'immigration, je prends le parti de garder la terminologie employée par les acteurs sur le terrain au moment où la majorité des données a été collectée, une terminologie qui continue à faire sens pour eux et dans une moindre mesure dans l'espace public et le champ universitaire [Dupré 2010 ; Darpeix 2010].

2 Littéralement « le colon », ici les viticulteurs pieds-noirs.

son grand-père, tel est également le rêve de mon hôte, Nouredine, jeune chômeur de 22 ans. En attendant de signer un contrat de travail dans une exploitation agricole des Bouches-du-Rhône, il est chargé de veiller sur la famille pendant que son père est en France. C'est lui qui prend soin des cultures (blé, amandes, olives...), qui va attendre des heures durant au bord de la route la venue de l'homme chargé par son père de leur faire parvenir quelques économies, lui que sa mère envoie revendre à la boutique les paquets de sucre apportés par leurs invités lorsque l'argent d'Europe tarde à arriver...

Juin 2004, département des Bouches-du-Rhône. Rendez-vous est pris avec le cousin de Nouredine, M. Bouzelmat B., dans la zone industrielle de Miramas. Après quelques détours parmi les usines agro-alimentaires, je trouve enfin l'adresse indiquée et gare la voiture devant un immeuble de facture inachevée. Comme convenu, je passe un coup de téléphone pour prévenir de mon arrivée. Quelques instants plus tard, la tête de B. apparaît par la porte entrouverte. Coups d'œil rapides dans la rue, sourire bref mais engageant qui sonne comme une invitation à entrer sans attendre. A l'intérieur, un escalier sombre et humide, puis un couloir étroit dans lequel on s'engouffre en laissant sur notre gauche une chambre dans laquelle mangent trois hommes dont les regards méfiants croisent furtivement le mien. Une odeur de viande se mêle à celle du renfermé. A droite, une pièce presque aveugle dans laquelle on distingue 3 ou 4 lits. Sur l'un d'entre eux, un homme semble assoupi, bercé par le vacarme assourdissant d'un poste de télévision.

Sans échanger un mot, B. s'enfonce dans le couloir en traînant la jambe jusqu'à la dernière porte. « Ici, tout le monde est sans-papiers », souffle-t-il une fois dans la petite chambre, comme pour s'excuser de l'accueil. B. n'a pourtant pas toujours été sans titre de séjour. Entré pour la première fois en Provence en 1988, il a travaillé près de 15 saisons comme ouvrier agricole « OMI », avant d'être victime d'un accident de travail en décembre 2002. Alors qu'il effectuait la récolte des olives chez l'un des plus importants arboriculteurs du département, il a perdu l'équilibre et chuté lourdement sur le dos d'une hauteur de près de deux mètres. Lorsque je le rencontre, un an et demi après les faits, la Mutualité Sociale Agricole a déclaré son état consolidé, ses indemnités journalières ont été coupées en attendant la fixation du taux d'Incapacité Partielle Permanente (IPP) et la Préfecture lui a refusé 4 demandes d'Autorisation Provisoire de Séjour (APS) consécutives. Au terme de son contrat de travail, il a dû quitter le logement mis à disposition par son patron.

Plaine de la Crau, juillet 2005. Les drapeaux rouges de la CGT flottent au milieu du verger industriel qui s'étend à perte de vue en contrebas de la voie rapide reliant Fos à Arles.

Quelques pancartes sur l'une desquelles on déchiffre ces mots du patron maladroitement écrits : « Si vous voulez travailler, achetez vos outils ». Cinq jours plus tôt, 240 saisonniers OMI ont cessé le travail dans cette exploitation, la plus grosse du département, pour protester contre le non-paiement de leurs heures supplémentaires et d'une partie de leur salaire. Une grève sauvage, sans préavis, ni intermédiation syndicale à l'origine : un événement sans précédent. L'employeur, un « agri-manager » quarantenaire venu avec d'autres Drômois implanter l'arboriculture intensive dans cette steppe semi-aride à partir des années 1980, a menacé de fermer l'entreprise et les ouvriers redoutent de ne plus recevoir leur dû, de perdre leur emploi, ainsi que leur droit de revenir en France la saison suivante. En dépit de la présence des collègues des exploitations environnantes et de quelques journalistes, ainsi que du soutien de syndicats et associations, les visages des hommes, restés pour la plupart assis à l'ombre des pêchers, sont tendus. Leur inquiétude est perceptible, malgré l'ambiance de kermesse qui règne sur le piquet et les cris de victoire crachés par la sono.

Une visite de l'exploitation s'organise bientôt et la parole de certains ouvriers se libère alors pour évoquer la dureté du commandement, l'absence de reconnaissance, l'obligation d'acheter le matériel de travail (sécateurs, combinaisons), la manipulation des pesticides sans protection, la fréquence des chutes, les arriérés de salaire compris entre 1500 et 3000 euros... Au bout d'une allée bordée de fruitiers se trouvent les logements pour lesquels l'employeur prélève un loyer d'un montant égal à 62 euros sur le salaire mensuel des ouvriers. Ils sont constitués pour une partie, d'algécos surpeuplés et pour l'autre, d'un ancien corps de ferme. Derrière ce second bâtiment, un autre baraquement mobile abrite les douches et les cabinets de toilette en nombre insuffisant au regard du nombre d'ouvriers hébergés. Au fond du puits, l'eau de boisson est croupie. A l'intérieur du vieux mas, chambres et cuisines sont vétustes. Sur l'un des murs de la grande pièce au rez-de-chaussée, on distingue encore une inscription à moitié effacée : « ECURIE ».

Dans la superposition de ces trois scènes se dessinent les contours encore flous de fragments de vies ouvrières. Des vies articulées autour du labeur salarié, dont la perte de la santé et l'action collective viennent questionner les limites. Des vies partagées entre les deux rives de la Méditerranée, entre l'espace-temps de la production et celui de la reproduction de la force de travail. Derrière les trajectoires individuelles et la singularité de chaque parcours migratoire et professionnel pointe une expérience commune de la condition de travailleur agricole saisonnier migrant dont la présente recherche a cherché à rendre compte. Cette thèse est en effet consacrée aux ouvriers marocains embauchés dans les champs et les serres de l'agriculture intensive du Sud de la France par le biais des contrats saisonniers dits « OMI ».

CONTEXTE

Le salariat saisonnier migrant, pierre angulaire du capitalisme agricole mondialisé

Depuis la première révolution agricole au milieu du XIXe siècle, l'emploi de main-d'œuvre saisonnière migrante (d'abord nationale et mixte, puis exclusivement étrangère) est une variable clé de l'intensification de l'agriculture en Europe et particulièrement autour du bassin méditerranéen. Sous l'effet de la mondialisation des échanges[3], les bassins de production se concentrent et se spécialisent, tandis que la force de travail non dépendante fuit un secteur dont les conditions de salaire et de travail se dégradent comparativement aux autres secteurs de l'économie. Au niveau européen, l'évolution de l'agriculture suit deux voies différentes [Berlan & Al 1991] : le Nord regroupe des productions encore relativement protégées par une politique de régulation et de subvention, telles que les céréales, le sucre et dans une moindre mesure le lait et les viandes, tandis qu'au Sud, les cultures de fruits et légumes se développent pratiquement sans aides économiques de la Politique Agricole Commune, les zones de production sud-européennes (France, Espagne, Italie, Grèce...) entrant en concurrence entre elles, ainsi qu'avec celles des autres pays riverains de la Méditerranée (Maghreb, Turquie, Israël...).

Au Sud, la compétitivité repose donc sur deux piliers principaux : la rente climatique d'une part, qui explique qu'une partie de la production européenne soit délocalisée vers le Sud pour bénéficier du statut de « primeur » ; la rente en travail de l'autre, où la « délocalisation sur place » des conditions de travail, de reproduction de la force de travail et de rémunération du Sud via l'immigration constitue une alternative à la délocalisation de l'appareil productif lui-même. Ces développements rapides sont indispensables pour comprendre les données du problème saisonnier « OMI » au sens où l'agriculture n'est pas, comme le bâtiment par exemple, un secteur non délocalisable à proprement parler. L'impératif de maintien de la production sur place s'explique davantage par des facteurs politiques (poids de la représentation politique du monde rural et agricole, cogestion des affaires agricoles avec les organisa-

3 Initié en Angleterre avec l'abolition des *Corn Laws* en 1846, le développement du libre-échange agricole au niveau international est aujourd'hui largement impulsé par les cycles de discussion (« rounds ») au sein de l'Organisation Mondiale du Commerce. Après les accords de Marrakech en 1994, qui obligent les pays signataires à abaisser leur droits de douane et barrières non tarifaires (contingentement des importations...) face aux produits agricoles étrangers et fixent notamment un seuil obligatoire d' « accès minimum » aux marchés intérieurs nationaux de 4 à 5% [Herman 2008], le sommet de Cancún qui conclut le « *round* » de Doha en 2003 marque temporairement un coup d'arrêt au processus de libéralisation/déréglementation des échanges agricoles mondiaux.

tions professionnelles depuis 1945) que strictement économiques. Dans un contexte régional et mondial où la compétitivité-prix des fruits et légumes français est *a priori* faible comparée à celle des pays à bas coût de main-d'œuvre et où ce dernier représente en France environ 50% du coût de production, l'absence d'aides directes est compensée par l'État par la mise à disposition d'une force de travail migrante précarisée[4] susceptible d'accepter des conditions de rémunération où le SMIC fait figure le salaire maximum.

Travailleurs sans papiers, migrants est-européens ou latino-américains mis au travail via l'intérim international, salariés communautaires venus « faire la saison » en France, étudiants étrangers, étrangers résidents titulaires du RSA ou embauchés par l'intermédiaire d'une entreprise d'insertion... les statuts de séjour et d'emploi des travailleurs migrants sont variés dans l'agriculture méditerranéenne et l'immigration sous contrat saisonnier n'est donc qu'un système de mobilisation de main-d'œuvre étrangère parmi d'autres à la disposition des producteurs. La composition statutaire de la force de travail agricole migrante est une réalité mouvante, qui évolue au gré des élargissements de l'Union Européenne, de la conjoncture économique et de l'évolution des lois migratoires, de la présence dans les zones de production de réseaux de recrutement... Les exploitants renouvellent ainsi rapidement les modes de mise en concurrence des travailleurs (selon l'origine, le sexe, les statuts de séjour et d'emploi...) et il n'est pas rare qu'une équipe de travail soit constituée d'un chef d'équipe étranger résident, de saisonniers OMI faisant fonction d'ouvriers semi-permanents et enfin d'un volant d'étrangers sans papiers, étudiants, intérimaires, prestataires de services... qui absorbe les à-coups de la production.

Dans le département des Bouches-du-Rhône par exemple, parmi les 19 000 salariés déclarés de la production agricole en 2009, 85% environ sont étrangers, dont 3000 saisonniers OMI et au moins 1000 travailleurs extérieurs fournis par des entreprises étrangères de travail temporaire[5]. Au niveau national, les introductions saisonnières oscillent depuis une quinzaine d'années entre 10 000 et 20 000, soit une population laborieuse réduite au regard de ce qu'elle a été dans le passé (près de 145 000 entrées en 1972), ainsi que de celle recrutée selon des formules similaires en Italie (80 000 *permesso di soggiorno per lavoro subordinato*

4 L'importation de ce salariat étranger captif issu des pays du Sud s'articule avec un certain protectionnisme face aux exportations des pays extra-européens. Ainsi, comme le résume Rémy : « Nos frontières s'ouvrent et se ferment aux travailleurs et aux légumes selon des logiques – ou des égoïsmes – saisonnières et croisées : les tomates produites au Maroc parviennent librement sur le marché français dans les premiers mois de l'année et à des prix modérés, jusqu'au moment où les tomates françaises soignées dans nos serres, taillées, palissées et cueillies par les ouvriers venus du Maroc sont mûres, vers avril pour les premières ; des barrières douanières s'élèvent alors brusquement, la France et la communauté économique européenne se ferment sur elles-mêmes, adoptent le syndrome de la serre et mangent leurs chères tomates » [1991 : 370].

5 J-Y. Constantin, « De nouvelles armes contre les droits des travailleurs migrants en agriculture », *Campagnes solidaires* 262, mai 2011.

stagionale en 2009) ou en Espagne (70 000 *contratos en origen* en 2009)[6]. Si du fait de son ancienneté, le dispositif saisonnier OMI constitue la matrice des systèmes d'immigration de travail agricole temporaire sud-européens actuellement en plein essor, il n'a plus en France qu'un caractère relativement résiduel.

Le contrat OMI : archétype de l' « utilitarisme migratoire »[7]

Dans le discours des acteurs sur le terrain, le recours à la métonymie (« contrat OMI », « saisonnier OMI », « OMI »...) souligne l'importance du rôle joué par l'administration dans l'introduction et la mise au travail « bridée » [Moulier-Boutang 1998] de cette main-d'œuvre. Car il s'agit d'une migration de travail organisée par l'État selon un modèle qui trouve son origine dans la politique de main-d'œuvre telle qu'elle se met en place dans le cadre du développement d'une agriculture intensive dans l'Algérie coloniale, un modèle qui évolue dans le temps, mais qui garde deux caractéristiques fondamentales : 1) le fait de constituer une réponse publique à des besoins exprimés en amont par le patronat. Le dispositif saisonnier OMI se présente donc de ce point de vue comme une prise en charge par l'État des besoins de main-d'œuvre des entrepreneurs capitalistes organisés (sélection, acheminement, placement...) ; 2) la superposition d'un droit au séjour temporaire et d'un droit au travail saisonnier. Parce que les tâches qu'ils sont appelés à accomplir ont un caractère saisonnier, la régularité de la situation administrative des travailleurs introduits est limitée à la durée de leur contrat de travail, ce qui les empêche *a priori* d'obtenir un droit au séjour stable et de se (dé)placer librement sur le marché du travail.

Formellement, le contrat « OMI » est un simple contrat de travail simplifié établi par un employeur sur formulaire administratif *cerfa*, afin de solliciter auprès des services de l'État l'introduction d'un saisonnier sur le territoire français pour une période d'emploi allant aujourd'hui de 4 à 6 mois, en application d'accords bilatéraux de main-d'œuvre signés, dans le cas du Maroc, au lendemain de la décolonisation. Toutefois, ce titre de travail a également longtemps fait fonction de titre de séjour (du moins jusqu'à la création d'une carte de séjour temporaire « travailleur saisonnier » en 2007[8]), révélant ainsi à quel point la présence de l'étranger était à

6 Confédération Paysanne, «*Agriculture industrielle et servitude en Europe. État des lieux sur la situation des paysans et des travailleurs saisonniers en Europe*, juillet 2011.

7 « L'utilitarisme migratoire peut se définir comme cette propension qu'ont les sociétés à régler la question migratoire sur l'intérêt (ou le désavantage) escompté des étrangers qu'elles font ou laissent venir, principalement sous le rapport de la force de travail fourni » [Morice 2004].

8 Dans la mesure où l'enquête a été réalisée avant cette date, l'analyse portera essentiellement sur le dispositif observé et donc assez peu sur les éventuels changements survenus suite à la mise en place de ce titre de séjour en

la fois légalement liée et politiquement justifiée par sa fonction productive. De ce fait, le dispositif migratoire saisonnier OMI constitue l'archétype de l' « utilitarisme migratoire » [Morice 2001], au sens où la migration y est strictement pensée et organisée en fonction du seul avantage économique qu'elle procure au pays d'accueil. Le « contrat OMI » renvoie en fait à deux réalités qui s'entremêlent et se renforcent, mais qu'il faut ici séparer pour les besoins de l'analyse.

Il désigne, tout d'abord, une forme d'emploi atypique, qui se présente juridiquement comme un Contrat à Durée Déterminée (CDD) « à droits réduits » : parce que celui-ci est conclu pour des activités ayant un caractère saisonnier (c'est-à-dire « normalement [appelées] à se répéter chaque année à date à peu près fixe en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs et qui sont [effectuées] pour le compte d'une entreprise dont l'activité obéit aux mêmes variations »[9]), le CDD est amputé du bénéfice de certains droits tels que le versement de la prime de précarité[10] ou de l'indemnisation complémentaire de l'employeur en cas de maladie ou d'accident de travail[11]. Du strict point de vue de l'emploi donc, le contrat OMI constitue une forme salariale dégradée dont le mode de mise au travail offre peu de garanties statutaires et dont la saison constitue le levier de précarisation.

Il renvoie ensuite à la qualité de travailleur étranger du salarié introduit sur le territoire français. Si certains ouvriers agricoles sont employés depuis 10, 20 voire 30 ans dans la même exploitation, leur entrée et leur droit au travail en France sont suspendus, d'une part, au renouvellement de leur contrat par l'employeur d'une année sur l'autre et, d'autre part, au résultat de la procédure administrative visant à protéger l'emploi local, national et communautaire, même si dans les faits cette dernière est largement fictive. Cette condition d'étranger suspend à son tour légalement un certain nombre de droits, soit directement garantis par le CDD à usage saisonnier (clause de reconduction du contrat d'une année sur l'autre[12]...), soit dérivés de la socialisation d'une partie du salaire (allocations de retour à l'emploi, allocations familiales...).

Le contrat OMI est donc le produit d'un enchâssement de catégories juridiques (« CDD », « saisonniers », « étrangers ») qui fabriquent, en droit, de l'infériorisation/sujétion dans les relations de travail, une sujétion entretenue et renforcée par des mécanismes se nourrissant de cette précarité statutaire, tels que le paternalisme, le racisme, le recrutement nominatif par

2007, même si certains développements y seront tout de même consacrés.

9 Circulaire DRT n° 18-90 du 30 octobre 1990 (Non parue au Journal Officiel).

10 Article L1243-10 du Code du Travail. Précisons que si le versement de la prime d'ancienneté peut être prévu à l'échelle de la convention collective, celle des exploitations agricoles des Bouches-du-Rhône du 12 février 1986 ne stipule rien en ce sens.

11 Article L1226-1 du Code du Travail.

12 Article L1244-2 du Code du Travail.

cooptation sur une base familiale ou villageoise, la dette... Cette dernière est à la fois morale (et se confond alors avec un devoir de loyauté vis-à-vis de l'employeur [Jounin 2006]) et pécuniaire, au sens où la majorité des contrats s'achète, générant ainsi un « marché noir des droits à émigrer et à travailler en France » [Berlan & Al 1991 : 56], une manne dont profite tant les exploitants agricoles que les chefs d'équipe marocains qui, à partir des villages d'origine au Maroc, jouent le rôle d'intermédiaire. Les ressorts de la domination et l'exploitation de la force de travail saisonnière migrante en agriculture intensive sont donc multiples et il me faudra tirer tous les fils de la condition ouvrière OMI, et notamment celui des raisons subjectives à leur consentement, pour comprendre comment ce dernier se construit « malgré tout » sur la base d'une rencontre d'intérêts dissymétriques entre les travailleurs migrants et leur employeur.

PROBLEMATIQUE

L'itinéraire d'une recherche

La présente thèse constitue le prolongement d'une recherche commencée à la fin de l'année 2003 dans le cadre du Diplôme d'Études Approfondies, dont les orientations n'ont cessé d'évoluer à mesure que je me confrontais au terrain, à la construction de l'objet et de la problématique. Après un premier travail exclusivement centré sur les saisonniers OMI dans le département des Bouches-du-Rhône, le projet doctoral initialement rédigé ambitionnait d'élargir la focale à d'autres formes de mobilisation de main-d'œuvre telles que l'intérim international ou encore l'emploi d'étrangers sans titre de séjour, mais aussi d'établir une approche comparative avec l'Espagne et plus particulièrement avec deux régions d'Andalousie, principales zones de production agricole intensive recourant au travail migrant : Almería (la plus grande concentration de serres au monde et le théâtre des émeutes racistes d'El Ejido en février 2000) et Huelva (où commençait à l'époque à se développer la migration par l'intermédiaire des « *contratos en origen* », équivalent espagnol des contrats OMI, caractérisé toutefois par une rotation rapide des aires de recrutement et un relatif désengagement de l'État). L'idée était alors d'étudier la santé des saisonniers agricoles marocains, en éclairant l'objet à partir de deux réalités nationales distinctes, afin de comprendre les effets de la mise en concurrence des

aires productives entre elles sur la reproduction de la force de travail, cette dernière devant être appréhendée dans toute sa diversité statutaire.

Ce projet de recherche comparative est rapidement apparu démesurément ambitieux à la fois sur les plans pratique et analytique. Du point de vue de l'enquête tout d'abord, l'inclusion de deux nouveaux terrains m'a obligé à multiplier les observations et les entretiens sans pour autant parvenir à une saturation des données. L'information recueillie me renvoyait sans cesse à des éléments de droit (du travail, de la protection sociale, des étrangers...), des évolutions historiques, un contexte politique et syndical, une culture pratique de l'administration qui, j'y reviendrai, m'étaient largement inconnus et qui m'empêchaient de comprendre le sens profond des propos des interviewés et des situations rencontrées et de poser les bonnes questions. L'éloignement des terrains ne m'a permis d'effectuer que deux séjours de trois semaines en Andalousie, soit un temps trop court pour créer des relations de confiance et d'empathie avec les ouvriers susceptibles de libérer leur parole, de recréer des trajectoires migratoires et professionnelles et d'y replacer les événements de santé. En outre, dans la mesure où mes interlocuteurs étaient pour la plupart des sans-papiers ou des saisonniers récemment embauchés sous *contrato,* mon immersion sur le terrain dépendait largement de la disponibilité des militants du *Sindicato de Obreros del Campo* (SOC), peu nombreux, isolés au sein du monde syndical et associatif local et devant toujours faire face à l'urgence, faute de disposer de moyens organisationnels suffisants.

A l'issue de ces deux séjours en Espagne, je ne disposais donc que d'un matériel assez maigre, constitué de quelques courtes interviews d'ouvriers marocains (les contacts se faisant davantage avec des migrants subsahariens et est-européens) où les questions de santé étaient assez peu présentes, ainsi que plusieurs entretiens avec des responsables administratifs, médecins, chercheurs, syndicalistes... Même s'il existe en Espagne une littérature abondante sur l'immigration de travail en agriculture (d'ailleurs quantitativement plus importante que celle produite en France, alors même que le phénomène ne s'y développe que depuis trois décennies), l'analyse de celle-ci ne m'a pas permis de construire un questionnement pertinent sur le thème de la santé, compte tenu du manque de données de première main. Dans ces conditions, l'approche comparative « terme pour terme » s'est avérée compromise, du fait du déséquilibre entre les informations recueillies sur la partie française et celles relatives au cas espagnol. Face à cette impasse, j'ai choisi de recentrer la problématique sur les seuls contrats OMI, tout en mobilisant certains éléments de l'enquête en Andalousie et de la riche littérature espagnole[13] pour éclairer ponctuellement l'objet de recherche.

13 Sur la question des *contratos en origen* dans la Province de Huelva, se référer par exemple à Reigada [2009],

Cette redéfinition de la fonction heuristique de l'approche comparative au sein de ce travail m'a alors conduit à multiplier les lectures de travaux portant sur d'autres « Programmes de Migration Temporaire » en agriculture intensive, tels que le dispositif « *Bracero* » aux États-Unis[14], le « Programme de Travailleurs Agricoles Saisonniers » canadien[15]... et donc à dégager des régularités au sein de ces diverses expériences. Outre que cette révision de la littérature a permis d'incorporer à l'analyse des concepts (comme par exemple « *free to be unfree* » [Basok 1999] ou encore « économie de l'altérité » [Calavita 2005 : 165]) qui m'ont aidé à penser la condition de migrant saisonnier sous contrat, elle a progressivement dessiné un idéal type de la migration temporaire organisée pour répondre aux besoins de l'agriculture industrielle. Finalement, cette ouverture à l'international m'a permis d'identifier toute une littérature consacrée à la théorisation d'un mode de gouvernement des migrations temporaires de travail, littérature largement reprise au sein des actuelles politiques d'institutions internationales telles que l'Organisation internationale pour les Migrations (OIM), constituant une sorte de grammaire du « renouveau de l'utilitarisme migratoire » [Morice 2001].

Pour combler le possible vide généré par ce redécoupage de l'objet de recherche, il était nécessaire, d'une part, de multiplier les terrains d'observations en France (ce qui m'a amené à déployer le travail de terrain dans d'autres départements utilisateurs de saisonniers OMI tels que la Corse, le Lot-et-Garonne, le Vaucluse, ainsi que plus sporadiquement le Loiret, le Tarn-et-Garonne, la Dordogne) et d'autre part, de donner de la profondeur historique à l'analyse. Avant d'être pensé comme un outil au service de l'édification d'une problématique cohérente, l'approche historique est née de préoccupations sur le terrain : besoin de comprendre comment s'était sédimenté le salariat agricole européen « résiduel » se trouvant aujourd'hui aux postes d'encadrement (chefs d'équipe espagnols ou portugais) ; constat fait que les ascendants directs de certains saisonniers effectuaient déjà des migrations temporaires au sein de l'agriculture coloniale en Algérie, ce qui m'a amené à formuler l'hypothèse d'une transplantation du mode de production colonial au sein de l'agriculture intensive méditerranéenne ; souci de connaître les différentes luttes menées par et/ou pour les travailleurs migrants contre les restrictions de leur mobilité opérées par le statut saisonnier, afin de mettre en perspective le mouvement de « permanisation » qui se développe dans le département des Bouches-du-Rhône à partir de 2007...

Moreno [2009], Hellio [2008]. Sur le thème plus large de l'utilisation de la force de travail migrante dans l'agriculture intensive en Espagne, voir les travaux pionniers d'Avella [1991], Jabardo [1993], Ruiz [1995], Gomez & Segrelles [1995], Checa [1995], Pedreño [1998], Hoggart & Mendoza [1999] et Martin & Al [2001].

14 Voir par exemple Galarza [1964], Durand [2007], Calavita [1992].

15 Sur ce point, le lecteur peut par exemple se reporter à Basok [1999 ; 2002], Mc Laughlin [2009], Binford [2006], Hennebry [2006], Diaz [2008].

Un dernier terrain d'observation, le Maroc, m'a permis de construire l'objet de recherche de part et d'autre de la Méditerranée, afin de tenir dans l'analyse le couple émigration/immigration, dont la valeur heuristique indépassable [Sayad 1999] fait ici d'autant plus sens qu'il s'agit d'une migration construite comme « circulaire ». Dans cette perspective, la région du Rif est saisie comme le lieu de reproduction de la force de travail saisonnière au sens large, c'est-à-dire là où se construit le travailleur avant de migrer (son rapport au travail, au corps, à la mort...) et avec lui sa descendance, où il se reconstruit physiquement et affectivement, où se prend et se renouvelle collectivement la décision d'aller travailler en Europe, où naissent sur une base familiale et/ou villageoise les relations ensuite mobilisées en France dans le cadre du travail, de la vie quotidienne et plus rarement de l'action collective... En se focalisant sur un village, l'enquête dans la zone de départ prétend donc contribuer à la reconstitution d'une totalité trop souvent absente des études migratoires et rendre ainsi compte de l'épaisseur de vies. Car c'est dans les plis de ces trajectoires riches et complexes que se construit malgré tout la santé des saisonniers, ce matériau humain irréductible à une simple force de travail abstraite, séparée de la personne du migrant, que cherche à importer les exploitants agricoles capitalistes en prenant appui sur les dispositifs migratoires utilitaristes.

Quand l'immigration sépare la production et de la reproduction de la force de travail

Initialement, le projet de cette recherche était exclusivement centré sur la santé des saisonniers marocains et la problématique retenue cherchait à définir en quoi celle-ci constituait à la fois un analyseur de l'agriculture intensive méditerranéenne (première hypothèse : l'étude de leur santé donne à voir les effets de la précarité de l'emploi et du caractère dégradé de leurs conditions de travail et de vie) et un instrument de celle-ci (seconde hypothèse : l'externalisation des pathologies et de ses coûts libère les producteurs de l'obligation de prévenir les risques professionnels et génère les gains de productivité indispensables au maintien de la compétitivité-prix). Si l'ensemble de ces questionnements et hypothèses de recherche est finalement bien présent dans cette thèse, la façon de les aborder a, là encore, évolué à mesure que je me confrontais au terrain et que je constatais que la santé n'apparaissait jamais qu'en creux. Il faut ici avancer deux raisons à cela : d'une part, dans la mesure où je n'avais pas accès au travail « en train de se faire » [Deleuze 1990 : 144], la santé ne pouvait être étudiée que de manière indirecte, c'est-à-dire à travers les témoignages des ouvriers sur leurs conditions de travail, leurs événements de santé et les éventuels parcours de

reconnaissance (en partie objectivés par leurs dossiers médico-sociaux) ; d'autre part, la santé était souvent tue par ceux qui ne l'avaient pas perdue et présentée par tous comme une réalité prisonnière de la relation de travail et du projet migratoire, suspendue à la question du renouvellement du contrat OMI et donc du droit au séjour.

Partant du constat que la santé ne pouvait donc être étudiée isolément, sinon en étant replacée dans le contexte spécifique dans lequel elle cherche à se construire, j'ai donc élargi la focale en passant de la santé au travail à la santé du travailleur, puis en resituant la santé des saisonniers agricoles marocains dans le cadre de la reproduction de la force de travail migrante telle qu'elle est pensée et organisée par le dispositif de migration temporaire OMI. A l'issue de cet exercice de déplacement du regard, mon objet de recherche s'est trouvé totalement transformé : celui-ci n'était plus la seule santé des saisonniers marocains de l'agriculture intensive, mais plutôt la condition d'ouvrier agricole embauché, introduit, mis au travail et rapatrié par le biais des contrats de l'Office des Migrations Internationales, soit une forme atypique à la fois de migration organisée et de mise à disposition de main-d'œuvre. Cette nouvelle perspective me semblait davantage susceptible d'expliquer la réalité observée sur le terrain et renvoyée par les ouvriers lors des entretiens, puisqu'il s'agissait désormais de rendre compte des spécificités de cette population ouvrière migrante (origine coloniale du flux...), de son statut de séjour et d'emploi, de ses marges de manœuvre face à celui-ci (histoire des luttes collectives et trajectoires personnelles de reconnaissance)... avant de chercher à comprendre comment sa santé pouvait se construire.

Ainsi redéfinie, cette approche vient en outre contribuer à combler un vide relatif dans la littérature existante car s'il est vrai que ce type de migration saisonnière sous contrat existe depuis 1946, peu d'études ont été consacrées à la condition de saisonnier agricole étranger. Parmi les travaux historiques, se détachent ceux de Châtelain [1976] et Lenoble [1984] portant principalement sur la partie septentrionale du territoire français, avantageusement complétés par l'ouvrage d'Hubscher [2005]. Dans les années 1960, on distingue ceux consacrés aux vendangeurs espagnols [De Prado 1966 ; Privat 1966 ; Carrière & Ferras 1968*a&b*], qui rendent compte d'une immigration de travail authentiquement saisonnière au sens où les tâches réalisées sont ponctuelles et calquées sur les cycles végétatifs, et ceux de Le Bihan qui décrivent la fin des migrations saisonnières intérieures [1963]. Guigou & Al esquissent à la même époque une comparaison avec l'émigration agricole saisonnière mexicaine aux États-Unis [1969] que systématisera plus tard Berlan [1981*a*], les travaux de ce dernier jetant les bases d'une analyse du fonctionnement des besoins de main-d'œuvre migrante en agriculture

intensive (inspirée notamment des écrits de Fisher [1951] et McWilliams [2000(1939)]) à laquelle cette thèse doit beaucoup.

Il faut ensuite souligner les contributions d'Hérin [1971] et Debarre [1990] qui dressent un panorama global du saisonnage étranger à vingt années d'intervalle, ainsi que d'autres qui privilégient une approche plus locale, situant leur enquête dans le Sud de la France [Fixot 1973 ; Roudié 1987 ; Bourquelot 1994]. Au milieu des années 2000 enfin, on note un regain d'intérêt pour le sujet [Décosse 2004 ; Mésini 2005 ; Morice 2006 ; Darpeix 2006][16], qui naît en relation avec l'activité militante du collectif de défense des travailleurs agricoles saisonniers (CODETRAS) dans les Bouches-du-Rhône et s'articule notamment autour d'un projet de recherche financé par l'Agence Nationale de la Recherche[17]. Cette dernière série de travaux renouvelle les perspectives de recherche en mettant l'accent sur des thèmes jusqu'alors peu étudiés tels que l'action collective, la santé, les politiques migratoires... La présente thèse s'inscrit justement dans cette dynamique, tout en tentant de se réapproprier, compléter, ordonner et systématiser les acquis disparates des recherches antérieures en les intégrant dans une réflexion personnelle et novatrice.

Cette dernière s'articule autour d'une problématique redéfinie à partir de l'expérience théorique et pratique acquise au cours des premières années de thèse, qui rend compte d'un paradoxe pouvant être énoncé ainsi : si, sous l'effet de la mondialisation des échanges agricoles et de l'intensification des cultures liée à l'artificialisation du milieu (serre, hors-sol, chauffage, accélérateurs de croissance...) et à la modification génétique des variétés, la saisonnalité a aujourd'hui largement perdu sa fonction première consistant à rythmer le calendrier de la production méditerranéenne de fruits et légumes, ne s'est-elle pas en retour convertie en un élément moteur de la précarisation de l'emploi de la main-d'œuvre qu'elle embauche et en un levier de sujétion et d'extraction de la plus-value du surtravail des migrants recrutés au Maroc par le biais des contrats OMI ? Autrement dit, la thèse cherchera donc à comprendre comment se construit et se vit au quotidien l'articulation entre le mode de production agricole intensif du Sud de la France et la mise à sa disposition par l'État d'une force de travail allogène dont le contrôle de la mobilité est rendu possible par un statut d'emploi et de séjour temporaire, un

16 J'ajouterai ici les ouvrages de Lamoulère & Herman [2007] et Herman [2008], deux personnes qui m'ont accompagné au cours d'une partie de l'enquête de terrain, dont les approches journalistique et artistique représentent un complément essentiel à cette thèse, tout comme aux travaux académiques précités.

17« Le travail des étrangers dans l'agriculture occidentale : construction européenne et évolution des modèles migratoires », Projet ANR JCJC 2005 (ANR-05—JCJC-0227-01), dirigé par Swanie Potot sur la période 2006-2009. Outre qu'il a représenté un espace d'échanges, ce projet ANR a constitué pour moi une source de financement annexe, un complément à l'Allocation de Recherche versée par le Ministère de la Recherche entre novembre 2004 et octobre 2007 puis aux Allocations de Retour à l'Emploi perçues entre novembre 2007 et novembre 2009.

« statut-prison » dont les limites sont questionnées par l'action collective et la santé, cette dernière témoignant du caractère irrésistiblement humain de la force de travail, de l'impossibilité pour l'exploitant d'importer le travail sans le travailleur.

De cette problématique découlent plusieurs hypothèses que les développements de la thèse viendront valider ou infirmer à mesure qu'elles seront confrontées au matériau collecté sur le terrain et à la littérature disponible. J'en dégagerai trois principales :

1. la migration saisonnière marocaine est le produit à la fois d'une transplantation dans le Sud de la France du mode de production agricole colonial et d'une tradition utilitariste en matière de politique de main-d'œuvre en agriculture

2. compte tenu de la superposition du droit au séjour et au travail et du recrutement sur une base familiale, l'action collective pour tenter de sortir du statut de « salariat bridé » est impossible, ce qui tend à expliquer la permanence du dispositif saisonnier OMI.

3. la migration saisonnière sous contrat OMI sépare radicalement la production de la reproduction de la force de travail et rend donc possible l'invisibilisation des risques à travers l'externalisation des affections professionnelles.

METHODOLOGIE

Situer la connaissance pour éclairer la construction de l'objet

L'immersion sur le terrain s'est initialement réalisée par le biais d'un collectif d'associations et de syndicats, le CODETRAS, dont les membres (travailleurs sociaux, syndicalistes, militants associatifs) étaient pour certains individuellement investis depuis plus de 10 ans dans la défense des droits des saisonniers OMI dans le département des Bouches-du-Rhône. L'ancienneté de leurs relations avec de nombreux saisonniers, ainsi que le travail effectué en matière d'accès aux droits sociaux (contentieux relatifs au salaire, aux conditions de travail, dossiers de retraite, d'accident de travail...) constituaient un capital social et militant

préexistant, en partie transférable, dont je me suis efforcé de tirer parti pour mener cette enquête. Dans la mesure où j'étais personnellement recommandé par eux, les premiers ouvriers rencontrés m'identifiaient de prime abord comme faisant partie d'un tout familier et utile, avec lequel s'était développé un rapport de loyauté sur la base de l'interpersonnel et du service rendu. De la même manière, s'ils ne percevaient pas clairement en quoi consistait mon travail de recherche, la finalité de celui-ci se trouvait en quelque sorte légitimée *a priori* par la confusion qui s'établissait entre le collectif et moi, entre une logique d'action et une logique d'observation.

L'observation participante s'est donc imposée d'une part, comme un outil heuristiquement efficace pour étudier une réalité à la fois politiquement sensible localement et individuellement exposante pour les saisonniers et d'autre part, comme le moyen de concilier le besoin d'observer et la nécessité d'échanger des paroles et des services. En construisant la relation sur le mode de l'échange, c'est-à-dire en créant un espace de circulation des histoires de vie, des dossiers médicaux, de l'expérience du travail, de la migration et de la maladie... mais aussi de l'aide profane et de l'intermédiation avec des personnes ressources, se sont progressivement mis en place des rapports non seulement empathiques, mais au sein desquels chaque interlocuteur avait quelque chose à apporter et à recevoir. Il me semble qu'il s'agit là d'un complément essentiel à l'empathie promue par les manuels d'enquête ethnographique pour accéder au point de vue et à l'expérience de l'autre, car l'échange construit cet autre comme un sujet détenteur d'une connaissance et acteur de sa propre histoire, auxquelles il donne d'autant plus accès au chercheur que celui-ci est disposé à effectuer un contre-don. De la sorte, même s'il n'est pas dépassé, le cadre asymétrique de la relation enquêteur/enquêté est mis à nu et à profit par l'interviewé/observé, au sens où la position socialement dominante du chercheur lui devient utile.

Écrire un courrier urgent, lire et expliquer le sens d'une lettre ou d'un compte-rendu d'examen médical, accompagner un ouvrier à un rendez-vous, transmettre au CODETRAS une nouvelle information quant à la situation d'un saisonnier, collecter les pièces de dossiers dans le cadre d'une action individuelle ou collective... les exemples de services rendus en échange des entretiens sont variés et naissent pour la plupart des contingences de l'interaction *in situ :* il m'est par exemple arrivé d'accepter d'être accompagné à un entretien avec une assistante sociale de la MSA par un saisonnier ne parvenant pas à obtenir de rendez-vous auprès de ses services depuis de nombreuses semaines. Cette logique de don et contre-don a constitué le substrat matériel et humain d'un processus d'engagement progressif au sein du collectif. Cette intégration a été facilitée par l'incorporation antérieure d'autres chercheurs, témoignant d'un

souci organisationnel d'articuler les activités de recherche et d'action collective sur le modèle des « groupes d'informations » fondés au début des années 1970 (Groupe d'Information sur les Prisons, Groupe d'Information-Santé, Groupe d'Information et de Soutien des Travailleurs Immigrés...).

Mon activité militante a pris différentes formes, telles que la rédaction de documents d'analyse et de « propagande », la représentation du CODETRAS lors de programmes et séminaires européens ou encore de journées de formation syndicale, l'accueil des ouvriers et la constitution de bases de données lors de l'élaboration de dossiers de « permanisation »... Outre que cette expérience m'a permis de me former sur les questions juridiques, de collecter des informations précieuses sur les trajectoires de nombreux saisonniers et les procédures contentieuses en cours, de confronter des questionnements théoriques aux pratiques concrètes de l'administration et de la MSA, elle a surtout fourni un lieu d'observation privilégié des rapports entre les saisonniers et leurs « soutiens » et de l'action collective « en train de se faire ». Elle a également généré des dilemmes éthiques quant à l'utilisation ultérieure de certaines données, ainsi que des difficultés ponctuelles de positionnement sur le terrain du fait de cette double appartenance.

Afin d'illustrer ces conflits de loyautés et de logiques, je citerai l'exemple de la grève de la SEDAC en juillet 2005, où j'ai choisi, le jour du rassemblement précédemment évoqué, de ne pas mener d'entretiens *in situ*, me sentant alors trop impliqué émotionnellement pour assumer une posture de recherche. Le traitement ultérieur de l'événement a pu être mené à bien grâce à un retour sur le terrain le jour suivant, l'utilisation de notes consignées le soir même, la mobilisation de sources indirectes et d'entretiens complémentaires *a posteriori.* Sur cette base, le contrôle de l'affect et de l'intuitivisme s'est ensuite opéré à travers le processus d'écriture, qui m'a obligé à un travail de questionnement des prénotions et de réflexivité par rapport à ma propre subjectivité et qui m'a imposé une forme dépassionnée de rédaction. La mise à distance par le passage à l'écrit, la prise en compte de la littérature existante, la rigueur dans l'observation et la validation des hypothèses et, au-delà, l'honnêteté dans la démarche intellectuelle constituent les garde-fous d'une recherche en partie menée à l'intérieur de ce collectif sur la base d'une méthodologie principalement qualitative. Restait à objectiver le lieu d'énonciation de cette thèse, afin de permettre au lecteur de « situer » les conditions d'observation, de collecte des données et de production des connaissances ici proposées.

L'enquête de terrain : quelques repères

Le tableau ci-dessous offre une présentation simplifiée des différentes étapes de l'enquête multisituée, effectuée de part et d'autre de la Méditerranée, principalement entre 2004 et 2007. Si le choix des terrains a essentiellement été fait *a priori* en fonction de leur pertinence supposée vis-à-vis de l'objet de recherche (type de production, intensité migratoire) et des conditions d'observation susceptibles d'être rencontrées sur place (présence syndicale et associative), il a également été « porté » par la dynamique du terrain : le déplacement dans le Lot-et-Garonne a par exemple été décidé suite à une rencontre au Maroc avec des saisonniers employés dans cet autre département ; de même, l'enquête dans le Loiret en 2009 a été motivée par la découverte tardive (dans les archives du Mouvement des Travailleurs Arabes) d'une action collective menée au début des années 1980.

Date	**Lieu**	**Durée**
2004	Bouches-du-Rhône	2 mois
Janvier 2005	Corse	2 semaines
Avril 2005	Espagne (Almería & Huelva)	3 semaines
Juillet 2005	Bouches-du-Rhône	1 mois
Septembre 2005	Maroc	3 semaines
Mars 2006	Lot-et-Garonne	2 semaines
Février 2007	Bouches-du-Rhône	1 semaine
Avril-Mai 2007	Espagne (Almería)	3 semaines
Août 2007	Bouches-du-Rhône	2 semaines
Mars-Avril 2009	Loiret	1 semaine
Total		**7 mois**

On le perçoit à la lecture de ce tableau, l'enquête a connu trois temps forts en 2004, 2005 et 2007 entre lesquels, j'ai pris le temps d'une part, d'ordonner le matériel collecté (entretiens, observations) et de le compléter par des lectures et d'autre part, de cerner les manques et redéfinir mes hypothèses et questions de recherche. De sorte que cette thèse s'est construite dans une discussion permanente entre les constats faits sur le terrain et les perspectives théoriques, les deux approches se questionnant et s'enrichissant l'une l'autre. Je précise en outre que de nombreux entretiens, notamment ceux réalisés auprès de l'administration centrale (Ministère de l'Agriculture, CCMSA, AFSSET...), ont été menés à Paris et donc en dehors des

périodes de terrain mentionnées. Le tableau suivant récapitule l'ensemble des interviews effectuées :

Enquêtés	**n**
Ouvriers agricoles marocains (contrats OMI, « carte de séjour », sans-papiers, retraités...)	55
Universitaires (sociologues, anthropologues, historiens, agronomes...)	20
Syndicalistes (salariés, paysans, exploitants agricoles « conventionnels »)	16
Agents de contrôle (inspecteurs, contrôleurs...)	12
Mutualité Sociale Agricole (médecins de travail, assistantes sociales...)	10
Médecins (urgentistes, généralistes, infirmières, pneumologues...)	9
Travailleurs sociaux (« Points d'appui », Permanence d'accès aux soins de santé..)	8
Collectif de défense des travailleurs agricoles saisonniers	8
Associations diverses (ATMF, SOS Paysans...)	7
Ministère de l'Agriculture	5
Direction départementale du travail	2
Employeurs	2
Direction régionale de l'alimentation de l'agriculture et de la forêt	1
Avocats	1
Fédération nationale des accidentés du travail et handicapés de la vie	1
Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail	1
Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel	1
Tribunal du contentieux de l'incapacité	1
Total	**160**

Je précise qu'il s'agit là de l'ensemble des moments dans lesquels les personnes rencontrées ont été mises en situation d'entretien sans que cela préjuge de la méthode de saisie de l'interaction, ni de sa durée. Dans une trentaine de cas seulement, les échanges ont été enregistrés, puis retranscrits, cette méthode ayant presque exclusivement été retenue pour mener les entretiens avec l'administration (Ministère, DDTEFP, MSA...). Il faut ici souligner la réticence, sinon le refus, de nombreux agents à être enregistrés et citer le cas d'une employée de la fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles des Bouches-du-Rhône (FDSEA 13) qui, à la fin de l'entretien et après s'être assurée que le dictaphone ne fonctionnait plus, m'a tendu le numéro de téléphone d'un délégué de la CGT en précisant : « Rien de ce

que je viens de vous dire n'est vrai. Vous vouliez le discours du syndicat, vous l'avez. Pour le reste, contactez cette personne »[18]. La prise de notes et la reprise « à chaud » de celles-ci le soir même ont donc constitué la principale technique de captation des données. Or, si cette méthode a certes permis de libérer une parole souvent synonyme de mise en danger pour l'énonciateur (devoir de réserve des fonctionnaires sur un sujet politiquement sensible, risque de non-renouvellement du contrat pour les saisonniers...), elle a également produit un matériau parcellaire, m'obligeant ensuite à le remettre en forme et donc dans une certaine mesure à « réécrire » les témoignages. Les quelque 160 entretiens réalisés sont en outre loin d'être homogènes en termes de durée, certains n'excédant pas 20 minutes du fait de la contingence du terrain, alors que d'autres se sont déroulés sur près de deux heures.

Enrichir et mettre l'enquête de terrain en perspective : le choix de la sociologie historique

Comme je le soulignais plus haut, la confrontation au terrain a rapidement fait émerger le besoin de replacer les faits sociaux observés dans leur épaisseur historique, pour les comprendre en eux-mêmes tout d'abord, puis pour en rendre compte au sein d'une argumentation cohérente répondant à la problématique retenue. Dans la mesure où le projet initial incluait l'Andalousie, j'ai dans un premier temps cherché à savoir comment s'était progressivement développé l'espace ouest-méditerranéen comme un territoire de circulation des biens, capitaux et personnes de manière à interroger, sinon déconstruire, l'image d'un territoire aujourd'hui clivé par les rapports Nord-Sud, Europe/Maghreb, qui nourrissent la migration marocaine et son utilisation au sein de l'agriculture intensive méditerranéenne. S'il subsiste quelques traces de cette entreprise, le redécoupage en cours de route de l'objet de recherche m'a conduit à recentrer l'analyse d'une part, sur la genèse coloniale des flux migratoires rifains et espagnols vers la viticulture oranaise (mettant ainsi à jour la première forme de migration saisonnière sous contrat, créée à la fin du XIXe siècle pour discipliner la mobilité des *jornaleros* levantins en Oranie) et d'autre part, sur l'histoire des politiques de main-d'œuvre étrangère en agriculture intensive (en insistant notamment sur certaines continuités dans les modes de contrôle de la mobilité de la force de travail migrante, la condition des ouvriers agricoles...).

On le comprend, il s'agit moins ici d'une pratique de l'histoire pour elle-même (exhaustive, cherchant à établir des relations de causalité) que d'une perspective de sociologie historique

18 Entretien avec Mme X, siège de la FDSEA 13, juin 2004.

consistant à mettre en lumière les contextes dans lesquels les faits sociaux observés se sont construits sur le long terme et à déterminer ainsi quelles continuités et/ou ruptures peuvent être établies entre des formes et situations passées et présentes. Pour cela, le chercheur mobilise un éclairage spécifique pour « lire » une période chronologique, c'est-à-dire rendre compte d'une évolution historique à travers une problématique donnée. Dans la première partie par exemple, c'est la question de l'articulation entre le développement de l'agriculture intensive et celui de modes de recrutement, sélection et allocation « bridée » de la main-d'œuvre étrangère dans ce secteur qui traverse la période retenue et me permet ensuite de dégager des lignes de force, de systématiser des constats, pour aboutir enfin à une modélisation du système saisonnier OMI.

Compte tenu de cette ambition historique « contrôlée », je me suis autorisé à ne travailler presque uniquement qu'à partir de documents de seconde main. La plus-value de ces développements tient donc davantage à la recompilation d'un matériau disparate et à son ordonnancement au service d'un questionnement original qu'à l'apport de connaissances inédites. Celles-ci ne sont toutefois pas absentes du corpus puisque la démarche historique s'est également appuyée sur des archives n'ayant à ma connaissance pas fait l'objet de publications, ainsi que sur des témoignages d'acteurs impliqués dans les événements étudiés. Les luttes menées par les saisonniers dans les années 1974-1975 et 1981-1982 ont ainsi pu être documentées sur la base de tracts, comptes-rendus de réunions et journaux d'organisations militantes telles que le Mouvement des Travailleurs Arabes, des sources en partie recoupées et complétées par un entretien avec M. El Yazami et des discussions plus informelles avec M. Bouziri, membres du mouvement impliqués dans la mobilisation. La reconstitution de la grève de 1980-1981 dans le Loiret s'appuie quant à elle sur les archives de l’Union Locale de la CGT d’Orléans (notes de travail, tracts, contrats OMI, comptes-rendus de jugements, coupures de journaux de l'époque...), ainsi que sur deux entretiens avec M. Henry, à l'époque secrétaire général du syndicat, et M. Echahbouni, l'un des principaux leaders ouvriers du mouvement.

L'approche en termes de sociologie historique a présenté deux avantages majeurs au moment de bâtir la réflexion : d'une part, elle m'a permis de prendre du recul par rapport à mon implication sur le terrain, la nécessaire historicisation du point de vue opérant un déplacement du regard, en proposant des points de comparaison dans le temps (par exemple, avec d'autres populations saisonnières agricoles françaises ou étrangères à d'autres époques, avec le secteur minier ou industriel...) ; d'autre part, elle m'a offert l'opportunité de développer un cadre d'analyse empruntant largement à l'économie politique marxiste des migrations, une trame à

partir de laquelle j'ai ensuite pu aborder la question de la santé sous un angle original (articulation production/reproduction de la force de travail) et qui constituait une bonne entrée pour étudier à la fois les politiques de main-d'œuvre et les rapports de production en agriculture. En bref, ce cadre représentait en quelque sorte un outil privilégié pour articuler dans un ensemble cohérent les différentes dimensions de l'objet de recherche, ainsi que les diverses unités d'analyse.

Car ces dernières sont finalement assez diverses selon que l'analyse mobilise un matériau plus ethnographique ou qu'elle est portée par une ambition davantage théorique : le regard est tantôt placé « au ras du sol » lorsque je privilégie les parcours individuels, la monographie d'un village, d'un milieu de travail, d'une entreprise, d'une action collective... et tantôt très « surplombant », quand il s'agit de penser en termes de modes de production, de politiques migratoires ou de complexe médico-bureaucratique. Ce passage d'un niveau de lecture à l'autre s'accompagne également de changements dans le style d'écriture, les monographies assumant un style plus littéraire (afin de mieux restituer des ambiances ou de rendre compte de l'épaisseur d'une situation, d'une trajectoire de vie), venant ainsi « animer » des développements théoriques plus austères sur le plan de la forme. Dans ces passages, l'écriture à la première personne est de rigueur, non pas par mode (dans le sillage de l'anthropologie postmoderne), ni par narcissisme (mais l'emploi du « nous » témoigne-t-il véritablement d'une posture de recherche plus humble?) ou souci de me mettre en avant, mais afin d'objectiver ma propre subjectivité [Weber 1990 : 139] et de tenter de donner à voir des scènes dans lesquelles se construit l'interaction enquêteur/enquêté, en vertu du principe selon lequel « toute sociologie se devrait de commencer par s'analyser elle-même en train de se faire » [Pinçon & Pinçon-Charlot 1997 : 11]. L'utilisation du « je » traduit le simple refus de la posture de surplomb du chercheur qui dévoile sans se dévoiler.

Si l'appréhension de la subjectivité n'est pas directement au cœur de ma démarche, elle y joue toutefois le rôle de garde-fou contre une sociologie désincarnée et dont la prétention objectiviste ne reconnaît aucune limite épistémologique. C'est cet équilibre que j'ai cherché à construire en tenant dans l'analyse d'une part, le rôle des structures, des déterminismes sociaux, posé notamment à travers le cadre théorique d'économie politique précité et de l'autre, le rôle des acteurs, à la fois agis et agissants, producteurs de subjectivités. Plus qu'un parti pris méthodologique, il s'agit là d'une démarche imposée dès lors que l'on s'intéresse à la santé, du fait de l'importance de la dimension subjective de l'objet [Canguilhem 2005(1951)] qui invite le chercheur à rendre compte du singulier, si ce n'est de l'humain. Car cette composante humaine est présente « malgré tout » dans la vie d'ouvriers que le système migratoire

saisonnier OMI tend à réduire à une simple force de travail, au travers d'un processus de « réification » [Marx 1972(1859) ; Honneth 2007] qui doit être analysé à la fois par en haut (en décrivant comment les relations sociales de production, les normes de santé et de sécurité au travail et les dispositifs de contrôle des corps chosifient le travailleur) et par en bas (en restituant des histoires de vie et de santé, en considérant les ouvriers comme des « experts bruts » [Pitti 2010] de leur propre santé et conditions de travail...).

L'argumentation de la thèse sera développée en trois temps, les trois parties proposées se structurant autour des trois hypothèses formulées antérieurement :

La première partie constitue une approche sociohistorique de la migration saisonnière marocaine sous contrat OMI. J'y retrace dans un premier temps la double origine de celle-ci, à savoir d'une part, le développement d'une mobilité paysanne entre le Rif et le vignoble voisin de l'Oranais colonial et d'autre part, la mise en place progressive en parallèle de canaux institutionnalisés d'approvisionnement en salariat étranger « bridé » pour accompagner l'essor de l'agriculture intensive en métropole. A partir de ce double ancrage historique, je dégage dans un second temps des invariants et des ruptures sur la base desquels je construis une présentation modélisée de la condition de saisonnier OMI.

La deuxième partie épouse également une perspective sociohistorique et s'intéresse à l'action collective, saisie à la fois comme un révélateur des contradictions du statut saisonnier et comme un facteur de son évolution sur le plan réglementaire. Mettre la focale sur ces expériences de mobilisation permet de cerner les contours et limites de l'adhésion des migrants au système, de voir en quoi ils sont porteurs de revendications ne s'exprimant que dans des contextes spécifiques et dans quelle mesure celles-ci peuvent être relayées par des « soutiens » sans qu'ils soient dépossédés du contrôle de leurs luttes.

La troisième partie aborde les questions de santé en cherchant à décrire comment la migration saisonnière OMI tend à séparer les espaces-temps de la production et de la reproduction de la force de travail. Les processus de réduction des migrants à leur fonction productive, d'invisibilisation des risques et d'externalisation des atteintes sont mis à jour tout au long du parcours migratoire et professionnel des ouvriers, dont la reconstitution constitue la trame de ces développements.

PARTIE I : LES SAISONNIERS MAROCAINS ENTRE COLONIALISME ET « UTILITARISME MIGRATOIRE » : SOCIOLOGIE HISTORIQUE DU « SALARIAT BRIDÉ » EN AGRICULTURE INTENSIVE.

> « Des centaines de milliers d'hommes sont décrits et jugés comme s'ils sortaient du néant, comme si, avant de venir chez nous pour y travailler, et pour y endurer, ils n'avaient jamais existé. Comme s'ils se réduisaient à leurs capacités physiques, à des chiffres, à une réalité économique. Sortis du néant, oui, c'est-à-dire sans passé et sans avenir » [Karlin & Lainé 1978].

Étudier l'actuelle migration saisonnière des ouvriers agricoles marocains dans les vergers et les serres du Sud de la France sans faire un détour par l'histoire des relations entre agriculture intensive et mouvements de main-d'œuvre en Méditerranée occidentale, reviendrait à couper l'analyse de la genèse des relations entre les différents modes de production (domestique, colonial, intensif), entre les États et les sociétés qui l'organisent et en font l'expérience. Une telle approche ahistorique, en circonscrivant l'objet à l'ici et maintenant, présenterait deux lacunes majeures. Tout d'abord, cela tendrait à occulter l'origine coloniale des mouvements de population qui se développent aujourd'hui. Ensuite, cela enlèverait de l'épaisseur à l'étude de l'espace migratoire qu'est la *Mare Nostrum*, en réduisant cet espace à un simple théâtre d'importation/exportation de force de travail Sud-Nord et ce, alors même que d'une part, cet espace s'est largement structuré à l'époque contemporaine à partir de flux migratoires Nord-Sud ou Sud-Sud et que d'autre part, s'il constitue aujourd'hui le terrain d'une circulation soutenue de la force de travail, celle-ci se double d'incessants mouvements du capital dont la délocalisation d'une partie de l'appareil productif agricole européen au Maroc n'est qu'un exemple récent. Si les règles de circulation des facteurs de production ne sont pas les mêmes, travail et capital restent mus par les mêmes dynamiques : la mondialisation de l'agriculture, synonyme de concurrence internationale, d'intensification/standardisation des modes culturaux et de migrations internationales pour faire baisser les coûts de production.

Parce qu'à l'heure actuelle, les frontières érigées entre les deux rives sont communément vues comme un horizon politique indépassable et font pour cela l'objet d'une militarisation sans précédent, de manière à empêcher l'accès (en dehors du cadre étroit des contingents de travailleurs saisonniers légalement introduits chaque année pour quelques mois) à la « forteresse Europe » [Ravenel 1993] aux migrants du Maghreb perçus comme la nouvelle menace, l'altérité radicale, le cheminement historique est un préalable nécessaire au renversement de la perspective. La migration agricole saisonnière marocaine en France, tout comme en Espagne, s'enracine dans la colonisation de l'Afrique du Nord. Cette dernière constitue une expérience commune fondatrice – l'intensification de l'agriculture du Sud de la France se nourrissant à l'heure des indépendances des restes du système de production colonial et notamment de son système d'importation/mobilisation de la main-d'œuvre étrangère venue du Maroc – et structurante – pénétration du capitalisme dans les campagnes marocaines, institutionnalisation de la migration saisonnière, naissance de relations sociales et de travail fondées sur le racisme, l'infériorisation, notamment juridique (régime de l'Indigénat) de la main-d'œuvre, ainsi placée dans une situation de dépendance propice à son exploitation, au non respect de ses droits et à la non-prise en compte de son coût de reproduction – , dont je vais rappeler quelques caractéristiques dans les pages qui suivent (I).

Je m'attarderai ensuite sur la seconde origine de la migration agricole saisonnière marocaine sous « contrat OMI », à savoir les « programmes de migration temporaire » (PMT). Ces derniers ont été historiquement mis en place en France, d'abord par les producteurs organisés, puis par l'État en contexte de capitalisme de guerre, pour permettre le développement d'une agriculture capitaliste « modernisée », extravertie et reposant toujours plus sur la mise au travail d'une force de travail salariée et étrangère. Ce deuxième point prendra la forme d'une sociologie historique de la politique de main-d'œuvre étrangère et de sa mobilisation concrète en agriculture, celle-ci étant replacée dans le contexte plus large de l'histoire de l'immigration de travail, du droit des étrangers et de l'évolution comparée du secteur agricole et de l'industrie.

Ce nouvel ancrage dans le temps long permettra de souligner les évolutions mais aussi et surtout les invariants des systèmes productifs et migratoires mis en place : institutionnalisation de mobilités paysannes traditionnelles, désaisonnalisation de l'emploi des travailleurs introduits au titre de l'immigration saisonnière utilisée comme levier de précarisation, tension entre les « besoins » des producteurs et la logique de limitation de l'immigration de l'État et des syndicats, notamment en période de récession économique (même si l'agriculture fait ici figure de secteur à part), contrôle plus ou moins fort de la mobilité des travailleurs migrants

(par le jeu des autorisations de séjour et de travail et du trinôme illégalisation/régularisation/ expulsion) pour éviter qu'ils ne partent vers des secteurs économiques moins dégradés ou qu'ils ne se fixent en France lorsqu'ils sont jugés « inassimilables »... Dans les plis de ce survol historique, se dessine la figure d'un « salariat bridé » [Moulier-Boutang 1998] -dont le statut varie certes au gré des dispositifs mis en place (prisonniers de guerre, travailleurs coloniaux, Main-d'Oeuvre Indigène, salariat « libre » légal ou illégal...), tout comme varie leur provenance au fur et à mesure que l'Union Européenne s'élargit et que les bassins migratoires s'éloignent des lieux de mise au travail-, mais qui fait face à des conditions d'emploi, de travail, de rémunération, d'organisation, de vie... relativement stables dans le temps (II).

A l'issue de ces éléments de contextualisation et de mise en perspective et en prenant appui tant sur mon travail d'enquête et d'observation participante que sur la littérature nationale et internationale[19] existante, je propose une présentation modélisée de ce qu'est la migration sous contrat OMI, de ce qui en fait sa spécificité et son caractère avant-gardiste au vu des politiques migratoires actuelles et à venir. Il s'agit ici de montrer en quoi cette forme particulière d' « utilitarisme migratoire » [Morice 2001], parce qu'elle lie strictement le droit au séjour au contrat de travail, faisant des saisonniers des travailleurs dépendants, opère une « délocalisation sur place » [Terray 1999], c'est-à-dire importe au Nord les moyens, façons et coûts de production réduits du Sud, segmentant durablement les marchés du travail européens sur une base racialisée. A la fois migrant et salarié temporaire, le saisonnier est la figure du précaire par excellence, pièce maîtresse de l' « économie de l'altérité » [Calavita 2005 : 165], toléré à condition qu'il demeure un « oiseau de passage » [Piore 1979], qu'il ne cherche pas à se fixer et qu'il occupe l'emploi qui lui est assigné, le temps qui lui est imparti, sans s'inscrire dans l'espace public, ni revendiquer ses droits... En bref, il doit être à la fois l' « *atopos* » de Bourdieu à la « frontière de l'être et du non-être social »[1999][20] et le prolétaire « sans feu, ni lieu » de Marx [1950(1867)]

Face à un tel système, on a du mal à comprendre pourquoi les migrants consentent, c'est-à-dire pourquoi ils acceptent de jouer le jeu [Burawoy 2008]. Pour ce faire, il faut s'intéresser à la dimension subjective de la migration, afin de saisir les motivations de ceux qui partent, évaluer leurs marges de manœuvre, cerner les techniques de défense qu'ils mobilisent pour affronter l'exploitation, le racisme, les risques professionnels... A l'issue de cet exercice de

19 C'est-à-dire en enrichissant l'analyse avec des réflexions produites par d'autres chercheurs à partir de systèmes productifs/migratoires similaires (les « *contratos en origen* » andalous, le programme « *bracero* » aux États-Unis, le *SAWP* au Canada...) ou plus éloignés (*l'Apartheid* sud-africain).

20 La formule de Bourdieu résume ici l'analyse de Sayad sur la présence/absence, analyse qui prolonge celle de Simmel qui définit l'étranger comme celui qui, tout en étant physiquement présent dans la communauté d'accueil, n'en fait jamais pleinement partie [1979(1908)].

décentration, et seulement ainsi, on se rend compte que le « contrat OMI » est un système dans lequel salariés et patrons, exploitants et exploiteurs[21], trouvent un bénéfice mutuel, certes asymétrique, mais bel et bien réel, un rapport dialectique d'intérêts disproportionnés et en même temps irréductiblement convergents, qui nourrit la relation paternaliste établie entre les deux parties. C'est cet équilibre entre contraintes et intérêts bien compris des acteurs que le présent chapitre cherche à définir (III).

Cette démarche en trois étapes, articulant temps long et situation actuelle, objectivité des phénomènes de domination/exploitation et subjectivité des acteurs, déterminants économiques structurels et autonomie d'action des ouvriers dans les interstices, politiques migratoires et pratiques/stratégies concrètes des migrants... vise à expliquer pourquoi et comment se construit et se reproduit cette forme particulière de « salariat bridé » en agriculture intensive. Quelle est la singularité du secteur agricole en la matière et quelles sont les nécessités propres au mode de production intensif ? Pourquoi les migrants tolèrent-ils la condition de précaires qui est la leur ou du moins telle que je la perçois *a priori* ? Sur quels mécanismes repose le contrôle de la mobilité des saisonniers et dans quelle(s) mesure(s) l'analyse de celui-ci donne-t-elle à voir les convergences/divergences d'intérêts et les rapports de forces entre l'État, les producteurs et les travailleurs migrants ? En quoi l'étude de la condition saisonnière permet-elle de traiter frontalement la question de l'utilitarisme des politiques migratoires, qui loin d'être anachronique, s'affirme comme le nouveau *leitmotiv* du gouvernement mondial des migrations internationales en gestation ?... Telles sont les principales interrogations qui ont guidé la rédaction de cette première partie et auxquelles je cherche maintenant à donner des éléments de réponse.

21 Évoquant la situation de petits producteurs de la région de Miramas, Mme Mottet, militante engagée dans le soutien aux saisonniers agricoles étrangers à partir des années 1970, ramasse l'ensemble des contradictions de l'agriculture intensive méditerranéenne sous la formule : « Exploitants exploiteurs mais aussi exploités » (Entretien avec M. & Mme Mottet, Entressen (13), juin 2004). Si cette citation ne vise pas à mettre sur un même plan exploitation salariale et rapports inégaux entre producteurs et fournisseurs/distributeurs – dans la mesure où les deux phénomènes diffèrent par nature, puisque la relation salariale est *de jure* un rapport de subordination, là où les relations commerciales ne peuvent générer qu'une sujétion *de fait* – , elle a le mérite de rendre compte des forces qui s'exercent sur les agriculteurs, soulignant par là même l'impasse dans laquelle ils se trouvent en adoptant ces systèmes productifs intensifs.

Chapitre I. De l’expérience coloniale aux systèmes migratoires et productifs actuels : sociologie historique d’une transplantation

Évoquer la colonisation lorsqu'on étudie les rapports de production et la division internationale du travail qui sous-tend les mouvements migratoires qui se déploient aujourd'hui entre les anciennes colonies et la vieille puissance impériale, c'est renvoyer à l'histoire même du capitalisme mondial, aux politiques d'expansion territoriale et de sujétion des populations qui lui ont assuré des débouchés et fourni la matière première et la force de travail nécessaire à son développement historique. Ce qui est vrai à un niveau global l'est encore davantage dans le cas particulier de la migration saisonnière marocaine dans l'agriculture intensive du Sud de l'Europe et notamment de la France. Revenir sur l'expérience coloniale, sur son mode de production et sur la mise au travail des « Indigènes », ne consiste pas ici à céder au retour du refoulé ou à aller chercher une causalité externe susceptible de sur-déterminer l'objet étudié, mais davantage à prendre le temps à rebours pour analyser comment s'articulent des phénomènes qui s'enchaînent historiquement, traquer les continuités tout autant que les ruptures pour comprendre comment le colonisé d'hier a pu devenir le travailleur migrant captif d'aujourd'hui.

1. La colonisation de l’Afrique du Nord : une expérience fondatrice et structurante

La colonisation de l’Afrique du Nord constitue la première mise en relation des populations européennes – en l’occurrence française pour ce qui intéresse directement cette recherche – et marocaine dans le cadre du mode de production agricole capitaliste. A partir de 1830, la conquête de l’Algérie donne naissance à un processus de colonisation agraire des territoires soumis à la tutelle française, qui correspond au schéma traditionnel de division internationale du travail imposée par la métropole à ses colonies, ou « pacte colonial » [Tahla 1987 : 27] : outre les matières premières nécessaires à l’expansion de l’industrie en Europe, la nouvelle colonie doit fournir un nombre croissant de produits agricoles pour alimenter la

population française[22]. Ce modèle explique deux caractéristiques de l'agriculture coloniale : les systèmes productifs sont intensifs – en capital constant (foncier principalement) mais aussi et surtout en capital variable – et tournés vers l'exportation ; les productions sont avant tout pensées en fonction des besoins de la métropole[23], ce qui implique qu'elles ne doivent pas entrer en concurrence avec celles cultivées sur le territoire continental. L'exemple de la vigne est à ce titre emblématique : la production viticole algérienne n'est véritablement « autorisée » et encouragée qu'à partir de la crise du phylloxéra en métropole.

L'agriculture européenne en Algérie se développe sur la base d'une combinaison de facteurs productifs issus de divers horizons : le foncier, accaparé par les colons à la population locale algérienne[24] ; le capital, principalement issu de la métropole française ; le travail, fourni majoritairement par la main-d'œuvre migrante espagnole et marocaine[25]. La composante de la main-d'œuvre est variable selon les régions. Si en Kabylie, la viticulture fait appel à la force de travail algérienne, en Oranie, du moins dans les premiers temps de la colonisation, les ouvriers sont pour la plupart migrants. Vilar avance plusieurs raisons à cela : la concentration importante de population et d'exploitations européennes dans la région, la fuite, suite à la guerre de conquête, d'une partie de la population locale vers le Maroc et le refus de l'autre partie de travailler dans les exploitations des colons [1985 : 119]. En outre, dans un contexte longtemps insurrectionnel[26], les colons étaient eux-mêmes peu disposés à employer des Algériens. Le recours à la main-d'œuvre migrante permettait ainsi de diviser les travailleurs de la terre et d'exercer une pression à la baisse sur les salaires [Bossard 1979].

Cependant, le recours aux ouvriers agricoles espagnols et marocains entre en contradiction avec le projet officiel de colonisation de peuplement de l'Algérie par des populations d'Europe du Nord (installation prioritaire de colons français, suisses, allemands[27]). Il

22 « En rendant continuellement surnuméraires les ouvriers des pays où fonctionne la grande industrie, celle-ci cultive comme en serre chaude l'émigration forcée et la colonisation des pays étrangers, qui deviennent des sources d'approvisionnement en matière première de la Métropole » [Marx & Engels 1978 : 108]. Ce rapport économique entre le centre et la périphérie évolue bien évidemment avec le temps et les besoins du capital. Au siècle suivant, l'apport en matières premières se concentre essentiellement sur les hydrocarbures et la force de travail est intégrée à l'échange sous forme de migrations internationales.

23 Cette conception utilitariste de la production dans les colonies est exprimée en 1894 par E. Étienne, député de l'Algérie française et fondateur du « parti colonial », lorsqu'il mesure l'intérêt de celle-ci à l'aune de « la somme d'avantages et de profits devant découler (de toute entreprise coloniale) pour la métropole » [Brunschwig 1949 : 64].

24 « Les lois foncières et les expropriations, utilisant les moyens les plus divers (militaires, économiques, les transactions sur le marché et la fiscalité), compléteront la formation d'un espace colonial privé sur près de 3 millions d'hectares (35 % de la Surface Agricole Utilisée) contrôlés par 150 000 colons et regroupant 22 000 exploitations. » [Bessaoud 1999 : 20].

25 Et italienne dans une moindre mesure.

26 Résistance des troupes d'Abdelkader dans la région jusqu'en 1847, insurrection de Cheikh Bouamama au début des années 1880, meurtre d'ouvriers espagnols à Saida en 1881…

27 Ces populations du nord de l'Europe sont notamment recrutées par l'intermédiaire du Comité Central de

témoigne donc d'une irrésistible adaptation du projet politique aux nécessités de l'économie capitaliste coloniale en plein essor[28], le cadre de la colonisation dirigée telle que souhaitée par Paris, se révélant trop étroit pour la dynamique de colonisation privée à l'œuvre. En somme, comme le résume Jordi :

> « Si le Gouverneur français souhaite une population nord-européenne dans la nouvelle colonie, il ne dédaigne pas pour autant la population espagnole, surtout si celle-ci aide à impulser la colonisation agraire » [1996 : 57].

Témime y voit là, pour sa part,

> « l'affirmation d'une communauté qui, pour n'avoir au départ ni les moyens financiers ni les qualifications demandées par l'administration coloniale, a d'abord été tolérée en fonction des services rendus, et acceptée dans un second temps ; il fallait bien reconnaître une migration durable et efficace, et que, face au demi-échec de la colonisation officielle, s'imposait une présence massive que l'on n'avait plus les moyens ni le désir de refouler » [1987 : 42].

La force de la migration espagnole (et également celle de la migration marocaine) réside en effet dans son caractère massif, dans la capacité qu'elle a de fournir un nombre important de bras à l'économie coloniale et à l'agriculture en particulier. Pour comprendre comment ces mouvements migratoires s'imposent dans le système productif colonial, il faut se garder d'appréhender la migration comme une simple réponse à un besoin économique déjà existant, schéma dominant dans les travaux sur les migrations de travail, qui souvent conduit à mettre en opposition mains-d'œuvre nationale et étrangère. Car en effet comme le remarquent Rodrigues dos Santos et Marié,

> « à ne voir dans l'immigration que le fait qu'elle paraît ne remplir que des vides préexistants, on oublie trop facilement que le nombre d'emplois ouverts n'est pas stagnant, et qu'en particulier les immigrants occupent souvent de nouveaux emplois dont la création effective est rendue précisément possible par leur venue » [1971 : 71].

A la suite des travaux de Kindleberger [1967], ces auteurs mettent en avant le rôle moteur joué par l'offre de travail migrant dans le développement capitaliste, un schéma qui, dans le cas des systèmes de production agricole intensive qui fonctionnent sur le modèle des « fronts

Colonisation par l'Émigration ou par des agences privées, qui facilitent leur installation en Algérie, comme par exemple dans l'est du pays, où 20 000 hectares sont concédés à la Société Genevoise de Sétif [Temime 1987 : 34-35].

28 Illustration parfaite de cette synthèse, la commission Bonet préconise en 1833 : « Les colons doivent être recrutés non seulement parmi les Français, mais aussi parmi les étrangers, notamment les Allemands aux qualités solides, les Maltais et les Mahonnais, moins recommandables, mais s'adaptant facilement au pays. Du reste, il serait imprudent de se montrer exigeant pour la qualité là où on a besoin de la quantité » [Donato in Témime 1987 : 42].

pionniers » de manière générale et dans le cas de l'Algérie coloniale en particulier, est singulièrement éclairant. L'essor de cultures telles que la vigne en Algérie – de même que celui des cultures maraîchères et horticoles produites plus tard dans les champs et les serres du Sud de la France et de l'Espagne – doit être analysé comme une réalité économique historique rendue possible par l'existence d'une rente de travail potentielle fournie par des pays du Sud, tels que l'Espagne et le Maroc. C'est parce que des travailleurs, originaires de pays où leur niveau de revenu est tel qu'ils sont prêts à accepter les salaires proposés dans la colonie, sont susceptibles d'être aspirés par un nouveau système de production pour lui fournir la force de travail nécessaire, que celui-ci se met en place (et non nécessairement l'inverse). La fonction dynamique de la migration de main-d'œuvre espagnole et marocaine dans la constitution du mode de production colonial explique cette tension avec le modèle idéologique qui a prévalu lors de la conquête de l'Algérie et que Témime rapproche du « rêve américain » [1987 : 44].

La contradiction entre projet politique et réalité économique structure le marché du travail agricole sur la base d'une hiérarchie entre les nationalités. Les populations nord-européennes se voient attribuer des terres en priorité, bénéficient d'aides pour les mettre en valeur et constituent donc la grande majorité des propriétaires, tandis que les Espagnols et les Marocains sont cantonnés aux postes d'ouvriers[29]. Au fil de la colonisation, ce canevas de segmentation originel se complexifie : les postes de manœuvre et les tâches les plus pénibles (défrichement, terrassement, défonçage, récolte de l'alfa/sparte[30]…) sont peu à peu abandonnés aux Marocains par les Espagnols, qui se concentrent sur les travaux « qualifiés » (taille de la vigne et des arbres fruitiers…), accèdent aux postes de contremaître ou de gérant d'exploitation[31] et qui pour nombre d'entre eux, parviennent à acquérir des parcelles ou à s'installer comme fermier ou métayer[32].

Cette évolution n'est pas liée à une plus grande ancienneté du courant migratoire espagnol par rapport à celui en provenance du Maroc. Si elle est en partie le fait du droit - à partir de 1889,

29 En 1850, l'Oranie compte moins de 200 propriétaires et métayers espagnols [Vilar 1989 : 136].

30 L'alfa/sparte est une plante herbacée, présente à l'état sauvage sur le pourtour méditerranéen, très utilisée à l'époque par l'industrie papetière (anglaise notamment).

31 Launay note qu'ils sont souvent chargés par l'employeur de « serrer les Arabes » et que, maîtrisant l'embauche, certains d'entre eux obligent les ouvriers à s'acquitter d'un « bakchich » pour pouvoir travailler [2007 : 71]. Au-delà des comportements individuels dont il rend compte, ce témoignage souligne la fonction que joue la division raciste du travail [Linhart 1981] dans le système productif, à savoir qu'elle empêche la formation de solidarités à l'intérieur des collectifs de travail en créant des « écarts significatifs » [Lévi-Strauss 2003 : 325] de positions et d'intérêts, écarts d'autant plus difficiles à dépasser que leur construction sociale est naturalisée, essentialisée. L' « Espagnol » est mieux placé que le « Marocain » dans l'organisation du travail parce qu'on lui reconnaît une qualification et des compétences professionnelles que l'on nie à l' « indigène » et qui sont construites sur une certaine proximité socioculturelle avec l'employeur.

32 En 1911, 84% des terres agricoles européennes sont entre les mains de colons français et 13% seulement appartiennent à des Espagnols. Le fermage et le métayage sont contrôlés à 2/3 par des Français et à 1/3 par des Espagnols [Vilar 1989 : 217].

la procédure de naturalisation automatique[33] permet à la seconde génération d'émigrants espagnols de bénéficier de la nationalité et de la citoyenneté française alors qu'à partir de la mise en place du Protectorat français au Maroc en 1912, les Marocains n'accèdent qu'au statut de « sujets » français, c'est-à-dire de nationaux « de seconde zone » infériorisés par le Code ou Régime de l'indigénat[34] -, c'est de manière générale la variable identitaire, construite dans le contexte colonial sur une base essentiellement racialisée, c'est-à-dire l'appartenance à la communauté européenne ou « indigène », qui explique la différence de trajectoire professionnelle des Espagnols et des Marocains. Sur la base de l'opposition entre « identités sociales » [Tajfel & Turner 1986] positives et négatives construites sur une base racialisée, telles que les « Eux » et les « Nous » [Hoggart 1970(1958)], les « inférieurs » et « supérieurs »[35], les êtres humains et les « choses »[36] ou animaux[37], le système colonial réintroduit de la hiérarchisation sociale entre ces deux populations migrantes initialement relativement homogènes socialement.

33 A la suite des décrets Crémieux de 1870, qui accordent automatiquement la nationalité aux populations juives (« israélites indigènes ») et offrent la possibilité aux « Européens d'Algérie » d'en faire la demande, la loi du 26 juin 1889 (fortement sollicitée par les élus de la Colonie) dispose qu'est français tout étranger né en France et y résidant jusqu'à sa majorité.

34 Issu des pratiques judiciaires des gouvernements militaires de la conquête, le régime de l'Indigénat désigne l'état pénal d'exception – et comme le remarque Agamben : « ce qui caractérise proprement l'exception, c'est que ce qui est exclu n'est pas pour autant absolument sans rapport avec la norme ; au contraire, celle-ci se maintient en relation avec elle dans la forme de la suspension. La norme s'applique à l'exception en se désappliquant à elle, en s'en retirant » [1997(1995) : 25] – dans lequel est maintenue la population « indigène » (à partir de 1881 en Algérie puis dans d'autres possessions de l'Empire) et qui vise à établir sur celle-ci un contrôle total [Merle 2004] « en limitant très strictement les libertés individuelles et publiques et en favorisant les pratiques répressives » [Saada 2003 : 6]. Si le régime ne s'applique pas en tant que tel aux protectorats tunisiens et marocains, celui-ci s'impose (officiellement à partir de 1902) aux ressortissants de ces pays dès lors qu'ils séjournent en Algérie [Aumont-Thiéville 1906]. Pour plus de détails sur le régime de l'Indigénat, voir par exemple Barkat [2005] et Le Cour Grandmaison [2010].

35 Prenant appui sur les travaux à prétention scientifique qui précèdent ou accompagnent l'entreprise impérialiste nationale, tels que ceux de Gobineau [1963(1853)], le différencialisme racial et/ou civilisationnel, fondé sur une logique de classification/hiérarchisation des populations à partir d'une pensée évolutionniste ethnocentrée et d'une approche biologisante des groupes humains, davantage que la politique coloniale elle-même, fait l'objet d'un consensus relatif au sein de la classe politique et intellectuelle française de l'ère coloniale. Ainsi au fameux discours de Ferry – « il faut dire ouvertement que les races supérieures ont un droit vis-à-vis des races inférieures. Je répète qu'il y a pour les races supérieures un droit parce qu'il y a un devoir pour elles. Elles ont le devoir de civiliser les races inférieures » (Débat sur la politique coloniale à la Chambre des députés, 28 juillet 1885, J.O., Débats parlementaires, Chambre des députés, séances du 28 et 30 juillet 1885) –, fait par exemple écho celui Blum – « Nous admettons qu'il peut y avoir non seulement un droit, mais un devoir de ce qu'on appelle les races supérieures, revendiquant quelquefois pour elles un privilège quelque peu indu, d'attirer à elles les races qui ne sont pas parvenues au même degré de culture et de civilisation » (Débat sur le budget des Colonies à la Chambre des députés, 9 juillet 1925, J.O., Débats parlementaires, Assemblée, Session Ordinaire, 30 juin-12 juillet 1925, p. 848) –.

36 Je reprends ici l'idée de Césaire qui décrit notamment la colonisation comme un processus de « chosification » du colonisé, « les rapports de domination et de soumission [transformant] l'homme colonisateur en pion, en adjudant, en garde-chiourme, en chicote et l'homme indigène en instrument de production » [2004 (1955) : 23].

37 « Le langage du colon, quand il parle du colonisé, est un langage zoologique, constatait Fanon. On fait allusion au mouvement de reptation du Jaune, aux émanations de la ville indigène, aux hordes, à la puanteur, au pullulement, au grouillement, aux gesticulations » [Le Cour Grandmaison 2005 : 93].

1.1. Pragmatisme colonial & immigration espagnole en Algérie : vers la constitution d'une classe laborieuse intermédiaire[38]

L'immigration espagnole vers l'Algérie coloniale commence dès la conquête à partir de l'île de Minorque aux Baléares : tête de pont et lieu de ravitaillement du corps expéditionnaire français, les insulaires (les « Mahonais ») sont les premiers à s'installer dans la colonie où ils développent la ceinture maraîchère autour d'Alger [Vilar & Vilar 1999 : 23-24]. L'Algérie devient rapidement un débouché pour les productions agricoles du Sud-est de la Péninsule (Alicante, Murcia) et d'Andalousie (Almería) et le développement du commerce maritime facilite l'arrivée des ouvriers agricoles au chômage de ces deux régions[39], l'immigration étant dans un premier temps organisée par les capitaines de navires.

La migration est en partie spontanée, du fait de l'existence d'un vaste réservoir de main-d'œuvre sous-employée dans ces provinces dominées par le latifundisme et son corollaire le « *jornalerismo* »[40], masse laborieuse sur laquelle pèsent de lourds impôts collectés selon un système hérité du « *caciquismo* »[41], ainsi que des pratiques usuraires. Parmi les facteurs d'appel, il faut faire état du faible coût de transport vers l'Algérie et surtout du relatif haut niveau de salaire proposé dans les colonies, soit entre 2 et 4 fois (selon la nature des travaux) celui perçu dans la Péninsule [Bonmarti 1992 : 32]. La migration s'organise traditionnellement en équipes (*cuadrillas*) souvent constituées sur une base familiale (célibataires ou plus souvent travailleurs avec femmes et enfants) et/ou villageoise et dirigées par un chef (*cuadrillero*) chargé de trouver du travail et de négocier la rémunération de la tâche à accomplir tant en termes de salaire que de conditions d'embauche (durée d'emploi, logement, nourriture…).

38 Il s'agit d'un schéma classique du mode d'exploitation colonial que de générer, par le biais de l'immigration organisée et du racisme (institutionnalisé par le droit positif) une classe intermédiaire entre les authentiques colons (les citoyens à part entière de la puissance impériale) et les colonisés. C'est le cas des « Libanais » en Afrique de l'Ouest, des « Indiens » aux Antilles... Classe de contre-maîtres et/ou de commerçants, elle est la courroie de transmission tant économique que politique de l'entreprise de colonisation.

39 Dans les années 1880-1890, 85% des Espagnols qui migrent vers l'Algérie sont originaires des provinces d'Alicante, Murcia et Almería [Vilar & Vilar 1999 : 25]. La répartition entre celles-ci évolue au cours de la colonisation, en fonction des possibilités de transport et du type d'activités agricoles à effectuer : l'immigration en provenance d'Almería devient prédominante à partir de 1880 et elle est surtout le fait des « *atochas* » (également surnommés « escargots » en raison du matériel de travail qu'ils portent dans le dos), c'est-à-dire des ouvriers spécialisés dans la récolte de l'alfa/sparte sur les hauts-plateaux d'Oranie, dont la majorité est embauchée en Andalousie par les propres agents recruteurs du principal producteur, la Compagnie Franco-Algérienne (CFA) [Bonmarti 1992 : 165-167].

40 Système de main-d'œuvre agricole basé sur le salariat à la journée. Sur le « *jornalerismo* » en Andalousie, se reporter par exemple à Pedreño [2008].

41 Système politique clientéliste décentralisé, hérité de la féodalité, dans lequel les potentats locaux jouent un rôle d'intermédiaire entre le monde rural et le pouvoir central, dont ils redistribuent les biens matériels et symboliques pour asseoir localement leur autorité et leur légitimité. Sur le « *caciquismo* » en Andalousie, voir par exemple Tusell [1976]

Pouvant être ainsi spontanée et auto-organisée, la migration est aussi souvent canalisée, voire stimulée par les réseaux familiaux[42], la propagande française et les agents recruteurs (*capataces* ou *ganchos*) dont la figure s'impose à partir du milieu du XIXe siècle [Bonmarti 1992 : 22]. Ceux-ci sont souvent d'anciens ouvriers agricoles que les propriétaires ou les régisseurs des exploitations chargent de rabattre la main-d'œuvre, notamment pour le défrichement des terrains[43]. Ils peuvent soit se superposer à la *cuadrilla*, dans ce cas les fonctions du *cuadrillero* sont réduites à l'organisation du travail en train de se faire, soit recruter des travailleurs isolés, éventuellement des trimardeurs[44].

Les formes que prend cet enrôlement sont variables. Dans le cas des alfatiers, le prix du voyage constitue une avance sur salaire qui, couplée avec le fait que leurs papiers d'identité leur sont retirés à l'embauche et que l'isolement les oblige à faire leurs courses à prix d'or dans les magasins de la compagnie (deux techniques de contrôle/mise en dépendance de la main-d'œuvre que l'on retrouve dans d'autres systèmes de production et sur lesquelles je reviendrai), rend cette main-d'œuvre particulièrement captive et sujette à de nombreux abus, qui restent largement impunis dans la mesure où les représentants de la CFA, principale compagnie d'exploitation, sont aussi souvent les maires des communes où s'effectue le travail [Vilar 1989 : 184-189].

La migration espagnole est peu à peu encadrée par les autorités coloniales : alors que la convention consulaire franco-espagnole de 1862 dispense les ressortissants espagnols de visa, celui-ci est unilatéralement rétabli par la France en 1871, époque où l'Oranie compte 37 000 résidents espagnols (soit autant que de Français) et où environ 15 000 saisonniers agricoles

42 « Leur arrivée ne cause généralement aucun embarras à l'administration française en Algérie. Accueillis par les parents et les amis qu'ils avaient déjà dans le pays, ils n'ont pas tardé à se procurer du travail sur les chantiers publics en particulier. Dans les colonies agricoles, dans les fermes, la facilité avec laquelle ils se sont placés, témoigne hautement en leur faveur » [Jordi 1996 : 75].

43 Au début de la colonisation, le défrichement est pour les Espagnols, une source importante d'installation familiale : une fois l'accord passé entre le propriétaire et le *capataz*, ce dernier divise le terrain entre les différentes équipes, qui elles-mêmes le subdivisent entre les travailleurs isolés ou accompagnés de leur famille. Une fois le défrichement accompli, chaque « lot » est ensuite cultivé pendant 3 à 4 ans par ces derniers, de manière à rendre la terre productive, avant son exploitation définitive par le propriétaire, qui peut alors choisir de continuer à faire travailler les familles sous le statut du métayage ou du fermage. Dans le cas contraire, les revenus relativement élevés tirés de cette activité (à la rémunération initiale s'ajoute en outre le produit de la vente du charbon et des récoltes effectuées) [Jordi 1996 : 199-200] permettent aux familles d'acheter un lopin de terre ou travailler celui d'un tiers et donc de s'installer durablement en Algérie.

44 Le trimardeur est l'ouvrier qui ne se fixe pas, nomade soit par goût pour la mobilité et refus de l' « enrôlement salarial » (il est de ce fait une figure classique de la littérature libertaire. Voir par exemple Navel [1945]), soit par obligation (il constitue alors la forme canonique du prolétaire en phase d'accumulation primitive : l'ouvrier « sans feu, ni lieu », « l'infanterie légère du capital, jetée suivant les besoins du moment, tantôt sur un point du pays, tantôt sur un autre » [Marx 1950(1879)]). Pour une approche sociologique de la question (figure du « hobo »), se reporter à Anderson [1995 (1923)]. Dans le cas de l'agriculture provençale, Bordigoni évoque le rôle des trimardeurs, mis au travail par des familles gitanes [2000]. Dans le cas de l'Algérie coloniale, la présence de ce type de travailleurs donne lieu à la création d'une législation restrictive spécifique dès 1861 [Vilar 1989 : 103].

viennent y travailler [Vilar 1989 : 343 ; 125]. Cette mesure est assortie sur le sol algérien de l'obligation pour le migrant de bénéficier d'un contrat de travail ou de moyens de subsistance, obligation qui donne lieu au rapatriement d'une centaine d'Espagnols par mois par le seul Consulat d'Oran, la plupart du temps aux frais des employeurs [Vilar 1989 : 149].

Ces dispositions de contrôle migratoire illégalisent une partie de la main-d'œuvre – que les *ganchos* introduisent non plus par les ports surveillés d'Oran et de Mazalquivir mais plutôt par ceux de moindre importance comme Azrew [Vilar 1989 : 256] –, en même temps qu'elles encadrent les flux et régulent le marché du travail. Sur fond de crise économique des années 1860-1870, les autorités coloniales promeuvent l'installation au Maroc des colons « mal installés » et cherchent à se débarrasser d'une main-d'œuvre espagnole devenue surnuméraire du fait de la concurrence/complémentarité[45] des ouvriers marocains. Celle-ci donne lieu à des affrontements entre les deux communautés laborieuses, comme sur les docks d'Oran en août 1979 [Vilar 1989 : 208-209] et permet aux exploitants de baisser les salaires.

A la fin du XIXe siècle, la main-d'œuvre agricole espagnole est remplacée dans les travaux de gros œuvre (défrichement, terrassement…) et la récolte de l'alfa [Jordi 1996] et se replie donc sur certains secteurs spécialisés celui du moissonnage à la tâche et celui de la taille (de la vigne surtout, mais aussi des agrumes et des oliviers), activités strictement saisonnières. L'immigration péninsulaire en Algérie est sévèrement critiquée par la presse qui réclame la mise en place de mesures de sélection[46], une campagne qui débouche sur l'instauration en 1900-1910 du premier système organisé de migration de travail agricole saisonnier : l'entrée en Algérie est désormais soumise à la présentation d'un contrat de travail, les employeurs doivent dresser une liste nominative des travailleurs recrutés et effectuer un dépôt de garantie au Consulat espagnol, de manière à assurer le rapatriement de l'ouvrier recruté [Bonmarti 1992 : 168].

La gestion de ce système d'importation légale de travail est confiée au Syndicat Agricole Oranais, qui communique au Consulat les besoins des employeurs. Il faut préciser qu'en dépit de son caractère administratif, le recrutement fonctionne exactement comme avant, c'est-à-

45 Il me semble important d'apposer les deux termes pour au moins deux raisons principales : pour souligner tout d'abord que le point de vue change selon qu'on se place du côté du salarié ou de l'employeur ; pour aller ensuite à rebours de l'idée simpliste, qui fait le lit tant du protectionnisme ouvrier, que des politiques publiques de protection du travail national (dont la « préférence communautaire » est un avatar récent, qui entre en résonance avec le thème cher au Front National de la « préférence nationale ») et qui postule que travailleurs immigrés et nationaux occupent les mêmes emplois sur les mêmes marchés du travail et entrent donc de ce fait en concurrence. Dans les faits, la forte segmentation des marchés du travail invalide souvent le postulat d'une concurrence entre les forces de travail [Moulier-Boutang 1998].

46 Ces mesures de restriction de l'immigration espagnole sont réclamées y compris par la main-d'œuvre péninsulaire (les « Néos ») déjà installée en Algérie, cette dernière allant même jusqu'à revendiquer un droit de priorité d'embauche sur les autres étrangers [Jordi 1996 : 228].

dire sur la base d'un système de recruteurs et d'équipes villageoises commandées par un chef. L'embauche se fait pour un minimum de 3 mois, de décembre à février pour les spécialistes de la taille de la vigne, prolongeable jusqu'à 6 mois. Cette période contractuelle minimale oblige parfois plusieurs petits exploitants à s'entendre pour garantir à l'ouvrier la durée d'emploi imposée. Les contrats prévoient la prise en charge des frais de transport, fixent le salaire (à la journée) et ses avenants, tels que le logement, le vin et l'affiliation aux assurances sociales[47] [Bonmarti 1992 : 168].

Le nombre de saisonniers viticoles ainsi introduits en Oranie est difficile à cerner avec exactitude : Vilar parle de « plusieurs milliers […] venus des provinces d'Alicante et de Murcia » [1989 : 218], tandis que Jordi précise qu'ils sont « environ 3000 » [1996 : 81]. Dans les années 1930, s'ajoutent à eux, sur la base du même système dès lors pris comme modèle, les Espagnols recrutés pour la taille des oliviers ou des orangers ou pour la conduite de cultures plus marginales comme le safran. Principalement originaires de Valence, ils restent 9 à 10 mois en Algérie, mais n'ayant pas le droit de se fixer, sont contraints de retourner en Espagne, leur contrat terminé. L'ensemble de cette main-d'œuvre espagnole officielle, toutes cultures confondues, n'excède pas 10 000 travailleurs [Jordi 1996 : 82].

A la fois saisonnière et permanente jusqu'à la fin du XIXe siècle, la migration espagnole en Algérie se transforme ensuite en un courant exclusivement temporaire. Les raisons de cette transformation sont à chercher tant du côté des facteurs *push*[48] – dégradation du taux de change franc/peseta [Bonmarti 1992 : 48], réorientation des flux d'immigration permanente vers l'Amérique Latine et dans une moindre mesure vers le Maroc (principalement à partir de Cadiz, Malaga et des Canaries)… – que des facteurs *pull.* La production agricole coloniale fonctionne dès lors grâce à un système de main-d'œuvre dual, à coût salarial réduit, composé d'une part, d'un petit nombre de travailleurs espagnols légaux qui, en dehors de ceux installés à demeure dans la colonie, sont employés pour une période très courte, ne pouvant se fixer sur place et étant obligés de rentrer dans leur pays d'origine sous peine de ne pas se voir renouveler leur contrat l'année suivante et d'autre part, d'une armée d'ouvriers « indigènes », principalement clandestins dans change franc/peseta [Bonmarti 1992 : 48], réorientation des

47 Il faut préciser que le régime d'assurances sociales agricoles obligatoires en Algérie date de 1949, soit 4 ans après la mise en place de la Mutualité Sociale Agricole (MSA) en métropole. Il est limité aux salariés permanents et exclut les *khammès.*

48 Les notions de *push* et *pull* renvoient à ce qui, dans les pays d'origine (*push)* et dans les pays d'accueil *(pull),* incite à la mobilité. Si cette approche théorique est insuffisante pour comprendre les motifs des départs (dans la mesure où elle tend à réduire des phénomènes complexes et largement subjectifs à un simple mécanisme d'attraction d'aimants, qui ne permet pas d'expliquer pourquoi dans un même bassin migratoire certains partent quand d'autres restent), elle contribue à mettre en lumière les facteurs qui structurent le champ migratoire, qui rendent possibles et probables les déplacements d'un point précis du globe à un autre, d'un mode de production (domestique) à un autre (capitaliste). Sur ce point, se reporter par exemple à Lee [1966].

flux d'immigration permanente vers l'Amérique Latine et dans une mole cas des Marocains, qui forment le gros de la troupe du salariat agricole.

1.2. La migration marocaine vers l'Algérie coloniale : d'une mobilité paysanne traditionnelle à un système de main-d'œuvre infériorisée

La migration des Rifains en Algérie procède de deux traditions de mobilité distinctes : la première renvoie aux mouvements saisonniers des populations montagnardes vers les plaines fertiles, déplacements traditionnels liés à la géographie physique du pays et amplifiés par les politiques coloniales de développement économique. Ce sont généralement des migrations de proximité dirigées vers le « Maroc utile »[49] – soit les grandes plaines atlantiques (Gharb, Chaouïa, Souss, Doukkala) et intérieures (Haouz, Tadla, Saïs) – ou vers les plaines algériennes, que l'implantation de zones d'agriculture intensive font évoluer : si mon propos est ici centré sur les Rifains, population marocaine la plus nombreuse en Algérie, il faut signaler également la présence en Oranie d'ouvriers agricoles du Sud et Sud-Est du Maroc (Souss, Tafilalet) ; la seconde mobilité traditionnelle est liée aux échanges commerciaux que les populations berbères du Nord entretiennent avec les autres tribus zénètes de l'ouest algérien, Oran constituant avec Mellila le « port du grand marché du Rif » [Aziza 2003 : 3]. Les frontières issues de la conquête, loin de la freiner, stimulent la circulation des biens (la « contrebande » avec les colonies françaises est une source de revenus importante du Rif) et du travail.

Depuis l'époque précoloniale, les Rifains se rendent en Algérie pour effectuer les moissons dans la région d'Oran (Sersou) et d'Alger (Mitidja), une émigration temporaire favorisée par les crises céréalières du second tiers du XIXe (communes à l'Algérie, le Maroc et à l'Espagne) [Vilar 1985 : 118-121], la surpopulation des zones montagneuses [Gauché 2005 : 620][50], la pression fiscale[51] et les pratiques usuraires qui asphyxient la petite paysannerie

49 Cette expression du résident général Lyautey désigne la zone du Protectorat susceptible de faire l'objet d'une mise en valeur profitable aux intérêts français, par opposition à l'intérieur du pays et notamment la partie sud-est (Tafilalet) qu'il peine à pacifier [Doury 2008]. Cette représentation clivée du pays reste très présente dans les schémas d'aménagement postcoloniaux.

50 Au Nord du Maroc, la répartition traditionnelle de l'espace se fait sur un mode racialisé. Tandis que les populations arabes vivent dans les plaines, qui sont principalement des terres de parcours dédiées à l'élevage, les berbères restent cantonnés aux zones de montagne densément peuplées mais faiblement urbanisées (exception faite des villages de garnison/colonisation comme Targuist et Chefchaouen…). A l'indépendance, la population marocaine du Protectorat espagnol reste à 77% composée de ruraux [Aziza 2005].

51 Aziza met à juste titre en avant le fait que la mise en place par les autorités coloniales espagnoles de l'impôt dans les campagnes, parce qu'il crée chez les paysans un besoin de liquidités pour pouvoir s'en acquitter, est un facteur de salarisation de la société rifaine et donc d'émigration [2003 : 6].

[Bossard 1979][52]. Le phénomène s'accentue avec le développement de l'agriculture oranaise, qui constitue alors un facteur d'appel important et est plus tard vu avec bienveillance par Lyautey dès lors que l'émigration reste cantonnée au « Maroc inutile ». Celle-ci est utilisée par la puissance occupante comme un moyen de pacification des régions périphériques : alors que dans le Souss sont développées les premières expériences de migration organisée vers la France pendant la Première Guerre mondiale (« Travailleurs Coloniaux »)[53], la migration auto-entretenue des Rifains fait l'objet d'un simple et bienveillant laisser-faire. Le statut spécifique de cette dernière est particulièrement notable lorsque les autorités protectorales suspendent le droit à l'émigration entre 1928 et 1931 sauf « pour la main-d'œuvre saisonnière du Rif et du Maroc oriental à destination de l'Algérie » [Atouf 2009 : 119] ou lorsque durant la Seconde Guerre mondiale, 85 000 Marocains de la région d'Oujda sont réquisitionnés et acheminés en Algérie pour opérer les vendanges dans les domaines coloniaux en proie à une pénurie de main-d'œuvre [Lassonde 1981 *in* Tahla 1983*a* : 29].

Avec l'extension de l'Empire colonial français au Maroc au début du XXe siècle, la force de travail est donc intégrée au « pacte colonial », les migrations internationales représentant un moyen de capter la main-d'œuvre « indigène » et de la mettre à disposition du capital colonial, puis métropolitain. Ainsi pour Tahla :

> « Face à la concurrence de plus en plus vive que se livraient l'agriculture coloniale d'un côté et l'économie métropolitaine de l'autre, il s'établit une sorte de spécialisation régionale dans l'exportation de la force de travail : alors que la région du Souss devenait la source principale d'alimentation des mines et de l'agriculture françaises, ce sont les régions orientales et du Sud-Est marocain qui fournissaient les forces de travail nécessaires aux besoins du vignoble colonial en Algérie » [1983*a* : 28].

Cette idée de concurrence entre les économies coloniale et métropolitaine est à préciser car elle laisse penser qu'il s'agit de deux économies totalement séparées et rivales, alors que fondamentalement – et c'est là le propre du schéma colonial – il existe un lien de subordination entre elles, faisant que l'économie algérienne se développe principalement en fonction des nécessités de l'économie métropolitaine. Ceci ne signifie pas pour autant qu'il ne peut exister de frictions entre certains secteurs de l'économie périphérique, qui en s'hyperdéveloppant gagnent en autonomie, et leurs pendants dans l'économie du centre, mais ces phéno-

52 L'emprunt de 10 douros – ancienne unité monétaire espagnole valant 5 pesetas, qui demeure un référentiel monétaire dans le Rif d'aujourd'hui – obligeait le paysan à en rembourser 15 à l'usurier 3 mois plus tard ou encore 8 mesures de semoule en été s'il en avait reçu 5 en hiver [Milliot *in* Bossard 1979].

53 En 1918, Lyautey résume ainsi l'objectif poursuivi : « pacifier les indigènes en leur prodiguant du travail rémunéré qui les arrache à la dissidence ». De cette manière « chaque départ pour la France [supprimant] un fusil », « on a pu dire, sans beaucoup exagérer, que la pacification de l'Anti-Atlas avait été opérée à Gennevilliers (…) sans verser de sang » [Atouf 2009 : 116 ; 66-67].

mènes de concurrence relative sont régulés politiquement. L'exemple de la vigne en est une parfaite illustration.

Durant les 50 premières années de la colonisation française, la vigne n'est pratiquement pas cultivée en Algérie. Si d'autres cultures industrielles sont développées durant cette première période, telles que le tabac[54], le coton[55] ou le lin, la vigne, plante pourtant présente depuis l'antiquité romaine dans la colonie, n'est pas encouragée par les autorités, bien au contraire. Par le jeu des tarifs douaniers, les producteurs métropolitains non seulement obtiennent une protection du marché continental, mais imposent également à la colonie qu'elle soit un débouché pour leurs propres produits [Isnard 1949 : 214]. Dans ces conditions, la viticulture algérienne est embryonnaire, ne couvrant en 1850 qu'une superficie de 800 hectares et se réduisant à une production de quelque 6 000 hectolitres [Vilar 1989 : 186].

Deux éléments vont bouleverser de manière radicale cette situation : d'une part le développement à partir de 1863 du phylloxéra[56] dans le vignoble français qui entraîne une chute de la production métropolitaine et donc une augmentation des importations de vins étrangers (plus de 250 000 hl en 1880 [Isnard 1949 : 215]) ; d'autre part, en 1867, la réalisation d'une union douanière entre la France et l'Algérie, qui établit la liberté complète des échanges commerciaux entre la métropole et la colonie. C'est donc dans ce contexte de libéralisation des échanges et de déséquilibre de la production et de la balance commerciale viticoles continentales (soit en fonction des intérêts de la métropole), que la décision de développer la vigne en Algérie est prise et que les moyens de cette nouvelle politique sont mis à disposition de la colonie.

L'afflux de capitaux métropolitains génère, par le biais du « crédit libéralement distribué » par les comptoirs d'escompte, l'essor à partir de 1880 d'un « capitalisme agricole […] tout puissant en Algérie » adossé au « capitalisme bancaire » [Isnard 1949 : 215-216] et dont la viticulture est le fer de lance. Culture exportatrice spéculative et rémunératrice, celle-ci est

54 Le tabac est une culture traditionnelle algérienne à laquelle la colonisation donne un caractère industriel dès les années 1850 et dont la production est largement contrôlée par les Espagnols, tant dans les travaux strictement agricoles qu'au niveau de la transformation (la firme Bastos, créée à Oran en 1838 emploie plus d'un millier d'ouvrières en 1912, dont la majorité de nationalité espagnole [Vilar 1989 : 140 ; 218]).

55 Au même titre que la canne à sucre, le café, le cacao, l'introduction du coton en Algérie reflète la volonté de la puissance coloniale de « développer dans la nouvelle possession la culture en grand des produits tropicaux » [Isnard 1949 : 212]. Si les premières ne dépassent pas le stade de l'expérimentation, le coton lui se développe, notamment en Oranie (plaines sublittorales du Sig et de l'Habra), moyennant d'importants travaux d'irrigation et connaît deux périodes fastes : dans les années 1860 du fait de la décroissance de la production étasunienne pendant la guerre de sécession ; au début du XXe siècle sous l'impulsion de la France [Vilar 1989 : 137-138 ; 219].

56 La prolifération de l'insecte (originaire *a priori* des États-Unis) entraîne une crise profonde de la viticulture européenne. Celle-ci mettra 20 à 30 ans à s'en débarrasser, au prix de la reconstitution totale du vignoble à partir de porte-greffes américains naturellement résistants au phylloxéra.

« l'outil le plus efficace de la colonisation », qui va « consolider le peuplement européen » [Isnard 1949 : 216], encourageant la venue de nouveaux colons, de petits viticulteurs français touchés par le phylloxéra, mais aussi d'hommes d'affaires étrangers à l'agriculture et à la colonie qui fondent de grands domaines latifundiaires et organisent l'exportation du vin par le biais de « sociétés anonymes par actions » [Isnard 1949 : 217]. Les surfaces cultivées et les quantités produites explosent, en même temps que se concentre la propriété. Ainsi en 1954, l'Algérie possède le 4ème vignoble au monde, avec plus de 19 millions d'hectolitres produits par seulement 33 000 producteurs sur des exploitations dont la taille moyenne est 15 à 20 fois supérieure à celle en vigueur en métropole[57] [Lequy 1970 : 78-79].

La concentration foncière qui facilite la mécanisation et l'emploi d'une main-d'œuvre à meilleur marché compensent le surcoût du transport, ce qui permet à la viticulture métropolitaine de rehausser en alcool et en couleur ses propres productions (on parle alors de « vins médecins »), voire de « rafraîchir » celles de l'année précédente avec le vin nouveau algérien [Isnard 1966 : 37-38] : ces pratiques de coupage[58], rendues possibles par le ballet incessant des « pinardiers » entre les deux rives de la Méditerranée, illustrent bien le fait que les deux vignobles sont davantage unis par des liens de complémentarité économique que de concurrence, même s'il s'agit là d'une relation profondément asymétrique.

La viticulture s'impose comme un secteur clé de l'économie capitaliste coloniale et confère, à l'intérieur de la communauté pied-noir, un statut privilégié aux producteurs de vin : les aventuriers « à la mentalité de joueur » du début sont « devenus conservateurs », « les pionniers sont devenus des bourgeois » organisés au sein de la Confédération générale des vignerons, dominant la Confédération générale des agriculteurs d'Algérie [Isnard 1949 : 217-218]. Elle fonctionne sur un mode essentiellement salarial, générant en 1954 30 millions de journées de travail [Lequy 1970 : 78]. Sous l'effet de l'intensification de la production[59] et des crises de surproduction qui en découlent, s'opère dans la dernière décennie du XIXe siècle une baisse des salaires, obtenue par le truchement d'un remplacement de la main-d'œuvre européenne par la main-d'œuvre « indigène »[60], « substitution […] à peu près complète » en

57 Cette moyenne masque le poids de la très grande propriété : 35 exploitations produisent plus d'un million d'hectolitres [Lequy 1970 : 79]. Car comme le fait remarquer Bessaoud, « « la colonisation conçue comme politique de petite colonisation ne demeure pas plus d'une génération sous la formule qu'on lui avait assignée. Dès la deuxième génération de colons, trois ou quatre lots s'agrègent en exploitation unique. La petite propriété évolue vers la moyenne ou la grande, et les villages de colonisation se dépeuplent... » Les progrès de la grande propriété « forment donc le trait frappant de l'agriculture européenne depuis les années 1920-30... Et la propriété latifundiaire finira par détenir 87 % de la propriété coloniale » » [1999 : 20].

58 Pour une analyse des pratiques de falsification du vin, voir par exemple Stanziani [2003].

59 Entre 1885 et 1935, la production à l'hectare passe de 25 à 45 hectolitres, puis à plus de 50 hectolitres dans les années 1950 [Lequy 1970 : 78].

60 A ce propos, Chaulet note que les ouvriers « indigènes » reçoivent un salaire de moitié inférieur à celui des

1914 [Isnard 1949 : 218]. Ces travailleurs « indigènes » sont à la fois des paysans algériens prolétarisés[61], anciens *khammès*[62] progressivement intégrés au salariat agricole des exploitations européennes, mais aussi et surtout dans l'Ouest, des ouvriers rifains.

Selon l'administration coloniale, dès 1868, l'agriculture oranaise ne peut se passer des Marocains [Lassonde 1981 ; Chenntouf 1981 : 92] : à la fin du XIXe siècle, plus de 20 000 Rifains travaillent chez les colons [Mouliéras 1895 *in* Aziza 2003 : 3] dans la zone frontalière de Nédroma, Maghnia et Tlemcen mais aussi près d'Oran. Ils participent ainsi à la constitution et à l'exploitation des vignobles de Sidi-Bel-Abbès, Aïn-Temouchent, Misserghin, Aïn-el-Turk, Mascara… puis de la plaine de la Mitidja [Bossard 1979]. En amont de la plantation de la vigne, des équipes effectuent le défrichement des terrains, ce qui représente 150 à 200 journées de travail par hectare [Chaulet 1971] payées au forfait, réparties entre l'activité de défrichement proprement dite, qui a lieu en hiver quand la terre est plus humide et molle et celle en été de la fabrication du charbon de bois a partir des souches et arbres arrachés [Bonmarti 1992 : 165]. Suivent les travaux de terrassement dans les vignobles plantés en coteaux[63], de défonçage[64], de plantation, puis les activités d'entretien (piochage, taille, sulfatage « à dos d'homme » [Launay 2007 : 90]…) qui annuellement suscite presque autant de travail que le labeur de défrichement.

Européens travaillant sur les mêmes exploitations, pour une journée de travail allant du lever au coucher du soleil [1971].

61 Comme l'analyse Bessaoud, « la salarisation des populations agricoles est […] un des traits les plus marquants de l'évolution de la société rurale algérienne au cours de la période coloniale » [1999 : 22].

62 Le khammessat est un statut agricole intermédiaire entre celui de métayer et d'ouvrier agricole. Le *khammès* (« un cinquième » en arabe) apporte, généralement pour une saison ou une année, la force de travail, tandis que le propriétaire de la terre fournit les quatre autres éléments constitutifs de la production (terre, outils, eau, semences). Il est rémunéré au cinquième de la récolte, bien que celle-ci serve souvent davantage à rembourser les avances concédées lors de l'engagement, condition *sine qua non* à la libération du *khammès*, avances qui constituent donc la « clé de voûte » [Géroudet 2004 : 12] d'une association fondée sur la captivité. Pour cette raison, Berque le décrit comme « cet étrange salarié à part de fruit ou cet étrange associé qui s'oblige à fournir du travail... qui abdique initiative et liberté » [1940 : 77]. Sur la dégradation du *khammessat* et le glissement vers le salariat agricole durant la colonisation, se reporter par exemple à Chenntouf [1981 : 98-99], Chaulet [1971], Bessaoud [1999 : 28-29] ou à Leveau [1982 : 102].

63 Suite à la crise phylloxérique (l'insecte envahit le vignoble algérien à la fin du XIXe siècle) les viticulteurs investissent les plaines, notamment littorales, car celles-ci offrent la possibilité de pratiquer la submersion des plants, une méthode de traitement efficace et moins couteuse que les solutions chimiques existantes à l'époque – principalement le sulfure de carbone, neurotoxique puissant, occasionnant le sulfocarbonisme professionnel reconnu comme maladie professionnelle en 1955 (tableau n°8 du régime agricole) – . Cette descente dans les plaines est en même temps un facteur d'intensification de la production, car le titrage des vins y étant plus faible et le prix étant essentiellement lié au degré d'alcool, les producteurs doivent augmenter les surfaces et/ou les rendements (la mécanisation y est de fait plus aisée) pour maintenir leur profit et leur avantage comparatif par rapport aux vins du Languedoc-Roussillon, avec lesquels la concurrence se fait relativement plus forte.

64 Le défonçage ou défoncement est un labour en profondeur (de 50 cm à 1 m) qui vise à enlever les pierres et les racines restantes pour éviter leur pourrissement et donc la contamination des plants par la flore microbienne pathogène. Cette activité, qui fait appel à une main-d'œuvre nombreuse et à un matériel coûteux, représente une grosse charge financière dans l'établissement d'un vignoble, un coût que l'utilisation de main-d'œuvre « indigène » et/ou migrante permet de comprimer. Il faut préciser que cette technique est aujourd'hui remise en cause en viticulture, car elle déstructure le sol, fait remonter les couches infertiles…

Compte tenu des besoins de main-d'œuvre tout au long de l'année, une partie de la migration rifaine, traditionnellement limitée aux moissons et aux vendanges, devient permanente. De plus, les Marocains s'emploient également dans d'autres secteurs, tels que les mines (Beni-Saf) et carrières (Mers-el-Kebir) ou encore les travaux publics, qui favorisent le développement d'une agriculture intensive exportatrice (construction de routes, de voies de chemin de fer et des ports, assèchement des marais, mise en place de barrages), la colonisation privée s'appuyant ainsi sur une colonisation d'État qui met en place des infrastructures et mobilise en complément ses ressources propres (réquisition de l'armée et de la main-d'œuvre pénitentiaire, système des corvées[65]… [Chenntouf 1981]).

Longtemps saisonnière, la présence des ouvriers agricoles rifains en Oranie devient plus durable, moyennant l'organisation d'un roulement sur une base familiale et communautaire, faisant que le travailleur rentrant au pays est remplacé par un ami ou un parent [Bossard 1979]. Ainsi, commente Aziza « à tour de rôle et aux frais du groupe, ils retournent chez eux pour aller voir leur famille et leur portent leurs économies et celles des autres membres du groupe[66] » [2003 : 9]. La mobilité, le travail et la vie en groupe constituent un trait commun avec la migration espagnole au sens où les Rifains migrent souvent au sein d'équipes issues des mêmes villages et sont embauchés par l'intermédiaire d'un « caporal », qui présente une quinzaine ou une vingtaine de travailleurs à un même employeur [Bossard 1979].

Si les départs du Rif se font toute l'année, la littérature met en saillance deux moments clés de l'émigration. En effet, alors qu'Aziza souligne que les saisonniers partent surtout fin mai pour 4 ou 5 mois [2003 : 8], Bossard indique lui que la majorité des départs s'opère à l'automne après les semailles et la plupart des retours en été de manière à participer aux travaux agricoles familiaux (battage) [1979]. Ceci tend à montrer qu'il existe une grande diversité des

65 Chenntouf rapporte que l'administration coloniale loue la main-d'œuvre pénale aux colons et que de nombreuses peines pour des infractions mineures sont convertibles en prestations de travail. De même, le système traditionnel d'entraide traditionnelle (*touiza*) est détourné en un système de corvées pour la réalisation de « travaux d'intérêt général », forme de travaux forcés peu et parfois pas rémunérés [1981 : 92-93]. L'agriculture coloniale recourt donc tant à des formes de mise au travail contraintes mises en place par la puissance publique qu'au salariat libre, ce qui, sur le plan historique, représente une caractéristique commune à de nombreuses expériences d'agriculture intensive.

66 Dans le cas de la migration rifaine, cette fonction s'institutionnalise, tant et si bien qu'elle est progressivement prise en charge au XXe siècle par des migrants qui en font leur métier : les *bouchta* (dérivé du français « postier »). Ce personnage joue un rôle clé dans le processus migratoire, à la fois placier sur les marchés du travail européens (via les contrats de travail), convoyeur de fonds (moyennant le prélèvement de 10% d'intérêts)… Charef indique que, dans la région de Taza, « son rôle tient à la fois de la caisse de sécurité sociale et de la caisse d'épargne ouverte tout le temps aux familles dont il a la « responsabilité » [ce qui] leur évite les tracasseries administratives (les femmes sont la plupart du temps analphabètes) et une attente inutile en cas d'urgence : maladies, impôts… » [1983 : 221]. Cegarra précise qu'il peut également être un « conseiller économique qui fait fructifier l'argent » [1999 : 119]. Marié souligne que le « passeur » occupe une fonction similaire dans les bidonvilles des grandes agglomérations françaises : prêteur de fonds, logeur, constructeur, écrivain public…, il opère la « médiation entre les deux mondes » [1983 : 335].

parcours migratoires variant en fonction des obligations de chacun dans le pays d'origine, des calendriers culturaux (de la vigne, de l'alfa, du blé, des arbres fruitiers…) et des opportunités d'emploi en Algérie. Se crée ainsi un va-et-vient permanent, qui est mis à profit par les migrants pour échanger des informations, tant sur les zones d'origine que sur les zones de destination (état du marché du travail, avancement des saisons) et les itinéraires parcourus [Aziza 2003 : 7].

La principale zone d'émigration saisonnière vers l'Algérie se situe dans la partie orientale du « Rif »[67], ainsi que dans la partie occidentale du Kert. Dans l'est de cette dernière région, bien que plus proches de la frontière, les populations se rendent moins dans le pays voisin, dans la mesure où elles trouvent à s'embaucher dans les mines de Beni-Bou-Ifrou ou dans les exploitations agricoles intensives de la *Compañía Española de Colonización* ou des colons venus d'Oranie, situées autour de Monte Arruit ou dans les plaines de l'Oued Moulouya (Garet & Serba)[68] [Bossard 1979 ; Aziza 2003 : 5-6]. L'existence de possibilités d'emploi salarié à proximité est donc, entre les *qabilat*[69] et dans une moindre mesure à l'intérieur de celles-ci, une variable discriminante de la migration rifaine en Algérie[70].

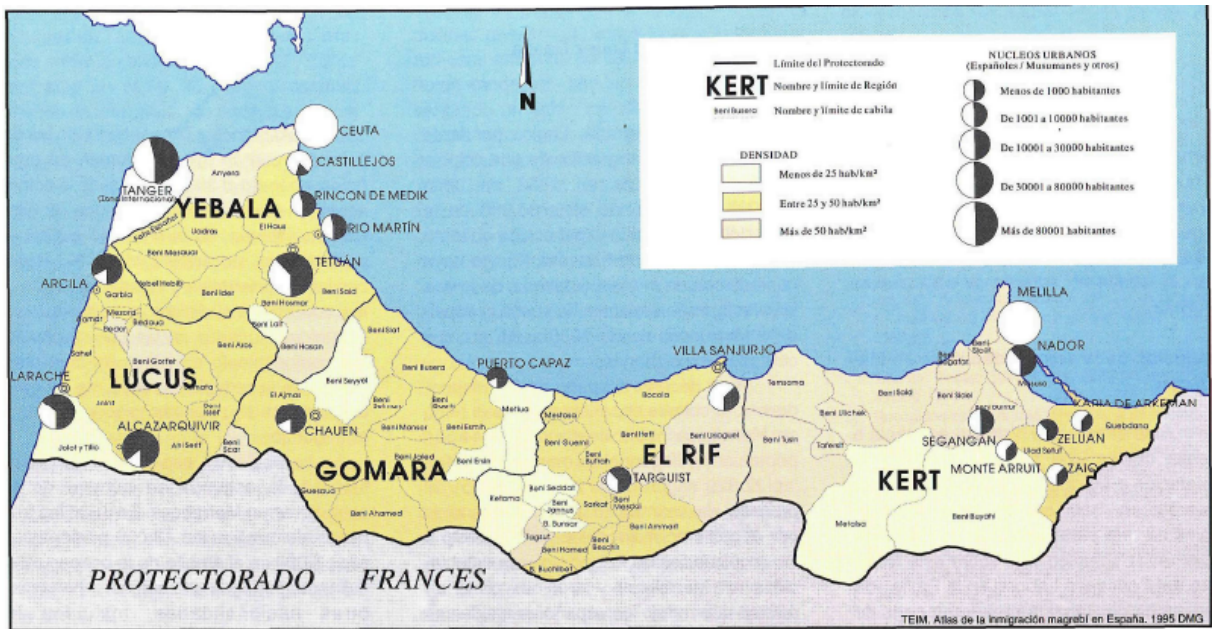
67 Si le Maroc sous Protectorat espagnol correspond à peu-près au « Rif géologique » (chaîne montagneuse) (à l'exception de certains territoires au sud qui restent sous domination française, comme celui des *Igzenayen*), l'administration coloniale effectue un découpage entre 5 régions, dont l'une appelée « Rif » à laquelle il est ici fait référence et qui apparaît entre guillemets pour éviter toute confusion.

68 La colonisation agraire est toutefois relativement réduite dans la possession espagnole [Gozalvez Perez 1993-1994], faute de moyens financiers, d'où l'image peu glorieuse que les Rifains ont de la puissance protectorale, essentiellement réduite à une importante armée d'occupation (deux militaires au kilomètre carré, soit un peu moins de 1 pour 20 habitants) et à une population européenne pauvre, qu'ils désignent sous le vocable «*boutnakitch* » qui signifie en français « fauchée », « raccommodée » [Aziza 2005]. Cette image se nourrit de la comparaison avec la France, où la colonisation est dotée de plus de moyens, notamment au niveau agricole : les compagnies étrangères (comme la Compagnie du Nord-Maroc qui développe l'agrumiculture à Berkane) et des pieds-noirs venus principalement d'Oranie s'implantent dans les régions d'Oujda, de Fèz, de Meknès (sur le seul plateau de Meknès, accaparement de l'eau et de 115 000 hectares de terres cultivables sur les 150 000 disponibles [Tahla 1989 : 47]…), qui deviennent des « zones d'expansion de colons déjà installés en Afrique du Nord » [Gadille 1957 : 146] fonctionnant à l'aide d'une main-d'œuvre locale mais qui emploient également les travailleurs rifains [El Moubaraki 1989 : 77 ; Le Coz 1968 : 397]. Ces zones d'agriculture coloniale, qui couvrent dans tout le Maroc 1 million d'hectares en 1956 (surface exploitée par 6 000 colons), sont aujourd'hui largement reconverties en zones de production intensive tournée vers l'exportation.

69 Littéralement, le terme de *qabilat* désigne en arabe la « tribu », le « clan ». Dans le cadre de cette recherche, la référence aux *qabilat* s'impose dans la mesure où celles-ci sont d'une part, des entités administratives de l'époque coloniale et d'autre part, des marqueurs identitaires forts, renvoyant à la conscience que le groupe social qui se reconnaît comme en faisant partie a de lui-même [Pascon 1977], les Rifains signifiant ainsi par son emploi à la fois leur région de provenance (village, région) et leur appartenance à la communauté humaine qui y vit. Sur un plan strictement lexical, il faut préciser que les berbères utilisent davantage le terme *Aït* (« ceux de » en tamazight) que *Beni* (« fils de » en arabe). Ex : *Aït Ammart* et non *Beni-Ammart*.

70 De même, l'amplitude des flux connaît des variations en fonction de la conjoncture de l'économie locale, comme l'illustre bien le ralentissement du mouvement migratoire en 1917 suite au doublement des salaires des journaliers agricoles par les autorités protectorales espagnoles au Maroc [Bossard 1979].

Localisation des *qabilat* & situation démographique du Maroc espagnol en 1954



Lopez Garcia [1996 : 36]

Les itinéraires et les modes de transport varient en fonction de la zone de provenance et des moyens financiers à disposition des migrants. Depuis le milieu du XIXe siècle, les *qabilat* proches de Melilla (*Guelaya, Beni-Chiker, Beni-Bou-Gafer*…) voyagent plus volontiers par mer et empruntent la ligne de transport maritime espagnol Melilla – Oran[71]. Au début des années 1930, une moyenne de 10 000 Rifains débarque ainsi chaque année en Algérie [Aziza 2003 : 7]. Les *qabilat* du Sud du *Kert* (*Metalsa, Beni-Bou-Yahyi*) se déplacent davantage à pied ou en bus, passant par Taourirt et Oujda. A la même époque, quelque 30 000 Rifains franchissent ainsi annuellement l'oued Moulouya au Pont International de Mechra Saf-Saf pour aller travailler dans le pays voisin.

Les départs à pied – outre le fait qu'ils permettent aux migrants d'économiser un surcoût de transport (sorte de « droit à migrer » obtenu sans quoi par l'emprunt) et en dépit du danger que représentent les coupeurs de route – constituent le moyen d'éviter les contrôles des autorités espagnoles, qui suite à la conquête du Rif, cherchent à encadrer la migration saisonnière (recensement dans les zones traditionnelles de départ, mise en place d'un système de passeport et de carte d'identité)[72], qui concerne au moins 20% de la population masculine des

71 Pour un historique de cette ligne de transport, voir Vilar [1985].

72 Pour l'Espagne, cette émigration ne pose pas vraiment de problème puisqu'au niveau de l'économie de la colonie, l'offre de force de travail « indigène » excède la demande. Les autorités protectorales cherchent donc surtout à en tirer profit, en organisant l'acheminement par mer de la main-d'œuvre et en imposant des taxes à la mobilité, mais aussi à stimuler la migration agricole saisonnière, source de devises et donc d'impôt et de paix sociale… en incitant par une campagne de propagande développée en 1928 à l'orientation d'une partie du flux vers les champs d'oliviers de l'Andalousie [Aziza 2003 : 7]. Ce projet, peu réaliste au regard de la situation économique et sociale andalouse de l'époque, démontre que l'idée de recourir à la main-d'œuvre agricole

qabilat Temnsamane, Tafersit, Beni Saïd et Beni Touzine au début des années 1940, [Aziza 2003 : 8] et plus de 7000 personnes chez les seuls *Beni-Ouriaghel* en 1960 [Noin 1970][73]. Les migrants sont en outre d'autant moins incités à voyager légalement que les autorités françaises « ferment les yeux » quant à leur entrée irrégulière en Algérie [Vilar 1985 : 123], comme l'indique le faible nombre d'expulsions (120 par an en moyenne entre 1891 et 1912 [Jordi 1996 : 138])[74]. Rares sont ceux donc qui respectent les formalités administratives imposées par l'Espagne, celles-ci requérant là encore que le travailleur possède une avance en argent pour faire établir son passeport et opérant donc de fait une sélection économique entre les candidats à la mobilité [Aziza 2003 : 6].

De plus, la migration en Algérie est dans le Rif une pratique collective institutionnalisée, inscrite « dans des stratégies communautaires de tribus, de fractions de tribus ou de douars » [Aderghal 2006 : 4] et qui s'accommode mal de l'individualisation induite par sa « disciplinarisation » [Marié 1983] administrative : avant le départ des villages, un repas est organisé par ceux qui s'en vont et l'ensemble des voisins et de la famille y participe ; le voyage se fait en groupe et selon des itinéraires « déterminés par l'expérience des anciens et fixés par la coutume » [Aziza 2003 : 6] ; à leur retour, les jeunes hommes remettent leurs gains au chef de famille[75] ; si la majorité des migrants sont des hommes, les groupes ainsi formés comptent 5 à 10% de femmes [Bossard 1979], employées aux vendanges ou chargées de l'intendance, reproduisant ainsi en Algérie les fonctionnements de la sphère domestique, assurant une certaine autonomie alimentaire aux travailleurs, réduisant donc les coûts de maintien, immédiat et sur place, de leur force de travail, ce qui garantit une certaine « profitabilité » de la migration dans un contexte de faibles salaires et d'emploi discontinu[76].

---

marocaine en Andalousie naît à cette époque, dans le contexte colonial, une idée qui trouvera une application concrète 70 ans plus tard, avec la mise en place des *contratos en origen*.

73 L'importance du mouvement migratoire saisonnier laisse des traces dans la chanson populaire locale. Ainsi Justinard rapporte les vers suivants : «Oh, Moha, mon pigeon, toi qui fait la moisson au Tassala. Reviens, reviens, ô mon frère, assez pour toi de misère. Voici que les garçons couchent dans la maison et les héritiers se partagent ta terre» [in Aziza 2003 : 4]. Si l'image du pigeon fait écho à une migration de type saisonnière, la seconde partie du chant sous-entend que celui à qui il s'adresse est resté en Algérie, indiquant que l'absence se fait plus permanente.

74 Ces expulsions ont donc avant tout une fonction symbolique, visant à faire comprendre à l'étranger en situation irrégulière que, bien que toléré, il travaille avec une épée de Damoclès au-dessus de la tête, ce que De Genova nomme l' « expulsabilité au quotidien » [2005 : 206].

75 « Chez Al Kolone, je retournais la terre à l'aide de la charrue en fer, je semais et je faisais la moisson avec une faucille, avec mes frères et voisins du douar. […] Je travaillais trois à quatre mois et je rentrais chez moi. Je donnais tout à mon père. Puis, il sortait 10 francs pour me les mettre dans la main. Avec cet argent tout le monde devait s'habiller et se nourrir. Et s'il restait une somme, on l'investissait dans l'achat d'une chèvre ou d'un âne. » [Chattou 1996*a* : 85]

76 Pour une approche théorique de la relation entre salaire et niveau de vie du migrant, se reporter à Tapinos, qui montre comment la réduction du niveau de vie est, en migration, la condition essentielle pour dégager un gain net, transférable dans le pays d'origine [1974].

Il en est de même pour le logement. Ainsi, outre les permanents, pouvant être d'anciens saisonniers rifains, logés sur l'exploitation dans « une pièce « en dur », parfois en ciment », les ouvriers logent « sans engagement » « sous tente ou sous gourbi[77] » aux alentours du domaine ou encore dans les « *graba* » ou « villages nègres » attenants à chaque noyau urbain de colonisation. Ces derniers sont des bidonvilles surpeuplés (celui d'Ain Temouchent, rebaptisé Douar Moulay Mustapha, compte dans les années 1950, entre 10 000 et 15 000 habitants, principalement des ouvriers agricoles au chômage plusieurs mois de l'année), installés sur des terrains impropres aux cultures et transformés à la fin des années 1950 en camps de regroupement[78], dans lesquels les employeurs vont puiser en temps voulu la main-d'œuvre nécessaire [Launay 2007 : 47-58] tout en maintenant une ségrégation spatiale.

« Travailler durement » et « sans se plaindre » [Aziza 2003 : 6] pour s'assurer une meilleure place est une obligation pour les Rifains compte tenu de l'irrégularité de l'emploi[79], due tant à la saisonnalité des tâches agricoles, qu'à l'excédent de main-d'œuvre sur place. Ce dernier est un des principaux leviers de la compression des coûts salariaux, obtenu grâce la conjonction de trois politiques de main-d'œuvre : salarisation des masses rurales algériennes prolétarisées, importation organisée de travailleurs espagnols et « laissez-faire », voire appel à la force de travail illégale marocaine – à la fin des années 1930, plus de 80 000 Marocains passent chaque année la frontière pour s'employer dans tous les secteurs de l'économie algérienne : 35 000 sont originaires de l'Oriental (Oujda), 20 500 du Rif, 20 000 du territoire de Tafilalet, et 10 000 des régions du Sud (Ouarzazate, Draa) [Aderghal 2006 : 3] – .

Cette surabondance d'offre de travail est une caractéristique des systèmes d'agriculture intensive, comme l'analyse Berlan dans le cadre de son « modèle californien » :

> « L'excès structurel de main-d'œuvre est une condition nécessaire du fonctionnement du marché du travail. Une pénurie de main-d'œuvre de récolte peut déclencher à tous moments une spirale incontrôlable de hausse

77 Le mot « *gourbi* » (pluriel « *graba* »), signifie en arabe « cabane », « hutte » et désigne originellement l'habitat traditionnel des campagnes d'Afrique du Nord, comparable aux « *cabanas* » des bergers et récolteurs d'alfa/sparte d'Andalousie [Vilar 1985]. Il est généralement temporaire et donc construit avec des matériaux disponibles sur place (branchage, chaume, terre séchée…). Avec l'urbanisation, cette construction traditionnelle prend une forme plus durable et son armature intègre alors des planches, des tôles… Comme beaucoup de termes du vocabulaire colonial, le mot « gourbi » s'éloigne de sa signification originelle (la première guerre mondiale est, via l'argot des tranchées, un vecteur de diffusion et d'évolution de ces termes coloniaux [Sainéan 1915 : 56-59]) et renvoie de manière générique à l'habitat ou aux quartiers « indigènes » et se charge d'une connotation péjorative quant à la précarité et l'insalubrité réelle ou supposée de l'habitat.

78 Sur les aspects économiques des camps de regroupement, voir Bourdieu & Sayad, pour qui « dans le regroupement, la disparition quasi totale des ressources agricoles et l'affaiblissement des traditions de solidarité conduisent à percevoir la nourriture quotidienne comme le produit direct du travail quotidien […] Pas de travail, pas de pain. » [1996 : 82-83].

79 Si Launay distingue deux grandes périodes d'inactivité – le « petit chômage » (janvier-février) et le « grand chômage » (juillet-août) [2007 : 105] – , il faut préciser que le taux d'emploi varie selon l'âge (en viticulture, le travail des enfants/jeunes hommes est suspendu en mars-avril), les réseaux…

> du salaire aux pièces, chaque employeur cherchant à sauver sa récolte. Même en période où les besoins de main-d'œuvre sont les plus grands, une partie des saisonniers se trouve donc au chômage. […] Pour un ouvrier au travail, il y en a trois qui cherchent du travail » [1986 : 16].

Mais alors que dans le modèle précité, l'immigration illégale « fluidifie » le marché du travail et « constitue un moyen de pression sur les immigrés officiels » [Berlan 1986 : 17], c'est l'inverse qui se produit en Oranie au début du XXe siècle : le recours au contingent espagnol vise à rappeler aux « illégaux » marocains majoritaires qu'une autre offre de travail existe. Cette fonction à la fois pratique et idéologique permet d'expliquer que les producteurs assument le surcoût inhérent à l'emploi des Espagnols (frais d'importation de la force de travail, rémunération supérieure tant en terme de salaire direct que de salaire indirect), alors même qu'ils disposent sur place des effectifs nécessaires.

De la même façon, l'emploi des Rifains permet de contourner la montée du syndicalisme ouvrier à partir des années 1950, l'organisation au travail accompagnant et participant à l'édification du mouvement algérien de libération nationale[80]. En Oranie et plus particulièrement autour de la région d'Ain Temouchent, les grèves se multiplient (1936, septembre 1951, mai 1956…) et l'implantation du Syndicat libre des Travailleurs de la Terre d'Oranie (et peut-être plus encore le contexte insurrectionnel de l'après-« Toussaint rouge »[81]) obligent les producteurs à faire des concessions en matière de droit du travail (égalité salariale, journée de 8 heures) et de droits sociaux. Toutefois, celles-ci ne trouvent que très peu d'application concrète : selon le syndicat, peu d'employeurs délivrent des fiches de paie ; l'ancienneté, respectée pour les Européens, ne l'est jamais pour les « Musulmans » ; la réglementation horaire est ignorée dans certains villages, celle sur le licenciement également (non-paiement des congés après renvoi) ; beaucoup d'ouvriers ne sont pas déclarés aux assurances sociales ; le salaire agricole est inférieur de 30% au SMIG algérien, sous prétexte que les ouvriers reçoivent des avantages en nature (logement, eau, poulailler, lait…), alors même que la majorité des travailleurs « musulmans » (et en premier lieu les saisonniers) n'en bénéficie pas ; les producteurs imposent le régime des amendes… [Launay 2007 : 287-298]

80 Sur l'articulation entre syndicalisme et question nationale en Algérie, voir Galissot [1969a ; 1969b] et Stora [1986].

81 Si la guerre d'Algérie – j'utilise ici la terminologie issue de l'historiographie française (même si politiquement la notion de « guerre » a longtemps été euphémisée et remplacée dans le discours officiel par celle « d'événements » jusqu'en 1999), l'historiographie algérienne parlant elle plutôt de « révolution » – commence le 8 mai 1945 avec les massacres de Sétif-Guelma-Kherrata, l'insurrection armée et continue débute elle le 1er novembre 1954.

2. Transplantation du mode de production agricole et formation d'une chaîne migratoire

La guerre d'indépendance va profondément modifier le système productif et migratoire en place en provoquant deux faits majeurs : d'une part, la fermeture en 1954 de la frontière entre le Maroc et l'Algérie et donc la perturbation du courant migratoire en place ; d'autre part, le rapatriement des colons et la délocalisation de l'appareil de production agricole en métropole. C'est à la conjonction de ces deux événements que s'opère le passage de l'ancien modèle, colonial et basé sur une migration marocaine de proximité largement illégale et spontanée, au modèle actuel, postcolonial et fondé sur un système organisé et étatisé d'importation de main-d'œuvre.

A partir de 1954, les premiers départs [Carrière 1973] et réinstallations de colons[82] occasionnent les premiers mouvements d'ouvriers agricoles marocains vers les exploitations délocalisées en métropole [Bossard 1979] : la mobilité du capital amorce donc ici la mobilité du travail. Celle-ci, qui depuis plus d'un siècle se déployait relativement librement, doit pourtant affronter un double obstacle, à savoir la fermeture de la frontière et les formalités administratives encadrant le départ pour la France. Ces dernières ne sont pas à proprement parler une nouveauté dans la mesure où, depuis les années 1930, l'émigration marocaine en métropole est soumise à la production d'un passeport, d'un contrat de travail et au versement d'une caution garantissant le rapatriement du travailleur. Ce dispositif lourd, coûteux pour le migrant et entièrement contrôlé par les autorités coloniales devait initialement s'articuler avec une politique publique d'exportation de main-d'œuvre en fonction des besoins de la métropole exprimés par les opérateurs privés, une politique qui ne verra jamais le jour, si ce n'est dans le secteur minier[83] [Atouf 2009].

82 Selon Brun, si seulement 13% des agriculteurs réinstallés achètent avant l'indépendance, cette minorité prévoyante détient 37% des surfaces occupées par les rapatriés et ces exploitations constituent donc « la grande et même la très grande propriété capitaliste [1974 : 679].

83 En 1938, est créé au Maroc un service d'émigration sous la tutelle du Secrétariat Général du Protectorat, chargé de passer des accords avec des employeurs et d'assurer l'acheminement des travailleurs ainsi recrutés vers la France. Hormis l'épisode de la Main-d'Oeuvre Nord-Africaine (MONA) en 1939-1940 qui organise la venue sur en métropole de 25 000 travailleurs principalement originaires du Souss, le projet est abandonné jusqu'en 1963 et la signature d'accords de main-d'œuvre. Seule exception : les mines. Dans l'immédiat après-guerre, les Charbonnages de France recrutent 6 000 Marocains entre 1946 et 1952 [Ageron 1985 : 61], puis 15 000 entre 1960 et 1962, selon les Archives du Centre Historique Minier de Lewarde. Concernant ce dernier chiffre, il faut préciser avec Atouf qu'il diffère des données de l'INSEE, du fait du caractère temporaire (6 mois) et discontinu de l'emploi proposé, car « après quatre mois de congés » imposés pendant lesquels « ils sortent des effectifs », « les mineurs marocains peuvent éventuellement renouveler leur contrat » et à nouveau « réapparaître sur les bordereaux » [2009 : 341]. C'est donc sur ce modèle minier, qui évoluera à partir de 1967 vers des contrats de 18 mois renouvelables par période de 6 mois, que se structure, en amont de la convention de main-d'œuvre officielle, l'immigration temporaire organisée entre le Maroc et la France qui se développe ensuite massivement dans l'agriculture. Pour plus de précisions sur l'immigration marocaine dans les mines, voir Cegarra [1999], ainsi que Bouamama & Cormont [2008].

Les anciens ouvriers agricoles désirant suivre leur patron en métropole vont donc réutiliser les stratégies d'évitement mises en place par les Marocains voulant migrer en dehors de ce cadre exigu. Celles-ci, outre celle consistant entre 1923 et 1956 à obtenir un passeport à Tanger, alors zone internationale, se déploient en Algérie et présentent deux modalités principales : la première vise via l'obtention d'une fausse carte d'identité algérienne, à se faire passer pour un citoyen algérien, lequel dispose depuis 1947 de la liberté de circulation entre la colonie et la France[84] ; la seconde vise à obtenir un passeport marocain dans les consulats d'Algérie, notamment celui d'Oran, après avoir accumulé un certain temps de présence dans le pays et fourni l'adresse d'un proche. Bossard rapporte ainsi que 44% des Rifains des *qabilat Temsamane*, *Beni Saïd* et *Beni Touzine* se trouvant en Europe en 1973-1974 ont ainsi obtenu leur document de voyage [1979].

La politique de freinage de l'émigration conduite par les autorités protectorales et reconduite par le nouveau pouvoir marocain à l'indépendance, consistant alors essentiellement en une limitation du nombre de passeports délivrés, change après le soulèvement que connaît le Rif en 1958-1959. Celui-ci traduit, d'une part, une demande d'autonomie politique et une opposition au pouvoir central et au parti de l'*Istiqlal* dans le contexte de réunification des deux Maroc et, d'autre part, des difficultés économiques et sociales[85], aggravées par la fermeture de la frontière qui rend plus difficile l'émigration saisonnière vers l'Algérie. Une fois la révolte réprimée dans le sang, le pouvoir mobilise l'outil forgé par Lyautey dans le Souss, à savoir l'émigration, pour pacifier durablement la région : les passeports sont accordés plus facilement aux Rifains[86], qui vont par la suite avantageusement bénéficier des conventions de main-d'œuvre signées à partir de 1963[87].

Grâce à ces passeports, nombre d'anciens ouvriers agricoles rejoignent, avec ou sans contrat, leur ancien employeur et forment le premier maillon de la chaîne migratoire. Celle-ci se crée

84 Depuis 1848, les « Musulmans » d'Algérie sont juridiquement des sujets de l'Empire dont la circulation, aussi bien dans la colonie, que vers la métropole, est soumise à une réglementation fluctuante. Après la suppression du statut pénal spécifique en 1944 et la loi Lamine Gueye du 6 avril 1946 qui accorde la citoyenneté à tous les ressortissants des territoires d'Outre-mer (permettant une extension du suffrage universel mis à mal en Algérie par l'instauration d'un système de représentation parlementaire bicaméral inégalitaire, maintenant une séparation des populations européennes et « indigènes » et permettant une surreprésentation des premières par rapport aux secondes) – et accessoirement, la loi Houphouët-Boigny du 11 avril 1946, qui abolit dans la foulée le travail forcé dans les colonies –, le statut organique de l'Algérie du 20 septembre 1947 leur reconnaît le droit de circuler librement, c'est-à-dire sans avoir à passer par l'Office National d'Immigration (ONI). Si l'exercice de ce droit est restreint par la guerre d'Algérie à partir de 1956 [Spire 2003], il donne cependant lieu entre 1946 et 1960 à 1,4 million de départs vers la France, dont 90% fait l'objet d'un retour au pays [Stora 1992].

85 Sur les événements de 1958-1959, voir par exemple Ybarra [1997].

86 Pour la seule Province de Nador, près de 9000 passeports sont délivrés entre 1960 et 1963, 25 000 entre 1960 et 1967. Au cours de cette dernière période, entre 25 000 et 50 000 personnes partent de la région, dont environ 50% vers la France [Bossard in Atouf 2009 : 367]. Pour plus de précisions sur ce point, voir Chattou [1996*b*].

87 Le Maroc signe coup sur coup des accords de main-d'œuvre avec la République Fédérale Allemande (21 mai 1963), la France (1er juin 1963), la Belgique (17 février 1964) et les Pays-Bas (14 mai 1969).

sur la base du modèle colonial de l'équipe de travail issu du même village, ces premiers migrants étant chargés par l'employeur rapatrié de recruter les travailleurs nécessaires au fonctionnement de la nouvelle exploitation[88], ce qui explique la prédominance des contrats nominatifs sur les contrats anonymes dès les premiers recrutements saisonniers [Bossard 1979]. Ceux-ci commencent en 1960, soit là encore en amont de la convention de main-d'œuvre, et s'accélèrent avec elle.

Signées au lendemain des indépendances en Afrique du Nord, ces conventions bilatérales de main-d'œuvre sont l'expression d'un besoin mutuel de demande/offre de travail[89] dont les modalités sont négociées dans le cadre de la relation de domination entre l'ex-puissance impériale et ses anciennes colonies. Pour autant, le rapport de forces n'est ni uniforme, ni immuable : il varie d'un pays à l'autre, d'une époque à l'autre, en fonction des ressources et des garanties que les pays émetteurs peuvent faire valoir en marge des contingents de travailleurs à exporter. Dans le cas algérien par exemple, les hydrocarbures constituent une sorte de monnaie d'échange, qui garantit un accès moins restreint au marché du travail français [Atouf 2009 : 330]. Côté tunisien, la convention signée en août 1963, qui prévoit notamment l'introduction de saisonniers agricoles (sur un modèle comparable à celui des Marocains, dans la mesure où les agriculteurs rapatriés de Tunisie, dont la plupart est installée dans la plaine fertile de la vallée de la Medjerda, autour de Jendouba, sont également prêts à faire venir leurs anciens ouvriers), est suspendue par la France en mai 1964 en représailles à la nationalisation des propriétés des colons français, puis réactivée en mai 1969 [Taamallah 1983 : 190-191]. Cette configuration historique singulière tend à expliquer (outre le fait que les agriculteurs pieds-noirs tunisiens sont de fait beaucoup moins nombreux que leurs homologues d'Algérie ou du Maroc [Carrière 1973 : 61]) la moindre ampleur que prend par la suite l'émigration saisonnière tunisienne.

88 Perrin-Espinasse & Boiral donnent l'exemple d'une exploitation de Beaucaire (Gard), dont le patron, rapatrié en 1962, avait alors fait venir 6 de ses salariés, originaires de Beni Slimane, village qui un quart de siècle plus tard lui fournit une quarantaine de demandes de contrat saisonnier. Ces auteurs notent que le recrutement par le truchement d'un parent employé sur l'exploitation favorise la constitution de rapports hiérarchiques internes à la communauté, les anciens étant investis d'un leadership du fait de leur position d'intermédiaire et/ou de chef d'équipe [1988 : 227-228].

89 La notion de besoin n'est ici pas seulement comprise, au sens d'une nécessité objective, produit historique des rapports capitalistes Nord/Sud ou colonisateur/colonisé, mais également dans le sens d'une décision, personnelle à l'échelle du migrant, politique à l'échelle de l'État exportateur de main-d'œuvre. Il s'agit donc moins de s'interroger sur les possibilités qu'ont les individus ou les États de ne pas migrer ou organiser l'émigration (questionnement par ailleurs tout à fait légitime et essentiel à l'analyse), que de prendre acte du fait qu'ils le font et de postuler que cette décision correspond à un besoin.

Dans le cas marocain, la convention de juin 1963 prévoit deux modalités de recrutement[90] : la procédure anonyme (art. 5), dans laquelle l'employeur se contente de demander l'introduction d'un salarié non identifié ou d'un contingent de travailleurs que l'antenne de l'ONI va se charger elle-même de recruter selon des critères d'âge (moins de 35 ans pour les mines, 45 pour l'agriculture) et de bonne santé ; la procédure nominative (art. 12) où l'exploitant indique le nom de la personne voulue, ce qui suppose que celle-ci lui soit connue ou qu'elle lui ait été recommandée par un tiers. Outre le recrutement et la sélection médicale, l'ONI se charge de l'acheminement et du placement des travailleurs en France et perçoit pour l'ensemble de ces services une taxe d'introduction, dont s'acquitte l'employeur. L'État, conformément à l'esprit de l'ordonnance de 1945, assume donc le rôle de prestataire de main-d'œuvre.

La procédure anonyme ainsi instaurée est toutefois héritière des pratiques de recrutement privé pour le secteur minier et plus particulièrement de celle d'un homme, F. Mora, ancien sergent de l'armée coloniale au Maroc[91], employé par les Houillères du Nord-Pas-de-Calais. Entre 1956 et 1977, soit directement pour le compte des Houillères avec l'aval du ministère du Travail marocain et de l'ambassade de France, soit à partir de 1963, parallèlement aux services de l'ONI, il parcourt les zones de recrutement du Sud marocain délimitées par les réseaux familiaux des premiers mineurs[92] et les autorités locales et recrute ainsi près de 80 000 mineurs. Sa venue annoncée dans les souks, il installe les bureaux de recrutement dans

90 Comme le perçoit bien Moulier-Boutang, le recrutement de la main-d'œuvre étrangère par le biais de l'ONI s'écarte du modèle d'embauche garanti par le droit du travail : « La « solution » du recrutement nominatif ou anonyme en période de migrations intenses (1945-1975) prend de sérieuses libertés avec le principe de non-marchandage de main-d'œuvre. Le contrat nominatif, parce que contracté par le migrant à partir du pays d'origine sans que ce dernier ait la moindre possibilité de vérifier ou de faire vérifier l'effectivité et la régularité des clauses contenues par rapport aux usages en vigueur, assortit le travailleur à une obligation le plus souvent implicite, mais tout aussi efficace, de rester dans l'emploi défini sans qu'il lui soit concédé la possibilité de démissionner de son poste, liberté pourtant centrale dans le dispositif salarial. Quant au contrat anonyme qui encourt quelques uns des mêmes reproches que le précédent, l'échange qu'il prévoit d'un quantum prédéterminé de travail fait bien apparaître combien l'engagement ainsi conclu distend, au point de le rendre méconnaissable, l'individualisation du contrat seule à même d'engager le salarié nominativement » [1992 : 39-40].

91 L'utilisation de personnel de l'armée coloniale dans le recrutement de main-d'œuvre dépasse le simple cas de Mora et du Maroc. En Algérie, cette fonction est assumée (après l'indépendance et l'épisode du « Centre de Liaison des Employeurs Métropolitains » également dirigé par un ancien sous-officier de l'armée coloniale) par le Général de Butler pour le compte de l'UIMM et du CNPF. Ainsi pour Spire, « Dès l'indépendance des pays colonisés, l'expérience des cadres de l'administration coloniale est sollicitée dans la réorganisation des structures d'encadrement de l'immigration. Leur formation, leurs dispositions particulières et leur capacité à établir des distinctions infrajuridiques entre populations ayant des statuts identiques les placent dans une position privilégiée pour encadrer ces migrants, pas seulement au niveau de l'État mais également au service de grandes entreprises qui leur confient la sélection de la main-d'œuvre. Ces reconversions contribuent pour une grande part à la continuation de structures sociales dans la gestion de l'immigration » [2005 : 211].

92 On voit ici que la procédure anonyme ne fait pas pour autant table rase des réseaux familiaux et communautaires, dans la mesure où tant les travailleurs en place et leurs parents, que les recruteurs, ont intérêt à les mobiliser pour faciliter le recrutement. Cet intérêt mutuel génère une relation de dépendance réciproque bien qu'asymétrique, dont Mora s'émancipe progressivement à mesure que l'embauche s'éloigne des premiers cercles connus.

les locaux du *makhzen*[93] et trie « près d'un million » de candidats[94] sur la base de leur âge, corpulence et capacité de résistance à la chaleur[95], recherchant avant tout « du muscle » et marquant les « reçus » à coups de tampon vert sur la poitrine, rouge pour les « recalés ». La sélection prend ensuite une tournure médicale : à l'hôpital d'Agadir ou de Marrakech tout d'abord, pour un examen approfondi effectué par le médecin des Houillères ; puis à l'antenne de l'ONI à Casablanca pour une visite épidémiologique ; enfin – après la signature du contrat et l'acheminement en France – une ultime visite à leur arrivée dans le Nord, principalement axée sur les examens radiologiques[96] [Cegarra 1999 : 70-72 ; Afatach 2007 : 37-43 ; Bouamama & Cormont 2008].

La relation avec les mineurs ainsi recrutés est de nature paternaliste, dans la mesure où, outre que Mora est celui qui les « choisit » au Maroc, il est pour eux le seul référent connu sur les lieux de travail et de vie[97] . Rattaché au service social des Houillères, il est censé vérifier le respect des contrats de travail, se charge de rapatrier les corps des mineurs décédés, expédie l'argent des ouvriers au pays… [Cegarra 1999 : 70]. Dans le domaine agricole, l'employeur ou le chef d'équipe dans les grandes exploitations, construisent également des relations paternalistes, dont l'origine se situe là aussi au moment de l'embauche (que le recrutement soit nominatif ou anonyme), parce que celle-ci à la fois personnifie la relation d'emploi et crée une dette qui met le travailleur dans une position d'inférieur et d'éternel débiteur.

Dans les premières années qui suivent le rapatriement, l'immigration marocaine dans l'agriculture est davantage permanente que saisonnière, une tendance qui ne s'inverse qu'au tout début des années 1970 et s'accentue avec la suspension de l'immigration économique perma-

93 Au Maroc, le *makhzen* désigne le dispositif administratif et policier, qui, chapeauté par le ministère de l'Intérieur (un poste clé du régime qui aujourd'hui encore reste sous le contrôle direct du trône et échappe donc à la majorité issue des élections parlementaires), se déploie sur tout le territoire (mais également à l'Étranger par le biais par exemple des amicales dans les pays d'immigration) et dont le représentant dans chaque village est le *mokadem*, chargé de surveiller et de faire remonter tout type d'information susceptible d'intéresser l'appareil d'État.

94 L'impact du personnage et à travers lui celui du mode de recrutement anonyme sur la société berbère du Sud du Maroc est perceptible dans la tradition orale locale et notamment ce chant *Aït Atta* : « Il fut un temps où les hommes furent vendus à d'autres/ O Mora le négrier, tu les as emmené au fond de la terre/ Mora est venu à l'étable d'ElKelaa/ Il a choisi les béliers et il a laissé les brebis/ O filles ! Mettons le voile du deuil/ Mora nous a humilié et est parti/ Ceux de l'étranger, que Dieu redouble vos peines !/ Celui qui est en France est un mort/ Il part et abandonne ses enfants/ La France est de la magie/ Celui qui arrive appelle les autres » [Cegarra 1999 : 74]. Selon l'ONI, la seule sélection professionnelle (c'est-à-dire non médicale, effectuée sur la base de tests « dynamométriques » et « psychométriques ») écarte au Maroc 40% des candidats [Bideberry 1969 : 23].

95 Pour en faire montre, ils doivent rester 3 heures en plein soleil [Bouamama & Cormont 2008].

96 Cette sélection « à étages » est déjà appliquée aux mineurs polonais pendant l'entre-deux-guerres [Ponty 2005], ce qui montre le souci qu'a très tôt l'industrie minière de rationaliser le recrutement à l'étranger, c'est-à-dire de n'importer qu'une main-d'œuvre en pleine possession de sa force de travail.

97 Les mineurs marocains sont logés dans des baraquements de 5 ou 10 personnes et isolés des autres nationalités, à l'intérieur de cités ouvrières surveillés par des chefs pouvant leur retirer leur passeport [Bouamama & Cormont 2008].

nente en 1974 [Tapinos 1965 : 682-683 ; Lamy 1966 : 1014 ; Siety 1967 : 738 ; Brahimi 1978 : 165]. Les premiers ouvriers agricoles marocains qui émigrent le font donc essentiellement comme « touristes »[98] ou au titre d'une introduction « permanente » sur le territoire (contrat de travail et carte de séjour d'un an renouvelable). Ce mouvement participe modestement à la recomposition ethnique de la main-d'œuvre permanente des exploitations agricoles du Midi, dont la proportion de salariés étrangers passe par exemple de 37% à 46% dans le Vaucluse entre 1959 et 1968 [Fixot 1973]. L'immigration saisonnière marocaine des années 1960 s'oriente principalement vers les exploitations betteravières du grand Bassin Parisien [Tapinos 1965 : 683], ainsi que, dans l'immédiat après 1968, dans l'industrie automobile de la banlieue parisienne (Yvelines[99]) et n'est que marginalement appelée par les agriculteurs pieds-noirs.

Celle-ci va se développer progressivement à partir des réseaux familiaux et communautaires des premiers salariés permanents embauchés dans les fermes des anciens colons, principalement en Corse dans un premier temps[100], un contrat dans l'île constituant pour de nombreux Rifains une porte d'entrée sur le territoire français et le reste du territoire européen (République Fédérale Allemande, Pays-Bas, Belgique…[101]). Car il faut souligner que le

98 L'histoire de Mohammed rapportée par Atouf illustre les difficultés rencontrées par les Rifains pour émigrer même lorsqu'ils sont en possession d'un contrat et montre donc comment s'articulent les deux types de migration (en tant que « touriste » ou en tant que « migrant économique légal »). Originaire d'une petite commune rurale à une trentaine de kilomètres de Tétouan, il quitte son village pour Tétouan-ville puis pour Casablanca où il travaille dans le bâtiment. De là, il part en Algérie et travaille comme ouvrier agricole dans l'Oranais. Expulsé en 1955, il retrouve, plusieurs années après, la trace de son patron rapatrié et réinstallé dans une exploitation à Cergy-Pontoise. Celui-ci accepte de lui envoyer un contrat en 1963. Toutefois l'administration marocaine refuse de lui délivrer son passeport, si celui-ci ne paie pas un bakchich (« le café ») de 3000 dirhams. Mohammed refuse d' « enrichir rchiwiya » (en arabe, « les corrompus ») et quitte clandestinement le Maroc à bord d'une petite embarcation à partir de Melilla, moyennant la somme de 1200 dirhams [2009 : 370-371].

99 En 1969 et 1970, un total de 3 500 Marocains est ainsi embauché à titre saisonnier dans les usines automobiles de l'Est parisien, ce qui représente 40% des effectifs introduits par ce biais, soit une répartition par secteurs d'activité qui contraste fortement avec celle des autres nationalités, dans la mesure où 95% des 135 000 introductions saisonnières de ces années-là sont destinées à l'agriculture (*Statistiques de l'immigration*, Office National d'Immigration, Paris, 1970-1971). Il s'agit donc là d'un phénomène largement atypique et conjoncturel, qui souligne néanmoins l'intérêt que le patronat peut avoir à mobiliser une main-d'œuvre étrangère sous statut temporaire pour faire pression sur les travailleurs permanents organisés et remettre en question les acquis de la lutte syndicale et politique. Sur l'articulation entre gestion postcoloniale de la main-d'œuvre nord-africaine dans l'industrie automobile et conflits du travail, voir Pitti [2002] et Linhart [1981].

100 En 1967, la Corse reçoit 40% des introductions saisonnières marocaines, ainsi qu'une part comparable des introductions permanentes marocaines du secteur agricole (*Statistiques de l'immigration*, Office National d'Immigration, Paris, 1968). Bossard rapporte qu'en 1971, un gros viticulteur d'Aghione, originaire d'Oranie, Cohen-Skalli, embauche, au même titre que d'autres agriculteurs de plaine orientale, plusieurs dizaines de saisonniers rifains [1979].

101 Si, par le jeu des réseaux familiaux des premières vagues migratoires et du choix plus ou moins concordant des zones de recrutement anonyme, telle ou telle *qabilat* du Rif se spécialise dans l'émigration vers tel ou tel pays – ainsi en 1971, dans la Province de Nador, alors que les *qabilat* de l'Est (*Beni Sidel, Kebdana, Ouled Settout*) ont majoritairement obtenues des passeports et contrats de travail pour la RFA, celles de l'Ouest (*Temsamane, Beni Saïd, Tafersite, Beni Touzin*e) se dirigent elles principalement vers la France [Belguendouz 2007 : 28-29] –, il existe à cette époque une réelle mobilité des Rifains dans l'espace européen. Ainsi par exemple, en 1974, 87% des travailleurs originaires du Douar Iabboutène (Boudinar, *Temsamane)* et 66% de ceux du Douar Ahdid (Trougout, *Temsamane*) se trouvant aux Pays-Bas avaient travaillé auparavant en France, la

contrat saisonnier n'a pas la même fonction avant et après 1974 : avant, il permet au migrant d'être légalement introduit en France et d'éventuellement chercher ensuite une embauche (dans le secteur agricole ou non, sur le territoire national ou à l'étranger) lui permettant d'obtenir une régularisation de sa situation administrative ; après, il est le support d'une migration temporaire amenée à se répéter chaque année, ne donnant droit ni à une installation plus permanente, ni à se (dé)placer librement sur le marché du travail. La conjonction de ces deux restrictions transforme radicalement la nature du contrat saisonnier OMI, qui se convertit alors en un « statut-prison ».

D'autres départements sont concernés par l'arrivée de ces premiers saisonniers, tels que le Lot-et-Garonne, le Tarn-et-Garonne, les Bouches-du-Rhône, le Vaucluse, le Gard qui, avec la Corse, concentrent les trois quarts des introductions réalisées à partir du Maroc entre 1971 et 1973[102]. Parce que les charges de main-d'œuvre représentent une part importante des charges totales d'une entreprise agricole (entre 50 et 60% en maraîchage et 30 à 35% en viticulture-arboriculture [Fixot 1973 : 160]) et que leur maîtrise est donc un facteur clé de rentabilité, le recours aux saisonniers marocains va permettre le décollage rapide des exploitations réinstallées dans le Midi[103] et en Aquitaine[104] au moment où celles-ci atteignent leur pleine maturité productive. Il faut dire que la transplantation de l'appareil productif colonial s'opère au moment où la France accélère sa marche forcée vers la « modernisation de l'agriculture », convertissant de nombreuses terres d'élevage extensif en zones d'agriculture intensive au moyen de lourds travaux d'irrigation. Les pieds-noirs s'installent ainsi dans ces nouveaux espaces de colonisation agricole : environ 300 exploitations viticoles et arboricoles sont ainsi implantées en Corse sur quelque 18 000 hectares [Brun 1974 : 677], principalement en plaine orientale, dans la région de Ghisonaccia[105] ; plus de 400 autres entreprises agricoles naissent dans la plaine littorale du Languedoc, essentiellement autour de Perpignan, Narbonne, Béziers, Montpellier et Nîmes, où ils cultivent principalement la vigne, mais où ils introduisent également, fort des possibilités d'irrigation fournies par le Canal du Bas-Rhône-Lan-

plupart du temps par l'intermédiaire d'un contrat saisonnier [Bossard 1979].

102 *Statistiques de l'immigration*, Office National d'Immigration, Paris, 1972-1974.

103 Entre 1962 et 1968, 85% des agriculteurs qui y effectuent un changement d'installation ou une première installation sont des rapatriés [Brun 1974 : 677].

104 Compte tenu de l'hyperspécialisation viticole des agriculteurs rapatriés, plus de 60% d'entre eux s'installent en Aquitaine [Brun 1974 : 676-677].

105 La toponymie des villages traduit ce qu'était la zone avant son aménagement par la Société de mise en valeur de la plaine orientale (SOMIVAC) à partir de 1957. En Corse, le suffixe « *accia* » a un sens péjoratif. Accolé à « Ghisoni », village situé davantage à l'intérieur de l'île, il indique le lieu des mauvaises terres appartenant à ce second village, terres qui traditionnellement étaient léguées en héritage aux femmes, terres de passage, infestées par le paludisme, éradiqué au DDT par l'armée américaine pendant la Seconde Guerre mondiale.

guedoc qui à partir de 1960 détourne une partie des eaux du Rhône, l'arboriculture industrielle et le maraîchage sous serre [Carrière 1973]…

D'un point de vue quantitatif, l'implantation des anciens colons est un phénomène relativement marginal à l'échelle des agricultures locales : seul un petit nombre d'exploitants pieds-noirs se réinstalle[106] et ceci sur des surfaces largement inférieures à celles cultivées en Afrique du Nord (120 hectares en moyenne en Algérie contre 32 en moyenne en Languedoc-Roussillon [Carrière 1973 : 61-66]), compte tenu de la flambée du prix du foncier, soit 200 à 250% d'augmentation dans le Gard et l'Hérault entre 1960 et 1966 [Carrière 1973 : 63].

Toutefois, les rapatriés vont être un vecteur important d'intensification de l'agriculture dans leur région d'accueil : tout d'abord, parce qu'ils bénéficient d'un solide capital financier, constitué de fonds propres accumulés en Algérie, d'indemnisations et de subventions délivrées par la puissance publique[107] et de prêts spéciaux à long terme consentis par le Crédit agricole[108]. Du fait de la lourdeur des investissements et dans la mesure où il s'agit aussi de capitaux empruntés, ce type d'agriculture capitaliste reposant sur le risque pousse les exploitants à chercher des retours rapides sur investissements ; de plus, parce qu'ils possèdent déjà une certaine expérience de la conduite des cultures intensives, que les surfaces de production sont réduites en comparaison de celles travaillées dans la colonie et qu'ils ont, davantage que les locaux, une mentalité d'entrepreneurs ouverts au progrès technique proposé notamment par les Centres d'Études Techniques Agricoles (mécanisation, introduction de nouvelles cultures et variétés, développement des serres, comptabilité confiée aux centres de gestion, maîtrise des circuits de distribution…).

La dynamique d'intensification productive générée par les anciens colons repose également sur l'emploi de la main-d'œuvre marocaine, qui entre en concurrence avec la force de travail espagnole, alors majoritaire[109] et ce depuis l'extinction progressive de l'émigration italienne

106 Selon Brun, un peu plus de 20% seulement se réinstallent, soit 4 500 personnes sur les 21 000- 22 000 agriculteurs rapatriés dans le Midi et donnent naissance à 1300 exploitations, cultivant en tout 62 000 hectares [1974 : 677-679]. De la même façon que l'agriculture en Algérie était une activité non seulement rentable, mais prépondérante dans le mode de production colonial et qu'à ce titre elle a attiré de nombreux étrangers au travail de la terre, son statut moins enviable dans la France des années 1960 et l'existence d'autres opportunités économiques expliquent largement ce phénomène.

107 Un maximum d'aides est délivré, sous forme de subventions pour frais de mise en valeur, aux agriculteurs installés par la Société d'Aménagement Foncier et d'Établissement Rural dans les zones d'aménagement, comme par exemple les arboriculteurs de la plaine littorale gardoise située dans la zone d'action de la Compagnie d'Aménagement du Bas-Rhône-Languedoc [Carrière 1973 : 74-75].

108 Taux d'intérêt de 2%, remboursement sur 30 ans…

109 Sur l'ensemble du territoire, la population saisonnière espagnole représente 86% des introductions saisonnières en 1963 et 92% en 1967 (*OMISTAT, Annuaire des migrations*, Office des Migrations Internationales, Paris, 2004). Dans les départements des Bouches-du-Rhône, Vaucluse, Tarn-et-Garonne et Lot-et-Garonne, cette proportion varie entre 90 et 99% en 1967 (*Statistiques de l'immigration*, Office National d'Immigration, Paris, 1968).

au cours des années 1950 dans le Sud-Est de la France [Faidutti-Rudolph 1964]. Les Espagnols employés dans le midi de la France sont essentiellement issus des régions levantines de Valence, Murcia, Alicante (plus de la moitié des saisonniers du Vaucluse en 1968 [Fixot 1973]) et dans une moindre mesure d'Andalousie[110], ce qui témoigne, comme dans le cas des Marocains, d'une réorientation du flux d'ouvriers saisonniers autrefois mobilisé en Afrique du Nord vers les zones de production métropolitaines.

Cette position dominante des Espagnols dans la population agricole saisonnière constitue un obstacle à l'extraction maximale de la plus-value dans la mesure où comme le remarque Fixot :

> « Ils prennent progressivement conscience du « monopole » qu'ils détiennent. De plus en plus au courant de la législation française et des avantages auxquels ils peuvent désormais prétendre, ils commencent à s'organiser et paraissent plus revendicatifs aux yeux de leurs employeurs. Certains agriculteurs n'admettent pas leurs exigences et refusent désormais de les embaucher ; ils leur préfèrent un personnel « plus soumis » » [1973 : 183].

L'emploi des Maghrébins et plus particulièrement des Marocains, représente donc une alternative pour ces exploitants, au sens d'une possibilité de diversifier la composition ethnique de la force de travail, de substituer au contingent péninsulaire bien établi une main-d'œuvre plus vulnérable[111], parce qu'appartenant à un courant migratoire plus récent et en partie illégal. La description de l'embauche de ces travailleurs à la Porte d'Orange à Carpentras faite par Fixot donne une idée très précise des avantages que les producteurs trouvent à faire appel à eux :

> « Au bord du trottoir, ou, adossés aux remparts, ils attendent… un petit sac à l'épaule, la main dans la poche. Alignés, ou par petits groupes, ils regardent passer les voitures et les camionnettes. Si l'une s'arrête, ils s'approchent tous ; un des nombreux exploitants de la région, en quête de bras disponibles, pour quelques heures ou quelques jours, sait qu'ici, les volontaires ne manquent pas. S'il demande 5 travailleurs, 10 se précipitent. […] Aucun contrat, la promesse d'un salaire horaire établi sans discussion, l'acceptation

110 L'origine de la main-d'œuvre traduit en fait une dynamique de migration de travail interne à l'agriculture du Sud de l'Espagne. Alors que les petits exploitants et ouvriers agricoles des périmètres irrigués de la région de Valence migrent en France où les travaux sont plus rémunérateurs, les andalous les remplacent dans la huerta valencienne [Fixot 1973 : 191]. Il s'agit là d'un phénomène classique du fonctionnement du marché du travail international en agriculture intensive, dans lequel le déplacement de la main-d'œuvre vers une zone intensive entraîne un autre déplacement de travailleurs issus d'une autre zone de façon à couvrir les besoins en force de travail créés par cette première aspiration.

111 De la même façon, 100 à 200 saisonniers yougoslaves sont introduits dans le Vaucluse en 1968 [Fixot 1973] et 1300 au niveau national, essentiellement dans l'industrie automobile d'Ile-de-France [Hérin 1971 : 277], en vertu de l'accord intergouvernemental sur la régulation de l'emploi des ouvriers yougoslaves en France de janvier 1965 [Cacic-Kumpes & Kumpes 1990 : 68]. Ce courant migratoire saisonnier ne jouera toutefois, à l'inverse des courants maghrébins, qu'un rôle très secondaire, car s'il se maintient jusqu'à aujourd'hui, il ne représente que quelques dizaines d'introductions par an. Cette évolution différenciée des flux s'explique en partie par la transplantation du système productif et migratoire du Maghreb colonial au Sud de la France.

> de ces conditions, ou, de nouveau, la perspective de longues heures d'attente au cours desquelles les offres se valent : leur salaire reste bien inférieur à leur participation dans le produit brut agricole de l'employeur » [1973 : 184-185].

Le rapatriement des pieds-noirs et l'amorce de la chaîne migratoire marocaine qu'il provoque vont donc mettre à disposition des zones de production intensive une nouvelle source de force de travail, que les producteurs « autochtones » vont progressivement mobiliser, d'abord de façon occasionnelle et informelle, puis de manière plus systématique et légale, soit par le biais de CDI, soit, plus fréquemment, sous contrats saisonniers OMI. Car au cours des années 1960, l'emploi saisonnier remplace progressivement l'emploi permanent. Dans le Vaucluse par exemple, le nombre de permanents baisse de 36% entre 1959 et 1968 [Fixot 1973 : 177], sous l'effet conjugué de la spécialisation du Comtat dans la production de primeurs, de l'agrandissement des exploitations et de la mécanisation[112].

L'émigration saisonnière marocaine actuelle est le produit d'une double histoire : d'une part, celle de la colonisation de l'Algérie et de l'utilisation de la force de travail rifaine que je viens de rappeler ; d'autre part, celle du statut de migrant saisonnier et des logiques et techniques de production intensive, en bref, celle des dispositifs d'importation et de mise au travail de main-d'œuvre saisonnière dans l'agriculture française, qui préexistent largement à l'incorporation des Marocains dans ces systèmes productifs et migratoires à l'heure des indépendances. C'est ce second rappel historique que les pages qui suivent se proposent de brosser à grands traits.

112 En arboriculture fruitière par exemple, « alors qu'en 1950 il fallait un homme pour 2 ou 3 hectares, en 1965, une seule personne suffit pour 5 à 8 hectares… Les exploitants, au lieu d'embaucher des ouvriers tout au long de l'année, réalisent l'économie de 3 à 5 mois de salaire… en n'employant que des saisonniers pour les activités non mécanisables : plantation, cueillette, binage entre les plants » [Fixot 1973 : 175].

Chapitre II : Sociologie historique de la mobilisation de la force de travail étrangère dans l'agriculture française : Vers le « contrat OMI ».

Comment l'ouvrier saisonnier étranger est-il progressivement devenu à la fois une figure familière des campagnes françaises et une catégorie singulière du salariat agricole et de la politique migratoire? C'est à cette question que ce second chapitre essaie de répondre en retraçant l'évolution des zones d'émigration et d'immigration/production, en passant en revue les différents systèmes mis en place par les producteurs organisés et l'État pour recruter, toujours plus loin, les travailleurs susceptibles d'accepter les conditions de plus en plus dégradées fournies par une agriculture en proie à une perpétuelle intensification et empêcher leur fuite vers d'autres secteurs économiques.

1. D'une mobilité traditionnelle autogérée et de proximité à l'institutionnalisation de la question migratoire en agriculture

A partir du milieu du XIXe siècle, l'agriculture se transforme sous l'effet de la concurrence internationale[113] – qui affecte de nombreuses productions agricoles françaises, telles que le blé, le colza (Normandie), le lin (Nord, Pas-de-Calais…), le vin (Bourgogne, Charentes, Sud-Ouest, Midi…)… – et inter-régionale – suite à « l'unification des marchés intérieurs par le chemin de fer » [Lévy-Leboyer 1982 : 27] – . Elle évolue dans le sens de l'intensification des systèmes productifs – suppression de la jachère des assolements « traditionnels » qui provoque l'augmentation « de près d'un tiers [de] la contenance des terres cultivées » [Débarre 1990 : 26], adoption de nouveaux outils tels que la faux qui remplace peu à peu la faucille pour les moissons… – et d'une plus grande spécialisation, amorçant ainsi les dynamiques de déterritorialisation et de concentration des bassins de production qui struc-

113 Marquant symboliquement le triomphe des idées libre-échangistes sur la vieille politique mercantiliste, l'abolition des Corn Laws en Angleterre amorce un mouvement de dérégulation du marché des produits agricoles tant à l'intérieur de l'Europe que dans les échanges entre le Vieux Continent et les colonies, mais aussi avec les États-Unis, la Russie… En 1860, la France et le Royaume-Uni signe le traité Cobden-Chevalier qui supprime dans les échanges entre les deux pays les taxes douanières sur les matières premières et la majorité des produits agricoles. Entre 1860 et 1867, la France multiplie les traités de libre-échange, avant de rétablir un certain protectionnisme notamment en matière agricole (tarifs Méline en 1892).

turent l'agriculture française jusqu'à nos jours. Schématiquement, le Nord-Est et le Bassin Parisien élargi se spécialisent dans les cultures betteravières et céréalières, tandis que le Sud développe la viticulture (plus massivement sur la façade atlantique mieux intégrée que le Sud-Est aux réseaux de commercialisation par mer) et les productions maraîchères et fruitières (Comtat Venaissin, Lot-et-Garonne…), qui prennent un essor important suite à la crise du phylloxéra.

Avec cette première révolution agricole, les besoins de main-d'œuvre se concentrent donc eux aussi à la fois dans le temps et l'espace, en même temps que s'enclenche la dynamique d'exode rural dans les campagnes françaises[114], ce qui rend progressivement[115] incontournable l'utilisation de la main-d'œuvre saisonnière étrangère dans l'agriculture. Cette mobilité géographique et professionnelle touche plus particulièrement le salariat agricole – et tout spécialement ses franges les plus précaires (domestiques de ferme, journaliers …), dont la population baisse par exemple de 5% entre 1882 et 1892 [Blanchard 1913 : 14-15][116] –, attirée par la ville et le secteur industriel, qui offre de meilleures conditions d'emploi et de rémunération [Lewis 1954].

En effet, l'agriculture reste longtemps en marge des grandes lois sociales et des conquêtes ouvrières en matière de droit du travail de la fin du XIXe : absence de législation sur les accidents de travail, de durée maximale de travail journalier, non-compétence du Conseil des Prud'hommes en matière de litiges agricoles… Et comme le perçoit bien Blanchard, l'exode rural

> « prendra fin seulement lorsque l'ouvrier agricole touchera un salaire proportionnel à celui de l'industrie, c'est-à-dire quand il pourra vivre aussi largement à la campagne que son camarade vit à la ville » [1913 : 64].

Alors que dans le secteur industriel en pleine expansion, se met en place un système de prise en charge des coûts de reproduction simple et élargie de la force de travail[117], à travers un

114 Au seul début des années 1850, quelque 600 000 salariés agricoles, soit près d'un dixième des actifs agricoles français, quittent la campagne pour la ville [Lévy-Leboyer 1982 : 27].

115 A la différence du cas anglais à partir duquel Marx développe la thèse de l'accumulation primitive qui libère la force de travail vers l'industrie, l'exode rural en France est un processus plus lent – et ce d'autant plus qu'il est ralenti par une politique d'industrialisation des campagnes permettant le développement d'une pluriactivité des ménages agricoles – [Noiriel 1994], ce qui explique le caractère progressif de l'essor de la migration internationale à des fins agricoles.

116 Noiriel fait le même constat pour les décennies suivantes lorsqu'il compare les enquêtes agricoles de 1892 et 1929 [1994 : 17]. La disparition de ce petit prolétariat est donc une tendance historique lourde [Moulin 1995 : 179], qui favorise le développement durable de l'immigration agricole ouvrière.

117 Je distingue ici avec Surault [1984] la reproduction simple de la force de travail, qui correspond à ce que d'autres auteurs nomment le maintien ou le renouvellement de la force de travail active, de la reproduction élargie, qui renvoie à l'incorporation au sein du marché du travail de la descendance du salarié, soit à la future transformation en travail des acquis de l'éducation de ses enfants. L'intérêt de cette terminologie est de souligner

meilleur niveau de salaire, des assurances sociales…, l'agriculture conserve un modèle de gestion de la main-d'œuvre essentiellement familial, marqué par le paternalisme et la précarité. Alors que le différentiel s'amplifie entre les deux secteurs, les dispositifs de contrôle de la mobilité de la force de travail agricole française – historiquement le servage pendant l'Ancien Régime, puis indirectement le livret ouvrier après la Révolution Française (cf. encadré p. 77) – sont supprimés, ce qui permet son transfert vers l'industrie. Certaines régions marginalisées, où se maintiennent des systèmes productifs moins spécialisés (polyculture-élevage) mais qui sont désenclavées par le développement du chemin de fer, continuent de fournir une main-d'œuvre strictement saisonnière et ce de manière significative jusque dans le premier quart du XXe siècle : les Normands[118], les Morvandiaux[119], les Picards (les « Camberlots[120] »), les Bretons[121] s'emploient dans le Bassin Parisien, tandis que les « Montagnols » des Pyrénées et les « Gavatch » du Massif Central (Aveyron, Ardèche, Lozère, Tarn…) descendent dans les plaines d'Aquitaine[122], du Rhône[123], du Languedoc[124] pour faire

l'enjeu à la fois démographique et économique de la fonction de reproduction de la force de travail pour le capitaliste.

118 Dans la première moitié du XIXe siècle, des Normands originaires « des arrondissements d'Argentan et d'Alençon » viennent faire les moissons entre juin et septembre dans le Sud-Ouest de la région parisienne où ils forment « des « bretelles » de douze cavaniers chacun recevant à forfait 80 francs et le cidre », avant de rentrer « couper le blé et l'avoine chez eux, où la maturité est plus tardive » [Evrard 1923 : 220-221].

119 En complément des Normands précédemment cités, s'emploient jusqu'à la seconde quinzaine d'août « des femmes et des filles du département de l'Yonne » pour lier et engranger l'orge et l'avoine et reçoivent pour ce travail un salaire journalier de 30 à 40 sous [Evrard 1923 : 221].

120 Les « Camberlots », originaires de Cambrai mais aussi par extension de l'Artois et de Douai, sont à la fois des paysans et des tisserands, qui viennent en Brie en famille faire les moissons et arracher les betteraves. L'importance du courant migratoire au XIXe siècle permet son organisation au début du XXe par une association d'obédience catholique, « les émigrants du Nord de la France », qui fournit contrat de travail, mutuelle et assistance juridique gratuite [Châtelain 1949 : 161].

121 Le cas des Bretons est singulier car, plus éloignés du Bassin Parisien, ils y migrent plus tardivement (1880-1890) et ce jusque dans les années 1960, pour effectuer en été les fenaisons et les moissons, ainsi que les travaux betteraviers, surtout à partir des années 1920. Il s'agit alors essentiellement d'une migration de journaliers agricoles en quête d'« un emploi plus intensif et plus rémunérateur de leur force de travail, ce qui leur [permet], en outre, de résoudre dans de meilleures conditions « l'angoissant problème de l'hiver » » [Le Bihan 1963 : 41].

122 Châtelain note qu'en Aquitaine, les « Montagnols » sont surtout employés pour les travaux de force. Ils arrivent généralement « en bandes sous la conduite de chefs responsables » dès le mois d'octobre, réalisent le défrichement, le fumage, la plantation des vignes… et repartent en avril « pour s'occuper de leurs propres travaux » [1976 : 109].

123 Dans le Comtat, les « Ardéchois » viennent au début du siècle « pour la récolte des pommes de terre en mai, puis [remontent] pour les foins » [Berlan & Al 1991 : 33], tandis que des équipes de femmes cévenoles, recrutées par l'intermédiaire des épouses de ces ouvriers agricoles, dont une partie s'est installée comme métayers, ramassent les fraises. Elles arrivent par train, sans que le voyage soit pris en charge par le patron. Le paiement s'effectue à la pièce et elles sont nourries et logées dans des dortoirs collectifs, aménagés dans des greniers vétustes [Fixot 1973 : 179-180]. Pour plus de détails sur l'immigration cévenole, voir par exemple Boyer [1934].

124 La migration cévenole dans les plaines viticoles languedociennes connaît également une longévité atypique au regard des autres mouvements de migration interne de travail agricole, puisque ces populations montagnardes y vendangent jusque dans l'immédiat après-guerre, date à laquelle ils sont remplacés en une dizaine d'années par les Espagnols [Carrière & Ferras 1968*a*]. Milhau décrit ainsi les changements dont les « gavatch » ont été les témoins : « Les vendangeurs étaient autrefois, bien plus qu'aujourd'hui, nourris dans la famille du vigneron : bien souvent, dans les petites exploitations viticoles, deux ou trois vendangeurs partageaient leur repas avec les propriétaires. […] De nos jours, les viticulteurs aiment mieux embaucher une main-d'œuvre non nourrie, […] les

les saisons, celles-ci s'inscrivant généralement dans les stratégies traditionnelles de pluriactivité des ménages ruraux (c'est-à-dire d'ouvriers agricoles mais aussi de petits exploitants, d'artisans…) visant à obtenir, en dehors de leur occupation principale et si possible au moment de la saison morte, un revenu d'appoint [Rinaudo 1987 ; Noiriel 1994 : 18 ; Rosental 1999], c'est-à-dire à

> « maximiser les forces productives du ménage par une division du travail entre ses membres, les uns restant au pays, les autres […] le quittant temporairement » [Hubscher 2005 : 77].

A ces migrants internes issus des régions périphériques de ces bassins de production, s'ajoute un nombre toujours plus grand de migrants internationaux, dont la présence remonte au moins au Premier Empire en Brie [Châtelain 1949][125] et qui s'intensifie par exemple dans le Languedoc suite à la crise du phylloxéra, le renouvellement du vignoble étant en partie réalisé à partir de 1876 par les Espagnols (Aragonais), dont le nombre des seuls saisonniers est d'environ 20 000 au tournant du siècle [Dukic & Al 2008 : 14-15][126]. La mobilité internationale de la main-d'œuvre étrangère est facilitée au milieu du XIXe par la suppression sélective des procédures de vérification à la frontière (cas de la frontière franco-belge en 1843) ou de l'obligation de posséder un passeport (cas de l'Espagne en 1862). Ces mouvements de population ne se limitent ni à l'agriculture (ils concernent par exemple également l'industrie de transformation…), ni à l'immigration de travail (saisonnière), de sorte qu'entre 1851 et 1886, la population étrangère résidant en France est multipliée par 3 (elle passe de 380 000 à 1 130 000) et représente 3% de la population totale de la France à la fin de la période [Weil 2000 : 413]. Toutefois, en 1901, le secteur agricole capte 13,3% des travailleurs étrangers en situation régulière [Noiriel 1994 : 14].

Si au cours du XIXe, les saisonniers étrangers viennent de façon largement spontanée, leur mobilité « obéissant encore aux impulsions et aux nécessités propres aux communautés paysannes » [Noiriel 1994 : 19], la dépendance croissante des zones de culture à leur égard[127]

---

vendangeurs ont à leur disposition un modeste logement dans lequel ils peuvent préparer eux-mêmes leurs repas. On comprend que cette évolution aboutit à changer peu à peu les rapports traditionnels entre employeurs et employés. La vendange en Languedoc tend ainsi à perdre son caractère de fête familiale. Le calcul économique implacable élimine de la vie paysanne des données traditionnelles et sentimentales qui ne manquaient ni de charme, ni de poésie » [1951 : 295].

125 Au début du XIXe, les préfets des départements belges de Jemmapes et Mons notent : « Chaque année, sur le mois de juin, beaucoup d'habitants des campagnes se répandent dans l'intérieur de l'Empire pour y être employés aux travaux de la moisson…, ils se dirigent sur Paris et les départements du Pas-de-Calais, de la Somme, de la Seine-Inférieure, de la Seine-et-Marne… L'époque de leur retour dans leurs foyers est ordinairement vers la mi-septembre » [Châtelain 1949 : 160].

126 Mauco donne le chiffre de 25 000 vendangeurs espagnols dans le Midi de la France en 1911 [Hérin 1971 : 261].

127 « Lorsque les bras manquent et que les défections ont lieu dans les équipes de bineurs, des pertes très

va amener les producteurs, puis l'État[128], à discipliner ces courants de main-d'œuvre au tournant du XIXe et XXe pour s'assurer de disposer au moment voulu du nombre de travailleurs suffisants, voire de l'excédent nécessaire au maintien au plus bas du coût salarial. La maîtrise de ces deux variables (la quantité et la disponibilité de la force de travail) est alors essentielle au fonctionnement d'une agriculture de plein champ (où les récoltes sont donc menacées par les intempéries), faiblement mécanisée et qui exporte sa production dans les centres urbains (Paris…). La sécurisation de l'approvisionnement en force de travail participe donc d'une stratégie de réduction des risques productifs dans un contexte d'augmentation de la concurrence.

Le recours à la main-d'œuvre étrangère permet, il est vrai, au secteur de ne pas avoir à s'aligner sur les standards industriels, voire d'abaisser les conditions de rémunération en supprimant ou en réduisant la qualité des « à-côtés », tels que la nourriture ou le logement[129]. Dans le Midi viticole par exemple, la substitution des ouvriers nationaux par des Espagnols et Italiens s'est accélérée suite à la grève insurrectionnelle de 1907[130], les propriétaires n'étant notamment pas disposés à accepter la suppression du travail à la tâche revendiquée par les travailleurs organisés [Blanchard 1913 : 202-204]. Le massacre à Aigues-Mortes dans la décennie précédente[131] d'ouvriers italiens employés dans les marais salants puis dans les vignes, qui fait lui-même écho aux frictions entre chômeurs français et vendangeurs espagnols et italiens à Sérignan dans l'Hérault quelques années auparavant [Azas 1981 *in* Noiriel 1994 : 22][132], témoigne de l'existence de fortes tensions sur le marché du travail et du racisme qu'alimente cette politique de mise en concurrence des mains-d'œuvre entre elles.

importantes en résulte. Le fait se produisit en 1922. En prévision du manque de main-d'œuvre, un certain nombre de champs ne furent pas ensemencés et d'autres, où se dessinaient les lignes de betteraves, furent culbutés, faute d'ouvriers pour réaliser les binages en temps opportun » [Châtelain 1949 : 165].

128 « Si l'on se place du point de vue de la formation sociale d'arrivée (« pays d'accueil »), la gestion privée des migrations précèdent historiquement et théoriquement la gestion publique. […] Prospection et missions de recrutement privées précèdent le moment d'organisation du Capital au niveau national, en vue de la modification des conditions globales du marché du travail. […] La manière dont est géré le déséquilibre voulu du marché du travail varie suivant les rapports de forces locaux entre Capital et travail, c'est-à-dire, le degré de déséquilibre (rapport offres/demandes d'emploi), la composition interne de la classe ouvrière (unification/éclatement en fractions), et le degré d'organisation de la classe. » [Rodrigues dos Santos & Marié 1971].

129 Blanchard note que les ouvriers belges acceptent de ne pas manger de viande tous les jours et de boire de la « bière piquée » [1913 : 119], que les Espagnols « se [contentent] de peu »[1913 : 206], que les Italiens sont « durs à la besogne », « beaucoup moins exigeants », qu'ils ne sont pas nourris en Camargue, qu'ils se contentent d'une « paillasse dans une chambre commune dans les Alpes-Maritimes » [1913 : 181-190].

130 Sur ces troubles, voir Sagnes [2008].

131 Pour des précisions sur ce point, se reporter par exemple à Noiriel [2010].

132 Entre 1867 et 1893, Perrot dénombre près d'une centaine de troubles xénophobes similaires [*in* Collomp 1996 : 1131-1132], dont plus de 70% ont lieu « entre 1882 et 1889, c'est-à-dire en période de basse pression économique et de chômage élevé » [Viet 2004a : 41].

Toutefois, en externalisant les bassins de recrutement en Espagne, en Italie ou en Belgique, la production agricole devient dépendante à la fois de la conjoncture internationale (d'où la nécessaire intervention de l'État en temps de guerre) et de l'efficacité du système de recrutement et d'acheminement des travailleurs. Le recours à la force de travail étrangère, tout en étant un facteur de compétitivité, est donc également un élément de fragilité des systèmes de production agricole intensive, que les exploitants s'ingénient à sécuriser par divers procédés.

Le principal consiste, au niveau de l'entreprise, à favoriser le recrutement d'équipes constituées sur une base familiale, villageoise et/ou communautaire, qui s'effectue soit à distance (les membres se voient signifier alors par courrier à quelle date ils doivent arriver), soit directement sur place (le chef d'équipe retourne dans son village pour choisir les ouvriers)[133]. De cette manière, l'employeur est assuré d'obtenir une main-d'œuvre sélectionnée, en quantité suffisante et dirigée par un travailleur qu'il connaît bien et qui va la « parrainer », c'est-à-dire se porter garant pour son équipe. De son côté, un ouvrier embauché dans le cadre d'une équipe bénéficie à la fois d'une certaine sécurité de placement et d'un salaire plus élevé qu'un travailleur isolé [Blanchard 1913 : 202]. Les isolés sont donc le plus souvent des travailleurs issus de régions où la migration de travail est moins développée (comme par exemple les Espagnols originaires de la façade orientale de la Péninsule dans l'Aude ou l'Hérault au début du XXe siècle, là où la majorité des vendangeurs sont issus des régions frontalières (Gérone, Lérida…) [Blanchard 1913 : 201-202][134]) : ils constituent une main-d'œuvre flottante d'appoint, qui vient compléter les équipes « programmées » pour la saison.

L'équipe, bien que forme traditionnelle d'auto-organisation de la migration et du travail dans les campagnes, peut également être constituée, commandée et surveillée par un ouvrier français, « un véritable sous-entrepreneur, un marchandeur [qui] fait fortune en quelques années » [Blanchard 1913 : 201]. A une autre échelle et souvent à partir des pays d'origine, les bureaux de placements jouent ce même rôle d'intermédiaire privé, de chaînon manquant entre les employeurs et les candidats à la migration de travail. Ils sont à cette époque d'autant plus incontournables que la migration est récente et que les zones de recrutement sont éloignés des

133 Au début du XXe siècle, ce mode de recrutement et d'organisation du travail est commun à de nombreuses productions agricoles et nationalités : dans la viticulture du Sud-Ouest, il est prédominant, les « colles » espagnoles (nom donné à ces équipes comprenant coupeurs, porteurs…) étant formées et travaillant sous l'autorité d'un chef ; Il en est de même dans le Sud-Est où les fleurs, les olives et le raisin sont ramassés par des équipes (souvent composées par des femmes et des enfants) constituées par un *capo-maestro*, chef d'équipe ou simple ouvrier employé à l'année chez le patron ; dans le Nord, les moissonneurs et betteraviers flamands migrent et travaillent sur ce même modèle, sous les ordres d'un *ploegbaas* [Blanchard 1913 ; Hubscher 2005 : 79].

134 Cette distinction est toujours perceptible un demi-siècle plus tard, puisqu'alors que les Catalans sont majoritairement fermiers à la fin des années 1930, les Levantins s'embauchent principalement comme ouvriers permanents ou saisonniers [Noiriel 1994 : 27].

lieux de travail. C'est par exemple le cas de la migration polonaise, qui, s'inspirant de l'exemple de l'agriculture allemande[135], se développe progressivement au début du XXe siècle dans l'est de la France (Meurthe-et-Moselle, Marne, Haute-Marne) pour « éliminer les Belges devenus indésirables dans certaines zones de grandes cultures industrielles » [Hubscher 2005 : 90], sur la base d'accords passés entre le gouvernement autonome de Galicie, des agences de location de main-d'œuvre à but lucratif et les syndicats régionaux[136], puis nationaux, de producteurs.

Afin d'éviter que les effectifs introduits ne fuient vers un autre secteur, la migration de ces premiers saisonniers polonais est disciplinée par le biais de leur contrat de travail. Et les agences de placement n'hésitent pas à imposer des clauses dérogatoires au droit commun, des clauses qui facilitent le licenciement pour faute (avec perte de salaire) et systématisent l'endettement des travailleurs migrants vis-à-vis de leur employeur (« garantie de fidélité »). L'article 12 du contrat d'un ouvrier de saison précise en effet : « celui qui rompt le contrat volontairement et sans raisons valables perd le droit à la caution et aux frais de voyage de retour ». Ponty note à ce propos :

> « Cette caution est prélevée pendant les premiers mois de l'engagement jusqu'à concurrence de la moitié du salaire, à titre de garantie de fidélité. Elle peut atteindre le montant du voyage depuis Cracovie jusqu'au lieu de destination (article 5), soit 60F pour celui qui se rend dans l'est de la France. C'est une somme considérable. Un saisonnier engagé sur la base de 42F par mois et arrivé le premier avril, ne touchera sa paie complète que la dernière semaine de juin. Une femme, encore plus tard puisqu'elle ne reçoit mensuellement que 38F. Si l'immigré polonais s'enfuit avant cette date, l'employeur perd de l'argent. Au-delà, le contraire se produit : il tient son ouvrier jusqu'à l'expiration du contrat puisque, en cas de faute commise, il n'a pas à lui rembourser la caution en le renvoyant (article 7) et récupère ainsi le prix du voyage aller. Cette clause est d'ailleurs illicite : la loi française n'autorise les retenues que sur les avances faites à l'ouvrier et dans la proportion d'un dixième du salaire au maximum. Mais personne alors n'y prête attention » [2005(1988) : 16].

135 Weber explique ainsi la substitution de la main-d'œuvre allemande par la main-d'œuvre polonaise : « L'appel aux ouvriers migrants là même où l'on pourrait employer des ouvriers nationaux, est partiellement, mais seulement partiellement fondé sur le fait que les salaires qui leur sont versés sont inférieurs dans l'absolu ; mais de façon générale il se justifie, non seulement pas la docilité plus grande des étrangers employés de façon précaire ; mais aussi par la possibilité d'utiliser cette force de travail l'été sans être obligé de la prendre en charge l'hiver et notamment en ce qui concerne les obligations juridico-administratives et autres qui existent pour les ouvriers nationaux. En ce sens, elle est toujours meilleur marché pour l'employeur » [1986 : 65]. Sur l'évolution du statut juridique et de l'organisation du recrutement des Polonais en Allemagne à la fin du XIXe-début XXe siècles, voir par exemple Esch [2009].

136 Sur le « régionalisme des notables » à l'origine des organisations professionnelles agricoles, voir Barral [1970]. Selon Hubscher, avant la Première Guerre mondiale, celles-ci sont victimes de cet « esprit de clocher », « jalouses de leur autonomie » et « n'ont pas encore intériorisé la nécessité de traiter le problème de la main-d'œuvre étrangère sur le plan national » [2005 : 101], ce qui retarde la mise en place de dispositifs nationaux d'immigration organisée.

Mais disons qu'avant la Première Guerre mondiale, le recrutement des saisonniers étrangers est relativement artisanal, quelques syndicats de producteurs prenant l'initiative d'affréter des trains pour les convoyer (c'est par exemple le cas des vendangeuses italiennes en Provence) ou d'homogénéiser les procédures d'embauche et de rémunération pour limiter les abus des marchands de main-d'œuvre[137] et ce, d'autant que leur médiatisation et leur traitement judiciaire menacent l'approvisionnement en force de travail[138]. L'organisation au niveau national est balbutiante : en 1912, se crée, sous l'impulsion des producteurs du Nord et de l'Est de la France, la Société Nationale de Protection de la Main-d'œuvre dont la raison d'être est de « créer, développer et améliorer la main-d'œuvre agricole en France ou suppléer à son insuffisance » [Blanchard 1913 : 94] et qui, plus que tout, va constituer un lobby susceptible de plaider la cause des agriculteurs auprès du pouvoir politique.

2. Le « tournant » de la Première Guerre mondiale : capitalisme de guerre, étatisation de la migration économique et mobilisation de la force de travail coloniale

La Première Guerre mondiale marque un changement de cap relatif[139], en cela qu'elle donne lieu à une prise en main (éphémère et « étroitement associée aux groupements privés » [Lugand 1919 : 14]) par l'État de la question de la main-d'œuvre agricole étrangère et de son « sous-produit », la « main-d'œuvre coloniale »[140] : c'est « la naissance d'une politique de la main-d'œuvre » [Viet 1996 *in* Borrel 1999 : 62] qui, en plus de fournir la force de travail ponctuelle nécessaire au fonctionnement du « capitalisme de guerre », va accélérer la substi-

137 Ces abus sont de deux ordres distincts : il y a d'un côté ceux qui pénalisent l'ouvrier (frais de placement élevés, non respect du droit du travail par l'exploitant…) et de l'autre ceux qui pénalisent les employeurs – l'une des pratiques les plus courantes consiste pour l'agence de placement (éventuellement en accord avec un autre fermier qui n'a ainsi pas à payer les frais d'introduction) à débaucher un ouvrier placé pour le replacer ailleurs – .

138 Ainsi la Fédération des Sociétés Agricoles du Nord-Est de la France établit un modèle de « contrat des ouvriers de saison » dans lequel est fixé le salaire [Raflin 1911 : 12], le Syndicat Français des Agriculteurs et Industriels Agricoles et le Syndicat Français de la Main-d'œuvre Agricole, « émanation de la très conservatrice Société des Agriculteurs de France » [Hubscher 2005 : 101] mettent en place un système de primes payables en fin de saison pour éviter les ruptures anticipées de contrat [Blanchard 1913 : 219].

139 Ou plutôt comme l'analyse Larbiou, « l'expérience de guerre institutionnalise les interfaces et les relations entre employeurs, syndicalistes et agents administratifs sous la médiation des universitaires dont certains deviennent administrateurs experts » [2008].

140 Il existe avant la guerre des migrations de travail originaires des colonies, comme celle des domestiques, qui suscitent la mise en place d'un mode de gestion spécifique englobant les aspects de droit de circulation, de séjour, de placement, d'établissement de la main-d'œuvre et contribuant, conjointement au travail des catégories et processus d'infériorisation propres tant à la condition domestique qu'aux « rapports sociaux coloniaux », à une « normalisation de son assujettissement ». Sur ce point, voir Dedieu [2006].

tution des travailleurs nationaux par les travailleurs migrants. Comme le note Ariès, après 1918, « l'étranger a acquis le quasi-monopole des travaux pénibles et répugnants que le natif a abandonnés » [*in* Collomp 1996 : 1112] ; aux premiers rangs desquels les activités agricoles.

Ainsi dans le contexte particulier de l'économie de guerre[141], outre le Service d'Organisation des Travailleurs Coloniaux (SOTC), la puissance publique crée en 1916 le Service de la Main-d'Oeuvre Étrangère (SMOE) au ministère du Travail et en 1915 le Service de la Main-d'Oeuvre Agricole (SMOA) au ministère de l'Agriculture, ainsi que des offices départementaux de placement. Entre 1914 et 1918, les trois services organiseront la venue de quelque 450 000 migrants tous secteurs confondus[142]. Sont jetées là les bases de la structure administrative en charge tant de l'enregistrement des besoins des producteurs, que du recrutement, de la sélection de l'importation, du placement et du contrôle de la mobilité professionnelle et géographique des ouvriers agricoles étrangers (qui représentent le tiers de la main-d'œuvre introduite pendant la guerre [Noiriel 2007]). Dit autrement, c'est la « matrice » de la politique française d'immigration eugéniste[143] et utilitariste [Larbiou 2008].

Le dispositif mis en place cherche à faire la synthèse des différentes idéologies, logiques d'action et mouvements sociopolitiques de l'époque : le « populationnisme », qui insiste sur la nécessaire croissance de la population française et qui pense l'immigration comme un correctif au malthusianisme des classes populaires ; le « racialisme » qui cherche la sauvegarde de la « race française » contre la contamination que constitue l'apport de populations étrangères (mixophobie), dont l'entrée sur le territoire doit être limitée ou au moins sélectionnée en fonction de leur capacité d'assimilation ; l' « utilitarisme » qui soutient la thèse que l'immigration est une nécessité pour l'économie française ; l'agrarisme qui organise la défense des intérêts du monde rural et agricole, vu comme le refuge de la « France éternelle », le rempart contre la modernité, l'urbanisation, l'industrialisation, le socialisme…[144]

141 Le capitalisme de guerre est marqué par un investissement particulier de l'État dans la régulation de l'économie. Parce que certains secteurs, tels que la métallurgie, l'armement mais également l'agriculture, jouent un rôle majeur dans l'effort de guerre, l'État prend des mesures exceptionnelles pour y garantir la production, comme l'emploi de prisonniers de guerre, de réfugiés…

142 Si près de la moitié de ces effectifs est issue des colonies – il s'agit là d'une estimation basse, dans la mesure où une source de 1919 fait état de 600 000 « travailleurs indigènes » [Antier 2008 : 31-32] – (dont 35 500 du Maroc [Atouf 2009 : 65]) et est donc introduite par le SOTC, le SMOA importe environ 150 000 travailleurs sur la période, quasi-exclusivement espagnols et portugais [Mauco *in* Dukic & Al 2008 : 31 ; Viet 1998 : 34].

143 La notion d' « eugénisme migratoire » est empruntée à Morice, qui l'utilise dans le sens étroit de ce qui, dans la politique migratoire, vise à « revitaliser démographiquement le pays sans compromettre la pureté de la race » [2001]. Pour ma part, je l'emploierai ici plus largement comme l'ensemble des conceptions et pratiques prônant et organisant la sélection des migrants, pour se rapprocher d'un idéal populationnel (défini en termes démographiques, économiques, politiques, sociaux, religieux, culturels…) compatible avec un idéal de reproduction de la société d'accueil. Si la figure de cet optimum migratoire est susceptible de varier dans le temps en fonction des besoins et des « modes » idéologiques, le principe d'épuration/amélioration est lui, une constante des politiques eugénistes.

144 La prise en compte du courant agrariste, (qui n'est pas faite par Larbiou dans son schéma explicatif de la

Cette synthèse prend corps au sein d'une politique de la « trace » [Larbiou 2008], *i.e*. qui établit une traçabilité de l'immigré, choisi pour ses aptitudes professionnelles et « raciales »[145]. Pivot de cette politique, la carte d'identité[146] – qui est délivrée au migrant à la frontière et l'assigne à une zone géographique et un secteur déterminé – est rendue obligatoire en 1917 et donne naissance, au ministère de l'Intérieur, à un fichier central des étrangers[147], de sorte que la population laborieuse étrangère devient alors « un groupe relativement restreint et clos d'individus sur lesquels on peut exercer une surveillance constante » [Foucault 1975 *in* Fischer 2004 : 29]. L'encartement des étrangers marque ainsi un changement radical dans la politique de contrôle du séjour, à savoir le passage d'un régime de déclaration à un régime d'autorisation [Lochak 1995], étape importante dans l'instauration du contrôle de la mobilité du travailleur migrant.

L'ouvrier agricole se voit remettre une carte de couleur chamois avec photographie, qu'il échange à la mairie de sa commune d'emploi contre un récépissé ne l'autorisant à « circuler que dans les limites normales de ses déplacements quotidiens » [Larbiou 2008]. Les changements d'emploi sont encadrés et limités. En cas de rupture ou de fin de contrat, le travailleur doit rejoindre le « dépôt », sorte de lieu de centralisation de la main-d'œuvre inemployée et obtenir sa nouvelle affectation auprès du SMOA. L'article 11 du décret instituant la carte précise que si celui-ci « refuse un nouvel emploi proposé ou change trop fréquemment d'établissement […] il sera […] dirigé sur la frontière de son pays d'origine » [Larbiou 2008].

Le caractère utilitariste de la migration, perceptible dans la manière dont le dispositif met l'étranger au travail en recherchant la superposition complète de sa présence légale sur le territoire et de l'emploi de sa force de travail, est totalement assumé sur le plan politico-administratif, le migrant ne devant en aucun cas « rester à la charge du pays qui l'hospitalise[148] »

---

mise en place de la matrice) comme idéologie et comme mouvement organisé, est déterminante pour comprendre non seulement l'instauration d'une immigration organisée dans le secteur agricole, mais aussi de manière générale, l'engagement de l'État sur ces questions et l'écho que trouvent les revendications des organisations professionnelles agricoles dans la définition des politiques publiques, et ce alors même que l'agriculture perd son statut de secteur économique dominant. Sur le rôle joué par l'agrarisme dans les politiques agricoles du début de la IIIème République jusqu'à la « modernisation de l'agriculture » des 1960, se reporter à Barral [1968 & 1969]. Pour une étude du phénomène aujourd'hui et une réflexion autour du concept, voir Cornu & Mayaud [2007].

145 Les employeurs qui recrutent des travailleurs coloniaux ont ainsi la possibilité de « préciser [dans leur demande] la « race » désirée » [Dornel 1995 : 56].

146 Celle-ci « permet à beaucoup d'ouvriers agricoles venus des pays voisins de découvrir l'orthographe de leur nom, et définit leur condition juridique d' « étrangers », qui, à la plupart, semble totalement artificielle, étant donné l'ancienneté de leur intégration dans la localité où ils travaillent » [Noiriel 1994 : 19].

147 Sur la mise en place à l'époque d'un système de fichier de police pensé comme une « condition élémentaire de répression » qui dépasse le seul cadre de la population étrangère, voir par exemple About [2004 : 30]. Sur la question plus spécifique du fichage des étrangers pendant l'entre-deux-guerres, se reporter à About [2005].

148 L'emploi, aujourd'hui désuet, du terme « hospitaliser » renvoie ici au fait de donner l'hospitalité et évidemment pas au fait d'admettre l'étranger dans une structure de soins. Je reviendrais dans la troisième partie sur la distinction entre les deux notions, tant d'un point de vue historique que symbolique.

[Larbiou 2008]. En fait, l'État mûrit et systématise au cours de la Première Guerre mondiale une politique de contrôle de la mobilité et de placement de la main-d'œuvre étrangère en fonction des besoins de l'économie nationale, dont les moyens juridiques, fondés sur le critère dominant de l'appartenance nationale[149], ont été progressivement posés au cours des trois décennies précédentes – obligation pour l'étranger de s'immatriculer dans sa commune de résidence (1888), interdiction aux employeurs d'employer un étranger non immatriculé[150] et création de la procédure d'interdiction du territoire français[151] (1893), contingentement du travail des étrangers dans la réalisation des marchés de collectivités publiques (1899)[152] – et qui constitue une progressive remise en forme du livret ouvrier pour les seuls travailleurs étrangers, à partir du moment où celui-ci est officiellement supprimé pour les nationaux.

Le livret ouvrier

Créé en 1781, le livret ouvrier prévoit l'interdiction des coalitions et du débauchage et oblige le travailleur qui se déplace à s'enregistrer au greffe de la police. Il complète alors les dispositions du « congé d'acquit », mis en place en 1749, qui prévoit que « tout ouvrier employé dans une manufacture ou une fabrique ne peut la quitter pour aller travailler ailleurs, sans avoir obtenu un congé exprès et écrit du maître » [Germe 1986 : 358]. Supprimé lors de la Révolution Française en vertu de la liberté du travail consacrée par le décret d'Allarde et la loi Le Chapelier, il est rétabli par Napoléon en 1803 : la liberté du travail est donc dès lors « limitée aux maîtres » [Luciani 1990 : 10-11], dans la mesure où les corporations de maîtres restent autorisées.

149 « Les critères de l'appartenance nationale vont devenir des éléments fondamentaux servant à «découper» le marché du travail en zones interdites, permises ou fortement conseillées à ceux qui ne font pas partie du «club» » [Noiriel 1988 : 283].

150 Le manquement à l'obligation d'immatriculation de l'étranger l'expose à une amende allant de 50 à 200 francs et l'employeur qui embauche un étranger non immatriculé risque lui une peine de simple police [Singer-Kerel 1989 : 9].

151 La création de l'ITF vient compléter la loi du 3 décembre 1849, qui est la première mesure légale autorisant la reconduite à la frontière d'un étranger et qui prévoit une peine d'emprisonnement (1 à 6 mois) en cas de récidive [Fischer 2004 : 28]. Cette loi de 1893 crée donc une potentielle « triple peine » (emprisonnement, expulsion, interdiction de territoire français) pour le migrant.

152 Décret du 2 octobre 1888 sur la déclaration de résidence imposée aux étrangers vivant en France qui institue le principe en vertu duquel les étrangers doivent payer pour résider en France (« la feuille de 46 sous »), mais qui ne concerne pas les saisonniers [Hubscher 2005 : 118] ; loi du 8 août 1893, dite « relative au séjour des étrangers en France et à la protection du travail national » – à l'occasion de sa promulgation, est fait au Parlement un « parallèle […] avec la loi Méline de l'année précédente : de même qu'on ne saurait admettre en France n'importe qu'elle marchandise concurrente des produits nationaux, de même on ne peut accepter qu'un étranger vienne disputer son travail à un citoyen français » [Guillaume 1985 : 117] ; Comme le résume, non sans ironie, Noiriel : « l'utopie du « droit au travail », défendue un demi-siècle plus tôt par les républicains révolutionnaires de 1848, se concrétise dans la défense du droit au travail « national », mise en œuvre par les républicains gestionnaires de la IIIe République […] désormais, le travailleur étranger n'est accepté sur le territoire national que si c'est pour y occuper un emploi qu'aucun autre citoyen n'est disposé à exercer » [1994 : 18-19] – ; décret Millerand du 10 août 1899 "sur les conditions du travail dans les marchés passés au nom de l'État". Pour des détails sur ces différentes normes juridiques, voir Ponty [2004].

Le livret remplit une triple fonction [Le Crom 2003] : la première, d'ordre public, répond à la volonté de l'État de contrôler les classes laborieuses, pour des questions tenant sans doute plus à leur organisation politique et syndicale qu'au développement de la criminalité – les fameuses « classes dangereuses » de Chevalier [2007] – ; la seconde consiste à reconnaître la profession, la qualification et la trajectoire professionnelle du travailleur[153] ; la troisième est de combattre l'oisiveté (en cela c'est un instrument de mise au travail[154]) et de contrôler la mobilité de la main-d'œuvre [Germe 1986 : 357]. Ces trois éléments, à savoir l'identification de l'état civil du travailleur, son assignation à un métier et la limitation de ses possibilités de mouvement, permettent le fonctionnement du marché du travail alors que le travail salarié n'est pas encore mis en forme de manière « institutionnelle, juridique, gestionnaire » [Germe 1986 : 357].

Avant l'apparition au cours des années 1880 de la notion de « contrat de travail », les formes majoritaires de placement sont le louage d'ouvrage et le louage de service [Le Crom 2003 : 100][155]. De plus, dans certains secteurs comme celui du bâtiment, ces formes de placement sont diluées par les pratiques de marchandage et de tâcheronnage : un entrepreneur, ouvrier qualifié de métier, s'engage, auprès d'un patron et suite à une enchère décroissante où le dernier qui se manifeste l'emporte, à accomplir la tâche demandée en un temps donné, tâche qu'il effectue ensuite avec son propre matériel et avec l'aide de manœuvres payés à la journée (« tâcherons ») [Luciani 1990 : 6][156].

Dans ce contexte, le livret ouvrier est « instrument de discipline contractuelle » [Le Crom 2003 : 92], au sens où il donne au patron la capacité « d'imposer les conditions fixées par le contrat de louage de service [: ce] dernier lui permettait d'embaucher à sa convenance, le livret lui permet dans une large mesure de retenir l'ouvrier à sa convenance » [Germe 1986 : 359]. Pour Sauzet, il s'agit donc là d'un « sacrifice du droit des ouvriers à l'intérêt privé des patrons », dans la mesure où « le livret est une garantie d'un ordre spécial, mais très énergique, imaginé dans l'intérêt du patron, et du patron seul, pour lui assurer le paiement par l'ouvrier, débiteur non solvable, de sa dette de travail, en première ligne, et aussi, éventuellement, de la dette d'argent qu'il a pu contracter en obtenant des avances sur son salaire » [1890 *in* Le Crom 2003 : 92-95].

En effet, la restriction de la mobilité du travailleur passe par le système des avances, que l'employeur inscrit sur le livret. Dans la mesure où les rémunérations sont basses, et que celles-ci peuvent « excéder le salaire mensuel, [elles font] entrer l'ouvrier dans l'obligation de la dette » [Germe 1986 : 359]. Le

153 Ainsi, pour Villermé, « c'est par son livret, c'est-à-dire par la suite des renseignements ou attestations qu'il contient sur sa vie d'ouvrier, écrits par les différents maîtres qui l'ont successivement employé, qu'il justifie de sa probité, de sa bonne conduite ; aussi les bons ouvriers, les ouvriers honnêtes sont-ils très attachés à leur livret » [*in* Le Crom 2003 : 99].

154 Jusqu'en 1930 environ, l'absence de livret expose l'ouvrier qui voyage (ou qui cherche par exemple à fuir le secteur agricole) au délit de vagabondage.

155 Ainsi, « le salariat, au moment du passage à la grande industrie se construit [donc] juridiquement contre le modèle de marchandage direct ou indirect de main-d'œuvre » [Moulier-Boutang 1998 : 90]. Pour un éclairage d'histoire du droit sur ce point, voir Supiot [2007], Le Goff [2006(2004)] et Cottereau [2002].

156 Interdit en 1848, le marchandage réapparaît en partie légalement en 1975 sous la forme de la sous-traitance. Pour une description plus fouillée du marchandage et du tâcheronnage dans le bâtiment de l'époque, voir Nadaud [1998], ainsi que la gravure de Jules Pelcoq, « La foire aux maçons de la place de l'hôtel de ville, à Paris » in Cottereau [2002 : 1529]. Pour une discussion sur le marchandage dans le secteur de la construction aujourd'hui, se reporter à Jounin [2006].

livret de travail vient « discipliner » le régime des avances, en renforce le caractère contraignant pour l'ouvrier, en l'obligeant à s'acquitter des dettes ainsi contractées pour pouvoir changer d'emploi. Il s'agit donc, d'une part, de sécuriser le capital, mais aussi, d'autre part, d'empêcher que les ouvriers soient débauchés par un autre employeur[157] ou encore, vu du point de vue des travailleurs cette fois, que ceux-ci puissent faire jouer la concurrence entre les patrons afin de se louer au plus offrant ou qu'ils changent de secteur géographique ou professionnel.

Dans un premier temps, l'employeur jouit même du droit de rétention du livret lorsque l'ouvrier lui doit de l'argent, une mesure supprimée en 1851. Toutefois ce droit de rétention perdure jusqu'en 1854 lorsque le travailleur n'a pas « livré ou terminé » son ouvrage [Le Crom 2003 : 96]. A partir de cette date, le livret devient donc davantage une mesure de police, d'ordre public et son usage est étendu aux femmes, jusqu'alors non concernées. Il tombe peu à peu en désuétude ou du moins, son utilisation est moins systématique, notamment dans le secteur industriel parisien où la vérification et le remplissage des livrets constituent une perte de temps compte tenu du nombre et de la brièveté de l'embauche. Il est définitivement abrogé légalement en 1890, même si son utilisation persiste plusieurs décennies dans certaines, régions comme en Loire-atlantique ou dans le Nord[158] [Le Crom 2003 : 98].

Si le livret ouvrier n'a jamais trouvé d'application directe dans l'agriculture, il a fortement contribué à un contrôle de la mobilité des ouvriers à partir de ce secteur puisqu'en contrôlant les entrées dans le secteur industriel, il empêchait également indirectement les sorties des travailleurs de la terre. Cette même logique de gestion « par la bande » sous-tend la politique de main-d'œuvre étrangère des années 1930.

La législation sur les étrangers répond tout d'abord à une politique de police, d'identification et de localisation des migrants (immatriculation en mairie, carte d'identité, fichage) qui, en temps de guerre, prend une dimension de sécurité nationale. En prolongeant Castel [1999], Larbiou note : « Ce « paradigme de la trace » […] s'inscrit dans l'histoire longue des répertoires d'action publique construits à l'encontre des individus susceptibles de désaffiliation » [2008]. Tout comme pour l'ouvrier national supposément menacé au XIXe siècle par le

157 Le Crom note à ce propos que le maître des forges qui débauchait un ouvrier au XVIIe siècle était tenu de s'acquitter des dettes contractées par celui-ci auprès de son ancien employeur [2003 : 95]. Cet élément permet de souligner le fait que c'est la dette et l'obligation de l' « honorer » (la morale concourant ici à garantir le recouvrement des crédits concédés) qui créent la dépendance et non pas le fait que la dette doive être remboursée auprès du créancier original. Car les pratiques d' « endossement de la dette » par un nouvel employeur évoquées ici par Le Crom, loin de libérer les ouvriers endettés, donnent au contraire lieu à un déplacement de la relation de dépendance du premier lieu de travail au second, de l'ancien patron au nouveau. Ce système a par exemple bien été analysé par Geffray dans le fonctionnement du marché du travail agricole dépendant en Amazonie brésilienne, les *gatos* (en français, les « chats »), recruteurs de main-d'œuvre aux services des *fazendeiros* (grands propriétaires), embauchant les *boias frias* (littéralement, les « gamelles froides ») en endossant leur dette contractée auprès des hôteliers pendant les périodes de chômage (hébergement, alimentation, alcool le cas échéant) [1995]. Dans ce cas, la relation de dépendance vis-à-vis du nouvel employeur est de plus aggravée par le fait que celui-ci incarne dès lors la « figure du sauveur face à la détresse du migrant » [Morice 1999*a* : 158].

158 Dans une étude menée sur la question dans la région du Nord et du Pas-de-Calais, Baudelet fait état d'une utilisation du livret jusqu'à la seconde guerre mondiale [1993].

vagabondage, la criminalité et l'alcoolisme [Legrand 2004 : 38], il s'agit d'éviter que le travailleur migrant soit « sujet aux tentations de l'oisiveté, souvent dangereuses pour l'ordre public » [Larbiou 2008].

On le voit clairement dans la citation précédente, le volet sécuritaire du dispositif, mis en place par les corps de contrôle et réclamé par les secteurs conservateurs de la société s'articule parfaitement avec l'impératif de mise au travail du secteur productif en cela que, tout comme le livret ouvrier, il discipline le migrant, l'assigne au travail. Et ce travail n'est pas n'importe lequel : c'est celui défini par les organisations patronales, sous le contrôle relatif des syndicats ouvriers non internationalistes[159] (soucieux de limiter la concurrence entre les mains-d'œuvre nationale et étrangère et d'éviter la formation d'un excès d'offre de travail) avec la médiation des ministères (de l'agriculture, du travail, de la guerre). De cette manière, c'est-à-dire au travers du système d'autorisations de travail et de séjour, l'ensemble des acteurs négocie la mobilité du travailleur migrant, définit ses marges de manœuvre géographique et professionnelle. Les « papiers », à la suite du servage et du livret ouvrier, permettent d'empêcher la fuite du migrant en dehors du secteur agricole pour aller chercher de meilleurs salaires et conditions de travail, ainsi qu'une plus grande protection en termes de droit social.

Le contrôle est encore plus strict lorsqu'il s'agit de main-d'œuvre coloniale[160], de loin la plus nombreuse. Car si la guerre entraîne une diversification de l'origine des travailleurs [Vidalenc 1974 : 538], elle donne en même temps lieu à une gestion spécifique de la mobilité des « coloniaux ». Les « contrôleurs-interprètes », souvent des sous-officiers de l'armée coloniale, sont chargés de « stabiliser » ces ouvriers « souvent d'humeur très voyageuse » et s'assurent qu'ils ne « prennent [pas] la liberté d'aller se promener quand il leur plait » [Dornel 1995 : 59-65], de manière à éviter le contact avec la population française[161]. Mobilisés uniquement au sein d'unités collectives de 25 travailleurs minimum – compte tenu de cette contrainte, les contrats agricoles ne sont pas passés directement avec les producteurs, mais avec des mairies

159 Ce « protectionnisme ouvrier » [Viet 2006 : 10] est particulièrement visible à la CGT qui siège dans les organismes paritaires, notamment les offices de placement créés lors de la guerre [Noiriel 1988 : 119].

160 L'expression générique « main-d'œuvre coloniale » renvoie en fait à différents statuts créés en fonction de l'origine du travailleur et de l'époque de son recrutement : certains sont volontaires et ont un statut civil, d'autres sont réquisitionnés et sont sous statut militaire… Les travailleurs « libres », reçoivent une « prime d'embauche de 120F, une prime de 70F pour chaque renouvellement du contrat de 6 mois », un « salaire journalier est fixé à 5F (…) sur lequel on fait une retenue de 1,50F » [Atouf 2009 : 62].

161 Là encore les motifs sont variés et on peut distinguer, avec Dornel [1995], les raisons proprement racialistes (« mixophobie »), justifiées par un discours anti-assimilationniste qui prétend préserver l' « indigène » de l'acculturation et qui va jusqu'au contrôle de la sexualité du travailleur colonial (sur la question du métissage, voir par exemple Benoist [1990]), des raisons politiques (empêcher les collusions avec des mouvements politiques), sécuritaires (prévenir les troubles à l'ordre public générés par la mise en contact avec la population française [James 2005 : 88-92 ; Rygiel 2001], surveiller la main-d'œuvre travaillant dans les usines d'armement) et enfin économiques (éviter la syndicalisation, s'assurer de la disponibilité de la main-d'œuvre…).

ou coopératives, moyennant « l'agrément de l'officier représentant la région militaire » [Antier 2008 : 33] – , leur trajet entre le lieu de vie et le lieu de travail est surveillé militairement [Larbiou 2008], ils sont cantonnés dans des casernements et regroupements spécifiques, à l'intérieur de baraquements de type « Adrian » précaires et insalubres, dans certaines régions, leurs vêtements sont ornés d'insignes « travailleurs coloniaux » pour faciliter leur identification [James 2005 : 91-92], leur correspondance est contrôlée…

Mais le principal outil de contrôle des « coloniaux » réside dans leur désignation comme « Autres », une altérité qui est cependant construite comme multiple. Car si cette main-d'œuvre doit « être utilisée presque exclusivement pour les travaux les moins rémunérés, travaux des champs et travaux de manœuvres » [Dornel 1995 : 53], les stéréotypes coloniaux, construits sur la base de l'idéologie du « différencialisme racial », produisent une hiérarchie des aptitudes biologiques et psychologiques[162] de chaque « race », à partir de laquelle s'effectue la ventilation des effectifs par activité et secteur professionnels. Comme le résume Dornel, la « convergence du discours colonial racial et du discours économique[163] [donne naissance à une] organisation raciale du travail » [1995 : 68-69]. Le travailleur marocain est ainsi qualifié d'ouvrier « robuste » (les berbères étant toutefois « plus énergiques »), « sobre, travailleur, économe », bien qu'« également fier et imbu d'un grand esprit d'égalité » et pour peu qu'il soit « dirigé avec fermeté mais sans brutalité », de manière à ce qu' « il [conserve] ses qualités de race », il constitue une « très bonne main-d'œuvre agricole », [Dornel 1995 : 50-51 & 71].

Ultime avatar de l'expérience de mobilisation temporaire et militarisée de la force de travail puisée dans l'empire colonial, son rapatriement massif est unilatéralement décrété en mars 1919 et il est décidé de « faire appel à la main-d'œuvre européenne de préférence à la main-d'œuvre coloniale » [Larbiou 2008]. Pour ce faire, l'État passe, dans l'immédiat après-guerre, des accords avec la Pologne (1919), l'Italie (1919), la Tchécoslovaquie (1919), la Belgique (1921)[164]…. Le choix des pays correspond, dans le cas de ces zones d' « immigration blanche » comme dans le cas des colonies pendant la guerre, à une hiérarchisation des origines et à une priorisation du recrutement par la Commission Interministérielle Permanente

162 Telles que définies par la « psychologie ethnique » ou « psychologie des peuples », courant de la psychologie qui postule l'hérédité raciale, l'influence du climat et du milieu géographique dans la formation des caractères nationaux… Pour plus de détails sur ces aspects, voir Reynaud Paligot [2008].

163 Dornel remarque que l'armée, en charge de la gestion des travailleurs coloniaux, est très perméable aux discours économiques ambiants : il note que les militaires sont obsédés par le rendement et fait valoir avec Michel [1990 : 400] que l'emploi de main-d'œuvre coloniale « a constitué « un véritable champ d'acclimatation des méthodes de travail à l'américaine, du « taylorisme », refusé par les travailleurs français » » [1995 :68].

164 Il faut préciser que dans le cas de l'Italie et de la Belgique, il s'agit là de la seconde génération d'accords de main-d'œuvre, puisque entre 1904 et 1906, la France signe deux conventions avec l'Italie et une avec la Belgique [Weil 2000 : 414].

de l'Immigration. En 1920, celle-ci classe les immigrants par ordre de préférence : Italiens, Polonais, Tchécoslovaques, Portugais, Espagnols, Grecs, Russes, Allemands, Austro-Hongrois et Bulgares [Larbiou 2008].

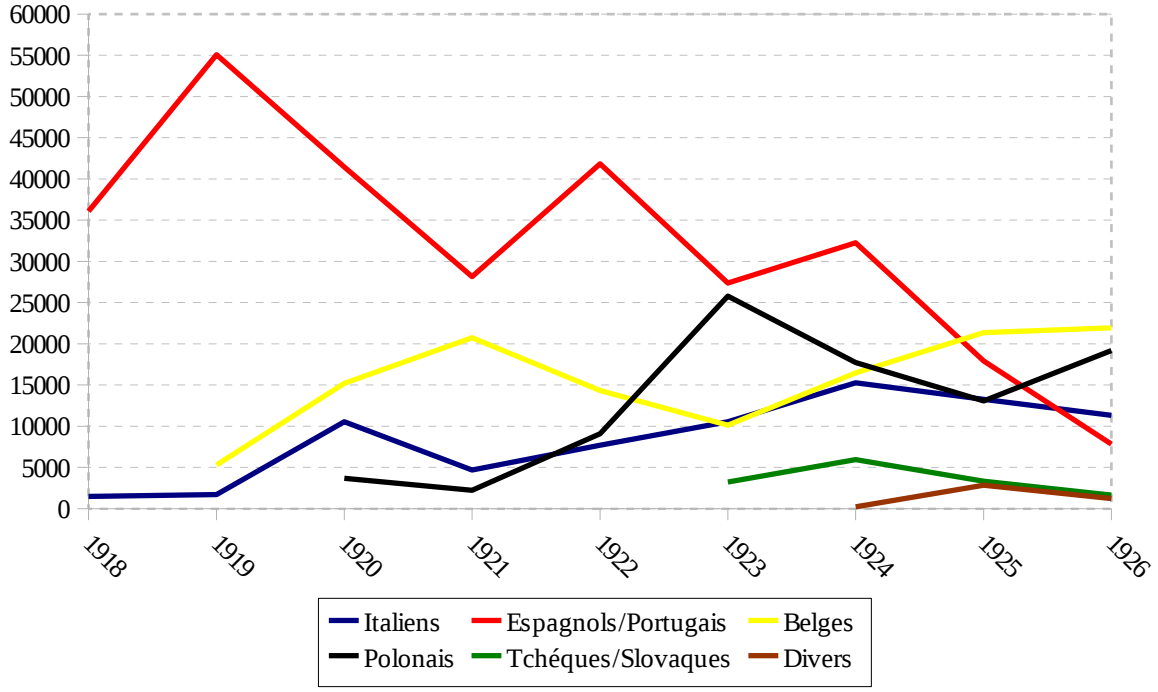
Si dès lors est systématiquement établi un cadre juridique bilatéral – qui suppose pour les États émetteurs la possibilité de négocier des volumes minimaux et/ou maximaux de force de travail à exporter, de définir les régions concernées et d'obtenir pour leurs ressortissants une égalité de droits formels (en termes de rémunération et de droit social) avec les nationaux – et bien que le ministère du Travail implante des « missions françaises » dans les pays d'origine chargées de sélectionner et d'acheminer les travailleurs par convois ferroviaires, le recrutement perd rapidement son caractère étatique et la fonction de ces missions se limite à organiser le contrôle médical de migrants (l' « eugénisme migratoire » faisant alors bon ménage avec l'hygiénisme des médecins de l'administration). Sous la pression des puissants organismes patronaux des secteurs minier et agricole – Comité Central des Houillères de France (CCHF) et Confédération des associations Agricoles des Régions Dévastées (CARD)–, le Bloc national laisse le champ libre au secteur privé, le rôle de l'administration se limitant alors peu à peu à accompagner le recrutement opéré par les opérateurs privés, c'est-à-dire à établir un contrôle policier et médical des introductions régulières et à régulariser *a posteriori* (délivrance de permis de séjour et de travail) les travailleurs entrés illégalement sur le territoire [Weil 2000 : 414].

3. L'entre-deux-guerres : privatisation du recrutement et gestion sectoriellement différenciée de la mobilité des travailleurs migrants

Pour l'agriculture, l'importation organisée passe dans un premier temps par les canaux d'avant-guerre, c'est-à-dire les bureaux de placements privés, qui recrutent principalement dans les bassins de main-d'œuvre traditionnels. Dans l'Oise par exemple, les producteurs betteraviers embauchent des saisonniers belges pour les activités de démariage et binage via des fournisseurs de main-d'œuvre originaires du Nord (Capliez et Dagniaux d'Iwuy) qui, avant 1914, plaçaient ces mêmes travailleurs dans l'Aisne et les Ardennes. La rémunération se fait à la tâche (125 francs l'hectare) et le logement, la nourriture et le voyage aller sont à la charge de l'exploitant. Sur le même modèle, la Centrale Immobilière Belge propose des familles, des métayers, des locataires et également des travailleurs isolés, au tarif de 25 francs par travailleur [Besse 1991 : 1961].

Il faut pourtant se garder de faire une lecture trop rapide du passage d'un système public à un système privé, dans la mesure où l'État joue un rôle moteur dans l'amorce et la massification des migrations en provenance d'Europe centrale, qui viennent compléter la main-d'œuvre belge, espagnole ou italienne[165]. Dans l'Oise, les organisations de producteurs, qui réclament des Polonais comme ceux « qu'employaient les boches en Saxe et en Silésie car ils connaissent le travail de la betterave à merveille », recrutent dans un premier temps (1920) la main-d'œuvre mise à disposition par le ministère de l'Agriculture [Besse 1991 : 1961]. Ce n'est donc que dans un second temps que le recrutement en provenance principalement de Pologne, mais aussi de Tchécoslovaquie, d'Italie, ou de Yougoslavie est directement assumé par les producteurs organisés, à travers le syndicat professionnel créé en 1923 par la CARD, l'Office Central de la Main-d'œuvre Agricole (OCMOA) [166], puis, à partir de 1924, par la Société Générale d'Immigration (SGI), « véritable machine à recruter des hommes [dotée d'une] efficacité industrielle » [Larbiou 2008], qui développent leur action à partir des structures mises en place par l'État.

Nationalité des travailleurs agricoles introduits entre 1918 et 1926



Élaboration personnelle à partir de Hubscher [2005 : 36]

165 Ainsi, bon an, mal an, l'État continue à introduire des travailleurs étrangers à partir des pays avec lesquels la France n'a pas encore signé d'accords de main-d'œuvre : la puissance publique est à l'origine d'environ un quart des entrées durant l'entre-deux-guerres [Viet 2004].

166 Toutefois en Pologne, les ouvriers agricoles recrutés par l'OCMOA sont, en 1923, hébergés et convoyés par la mission du CCHF [Larbiou 2008], ce qui témoigne d'une convergence d'intérêts des deux secteurs. Cette mise en commun des outils de gestion de la main-d'œuvre donne naissance à la SGI qui, outre les deux organismes précédents, est administrée et fournit des travailleurs étrangers à l'Union des Industriels et Métiers de la Métallurgie (UIMM).

Pour ce faire, est mise en place une procédure administrative d'introduction, qui reste aujourd'hui encore valable pour les contrats OMI et qu' Hubscher décrit ainsi :

> « Il faut faire une demande sur formulaire à l'office départemental de placement qui l'adresse à l'Office central de la main-d'œuvre agricole pour visa favorable. En cas d'acceptation la demande est transmise à la SGI qui l'envoie au ministère de l'Agriculture ; après une enquête théorique sur l'état du marché de l'emploi où la priorité est donnée aux Français, elle est communiquée aux organismes officiels du pays d'émigration » [2005 : 104].

En Pologne, après l'étape de sélection effectuée en deux temps par la SGI (le « tri du tout-venant humain » puis le « raffinage »), les candidats passent une visite médicale express (1 200 personnes en 13 heures), sont photographiés, lavés, vaccinés, leurs cheveux coupés, leurs vêtements désinfectés, les passeports contrôlés, ils signent leur contrat[167] avant d'embarquer dans un train spécial non chauffé, qui, après 2 ou 3 jours à travers l'Allemagne, les convoie jusqu'au dépôt de Toul en Lorraine, à partir duquel ils sont ensuite répartis dans toute la France[168] [Le Fèvre 1929 : 42-49]. Désignés par un numéro qui, à lui seul, rend compte du caractère déshumanisant de la procédure, les migrants sont pourtant pour la plupart recrutés « nominativement », du moins dans l'agriculture, les employeurs privilégiant, là encore, les réseaux d'interconnaissance de leurs premiers salariés pour orienter leur choix [Hubscher 2005 : 64].

Pourtant, dans leur grande enquête sur les étrangers dans l'agriculture française, Mauco et Demangeon notent les difficultés rencontrées par les Polonais à leur arrivée dans les exploitations du Nord :

> « Le jour de leur arrivée, ils sont tout à fait décontenancés. Ils ne savent aucun mot de français ; ils sont empruntés pour placer leur attirail […]. Cette période d'inadaptation dure trois semaines » [1939 *in* Noiriel 1994 : 21].

167 Il s'agit là de contrats-types mis en place dans le cadre des accords bilatéraux, qui s'imposent aux producteurs à une époque où l'embauche se fait largement sous la forme d'un accord oral, la main-d'œuvre nationale travaillant par conséquence sans contrat écrit [Lenoble 1984 : 23] et s'embauchant à l'occasion des « louées », sorte de bourses du travail se tenant généralement sur les marchés et les foires [Cottereau 1995]. Le recours aux travailleurs migrants ou plutôt l'institutionnalisation de ce recours, a donc sans doute été un facteur de normalisation/codification des relations de travail en agriculture. Cependant, si l'instauration de ces contrats donne à voir une certaine régulation par l'État de l'action de la SGI, celle-ci est largement contournée par le prestataire de main-d'œuvre qui, par exemple, recrute systématiquement des travailleurs spécialisés tout en niant leur qualification réelle et en les assignant au statut (et donc à la paie) de « manœuvres », « ce qui [rend] leur emploi en France très avantageux pour les employeurs » [Viet 2004a : 105]. Il faut également préciser que le patron a la possibilité de rompre ce contrat si la « conduite habituelle [de l'ouvrier] est de nature à troubler le bon ordre et la discipline de l'exploitation » [Hubscher 2005 : 110].

168 Sur ce point, Le Bras note que « les futurs ouvriers arrivaient en trains spéciaux à la gare du Nord et de l'Est [et qu'] une pancarte accrochée à leur cou indiquait Tarbes, Albi, Le Creusot ou Béthune, points d'aboutissement de leur migration » [1994 : 77].

Cette « inadaptation » (qui est à la fois réelle et postulée, dès lors qu'il s'agit de migrants issus de pays n'ayant ni frontière commune, ni tradition migratoire ancienne en France), ainsi que la plus grande vulnérabilité supposée de la main-d'œuvre féminine, justifient la mise en place d'un encadrement spécifique des migrantes d'Europe centrale (principalement polonaises) sur le territoire français, chargé d'intervenir dans les conflits entre employeurs et salariées, de replacer les servantes de ferme à l'issue du terme de leur contrat, ou encore de sanctionner les ruptures anticipées de contrat ou les « escroqueries au mariage » [Hubscher 2005 : 218-228]. Ce contrôle de la main-d'œuvre est également opéré par les aumôniers dans le cas de la migration italienne et polonaise : une vingtaine de missions catholiques est ainsi implantée dans la France du début des années 1930, dont certaines éditent leur propre journal, tel l'*Eco* « fort lu des migrants » italiens du Lot-et-Garonne [Hubscher 2005 : 162-164].

La mise en place de filières d'immigration organisée permet de dépasser le schéma du XIXe siècle de la migration de proximité et de « capillarité ancienne » [Viet 2004a : 21] : outre le cas précité de la migration polonaise et celui, peu documenté de la migration tchécoslovaque[169], des courants migratoires plus anciens, comme celui en provenance d'Italie, se redéploient hors des zones traditionnelles d'accueil, vers des régions toujours plus éloignées, comme le Sud-Ouest. Il faut dire qu'il s'agit autant d'une migration appelée temporairement que d'une migration de repeuplement des campagnes, le secteur agricole accusant la perte de plus d'un million de travailleurs de la terre (morts ou mutilés). Ainsi, en 1920, la société des Agriculteurs de l'Oise constate :

> « Nous avons perdu 5 000 travailleurs du sol pendant la guerre dans le département et nous ne trouvons qu'une infime partie des 10 000 ouvriers saisonniers que nous faisions venir de Belgique et d'ailleurs » [Besse 1991 : 1260].

L'immigration agricole de cette période n'est donc pas seulement destinée à fournir de la main-d'œuvre saisonnière salariée, elle a également pour fonction de permettre des reprises d'exploitations[170], ce qui explique qu'elle prenne également une forme familiale – liée tant aux formes officielles de placement (contrats de métayages, remboursement des frais d'installation…) qu'à l'auto-recrutement organisé par les premiers migrants installés, soit dans un but de regroupement familial, soit dans un but productif – [Teulières 2002].

169 Celle-ci est majoritairement issue de Slovaquie et recrutée depuis Bratislava par la « Mission française d'immigration en Europe centrale », officine du ministère de l'Agriculture entre 1929 et 1934 [Namont 2010] et massivement employée dans les exploitations betteravières du Bassin Parisien.

170 La fonction que remplit l'immigration italienne dans l'agriculture du Sud-Ouest varie selon les départements : alors que dans les départements viticoles de la Gironde et de l'Aude, les Italiens sont majoritairement ouvriers en 1927, ils sont principalement exploitants (généralement en faire-valoir indirect) partout ailleurs [Teulières 2002 : 46].

Dans le Sud-Ouest des années 1920, l'immigration italienne vient compléter la traditionnelle immigration espagnole et répond à la fois aux aspirations des employeurs d'augmenter et de diversifier la force de travail disponible et aux préoccupations de sélection raciale de l'immigration[171]. En dehors du canal de recrutement officiel se développent d'autres chemins d'accès vers l'agriculture du Sud-Ouest : la migration clandestine, qui prend de l'importance à mesure que Mussolini durcit sa politique anti-émigration, ainsi que l'entrée par le truchement d'un contrat minier rapidement rompu. Ce redéploiement du flux marque également une évolution des régions d'origine en Italie, l'aire de recrutement glissant vers l'est du pays (Frioul, Vénétie, Lombardie, Émilie-Romagne…) et dans une moindre mesure vers le Mezzogiorno, même si les bassins traditionnels (Piémont[172], Toscane, Ligurie) continuent de fournir des migrants [Teulières 2002 : 45 ; Blanchard 1913 ; Hubscher 2005 : 49]. Ceci contribue également à éloigner les zones de provenance de la main-d'œuvre des lieux de sa mise au travail.

Le recrutement de la main-d'œuvre en Europe centrale, parce qu'il entraîne des coûts d'introduction élevés, rend particulièrement préjudiciables pour les employeurs agricoles les pratiques de « débauchage » de leurs travailleurs par les patrons de l'industrie, pratiques dénoncées au milieu des années 1920 par Herriot et d'autres parlementaires de gauche [Borrel 1999 : 64]. S'il faut relativiser cette idée de « débauchage » – qui envisage la fuite des migrants hors de l'agriculture comme le produit d'une politique active des industriels plutôt que comme un choix rationnel des intéressés compte tenu du différentiel de salaire entre les deux secteurs et qui vise justement à ne pas poser publiquement le problème en ces termes –, le phénomène de d'évasion de la main-d'œuvre est lui bien réel : en 1928, une étude du Bureau International du Travail (BIT) atteste que « sur 600 000 ouvriers agricoles introduits entre 1918 et 1926, seuls 253.000 sont restés dans ce secteur » [Larbiou 2008], soit moins de la moitié.

Ceci démontre l'inefficacité des dispositifs de contrôle de la mobilité des travailleurs étrangers mis en place au niveau local en juin 1922, le maire devant à cette date vérifier que l'étranger qui fait une demande de carte d'identité dans sa commune travaille effectivement

171 Ainsi en 1924, le spécialiste du recrutement du Comité Régional de la Main-d'œuvre Agricole du Sud-Ouest déclare devant la Société d'agriculture de Haute-Garonne : « l'Italien est, de tous les ouvriers agricoles étrangers, celui qui, par ses habitudes et par sa race, se rapproche le plus de nous. C'est lui qui peut le mieux s'adapter à nos mœurs » [Teulières 2002 : 39].

172 « La descente des paysans de Coni vers la Côte-d'Azur, la vallée de la Durance, les campagnes du Var et même des Bouches-du-Rhône a toujours été continue. Entre les deux guerres, l'émigration vers la France méditerranéenne est la seule émigration piémontaise qui se maintienne florissante » [Faidutti-Rudolph 1964 : 355].

dans le secteur géographique et professionnel prévu par son contrat d'embauche[173]. Il faut dire que jusqu'à la fin des années 1930, cette obligation, qui incombe également aux forces de police, est respectée de manière variable selon les communes et selon les périodes [Pierre 1998]. C'est dans ce contexte, qu'est adoptée la loi du 11 août 1926 dont l'objectif déclaré est de :

> « Canaliser l'afflux des travailleurs venus de l'extérieur vers les professions et les régions où leur concours peut nous être utile. Il ne faut pas qu'ils entrent dans des professions ou des régions déjà encombrées et où, par suite de cet afflux, il en résulterait pour nos nationaux des perturbations graves telles que le chômage ou l'avilissement des salaires » [Laval-Reviglio1996 : 96].

Cette loi reprend les dispositions de 1917 et les adapte à un régime de placement de la main-d'œuvre démilitarisé : sur la base de la présentation d'un contrat d'embauche visé par l'organisme de placement compétent, une carte d'identité dotée de la mention « travailleur » est délivrée à l'étranger, assortie de « l'indication et de la date du contrat de travail qui l'a motivée » [Singer-Kerel 1989 : 11]. En somme, « le droit au séjour [du migrant] est désormais conditionné à la possession d'une autorisation de travail dont l'attribution peut varier selon la conjoncture économique » [Math & Spire 2004 : 27]. Pour pouvoir embaucher légalement un travailleur étranger, l'employeur doit s'assurer non seulement que celui-ci possède une carte « travailleur », mais également que l'emploi qui lui propose correspond bien à celui défini administrativement. Ce dispositif a donc un double effet sur le travail migrant : s'il confère une certaine viscosité au marché du travail légal, celle-ci est obtenue au prix de l'illégalisation d'une partie du travail des étrangers, dans la mesure où ce dernier passe par trois filtres d'autorisation successifs et interdépendants (autorisation de séjour comme étranger, autorisation de séjour comme étranger « travailleur »[174], autorisation de travail dans le cadre défini de son autorisation de séjour comme étranger « travailleur ») qui sont autant de possibles fuites hors du cadre légal d'emploi des étrangers.

La loi d'août 1926 marque ainsi une étape supplémentaire dans l'évolution différenciée du droit social (*i.e.* droit du travail et droit de la protection sociale) et de ce que Viet nomme le « droit de la main-d'œuvre », c'est-à-dire l'ensemble des règles juridiques qui encadrent la

173 A cette occasion, le maire doit également évaluer « les sentiments francophiles, les moyens d'existence, la conduite, la moralité et les fréquentations de l'étranger » [Borrel 1999 : 64], ce qui marque l'édification de critères subjectifs additionnels dans la procédure d'attribution des titres et fonde le pouvoir discrétionnaire de l'administration en la matière.

174 La mise en place du recrutement via la SGI ne met pas fin à l'immigration spontanée et illégale, loin s'en faut : entre 1924 et 1930, la main-d'œuvre introduite par cet organisme ne représente que 35% des titres de séjour et de travail délivrés et plus de 100 000 migrants sont ainsi régularisés *a posteriori* entre 1928 et 1930 [Weil 1995*a* : 33].

liberté des étrangers de louer leur force de travail sur le marché, de manière à « se rapprocher le plus près possible, en haute conjoncture, d'un optimum entre les besoins en main-d'œuvre de l'économie et un standard de vie (salaires, conditions de travail et protection sociale), reconnu à la main-d'œuvre nationale » [2006 : 11 & 17]. Car si l'on replace avec Viet les acquis sociaux (en termes de droit du travail et de la protection sociale) dans une perspective historique, on constate que si ceux-ci se développent de manière continue depuis le XIXe siècle, bénéficiant pleinement à la main-d'œuvre nationale (bien que de manière inégale selon les secteurs) et relativement à la main-d'œuvre étrangère[175], le droit des travailleurs étrangers à se placer et à se déplacer (au double sens de pouvoir changer d'employeur et de zone d'emploi) librement lui s'amenuise considérablement [2006].

Dans le cas des saisonniers agricoles étrangers, « droit de la main-d'œuvre » et droit social amoindri se superposent et se renforcent : les migrants introduits sont orientés vers le secteur agricole qui, structurellement, est moins protecteur. Ils le sont pour une période ne leur offrant pas toujours le temps de travail nécessaire à l'obtention des droits sociaux ouverts pour leurs homologues sous statut permanent et a fortiori pour les ouvriers agricoles nationaux. Leur position sociale et professionnelle est donc construite comme un emboitement de statuts qui génèrent des droits restreints (étranger-saisonnier-ouvrier agricole) et dont la pierre angulaire – au sens où c'est celle-ci qui permet de « ranger » l'étranger dans les deux autres statuts – est leur non-appartenance à la communauté nationale. A cette toute-puissance de l'État-nation souverain qui en classant le travailleur comme « étranger » lui attribue des droits (formels) dégradés, s'oppose timidement le droit international en construction à travers les conventions internationales et les accords bilatéraux de main-d'œuvre et de sécurité sociale[176].

175 Ceux-ci sont exclus d'un certain nombre de droits collectifs du travail, tels que le droit de se syndiquer, proscrit par la loi de 1884 (reconnu constitutionnellement en 1946) ou le droit de voter ou d'être élu au Conseil des Prud'hommes (dénié par la loi du 27 mars 1907). Il en va de même au niveau de la protection sociale, puisque les étrangers ne peuvent prétendre à la réparation de leur accident de travail que s'ils résident en France (loi de 1898), que pour avoir accès aux assurances sociales, à la condition précédente s'ajoute celle de pouvoir prouver une période effective de travail de plus de 3 mois (portée à plus de 2 ans en 1928) et enfin, qu'en absence d'une convention bilatérale prévoyant le contraire, ils sont exclus de l' « assistance médicale gratuite » (1893) et « des lois d'assistance votées avant 1914 au bénéfice des vieillards infirmes et incurables, et des familles nombreuses » [Viet 2006 : 16-17]. Ainsi, comme le résume Noiriel : « En accordant des avantages sociaux sur la base de l'appartenance nationale, la IIIe République transforme celle-ci en principe essentiel de discrimination entre les individus » [1994 : 18].

176 Les premières conventions de l'Organisation Internationale du Travail datent de 1919 et deux moments forts de production de droit international dans ce cadre sont à distinguer dans l'entre-deux-guerres : 1919-1921 (16 conventions) et 1933-1937 (29 conventions). Si l'agriculture est relativement peu concernée (qui plus est au regard de son poids au niveau mondial) par ce travail de normalisation (environ 10% des conventions adoptées sur la période), la migration est elle presque totalement ignorée (2 conventions seulement), les États préférant générer du droit sur cette question dans le cadre bilatéral, certes plus contraignant en termes d'opposabilité mais toutefois plus propice à une gestion des droits concédés qui soit à la fois sous condition (contingent de travailleurs, droits commerciaux…) et au coup par coup (en fonction des besoins de main-d'œuvre étrangère).

Cette « tyrannie du national » [Noiriel 1991] culmine avec la loi du 10 août 1932, qui reprenant les mesures de 1899, instaure un contingentement plus large de la main-d'œuvre étrangère. Des quotas par profession et secteur géographique sont fixés par décret gouvernemental, soit sur proposition directe du ministère du Travail, soit à la demande des organisations patronales et syndicats de salariés. Toutefois, l'agriculture n'est pas directement concernée par ces mesures d' « assainissement du marché du travail » [Laval-Reviglio 1996 : 106][177], pas plus que les mines et les secteurs majeurs de l'industrie tels que la métallurgie, la construction mécanique et électrique, le gros du textile… [Guillaume 1985]. En outre, le secteur agricole bénéficie du transfert d'une partie de la force de travail éjectée des secteurs contingentés comme le bâtiment[178], les travaux publics, l'hôtellerie, l'industrie agroalimentaire… Ainsi alors que la population active étrangère autorisée à travailler diminue de 400 000 unités entre 1931[179] et 1936 (de 1,6 à 1,2 millions), l'agriculture enregistre sur la période 30 000 actifs supplémentaires et occupe en 1936 22% des travailleurs étrangers, soit une masse laborieuse égale à 3,6% de la population active agricole [Noiriel 1994 : 13-15]. La loi de 1932 et ses quelque 671 décrets d'application pris entre 1932 et 1938 [Viet 2006 : 18] contribuent donc à rabattre les travailleurs étrangers vers l'agriculture, tout en réduisant le nombre total d'entrées sur le territoire et en provoquant de nombreuses expulsions de « travailleurs en surnombre dans l'économie nationale ».

En 1935, la SGI introduit 46 000 travailleurs soit à peine plus de la moitié des effectifs de 1929 [Larbiou 2008] : le rapport de forces public-privé établi au sortir de la Première Guerre mondiale s'inverse et « la modification de la réglementation du fait de la crise donne aux instances administratives la place de premier plan que leur promettaient les textes antérieurs » [Vial *in* Bruno & Al 2006 : 743]. A la stratégie d'introductions répétées de la SGI succède une politique de main-d'œuvre reposant d'une part sur une importation plus réduite de travailleurs étrangers et une réallocation de cette force de travail dans certains secteurs privilégiés et

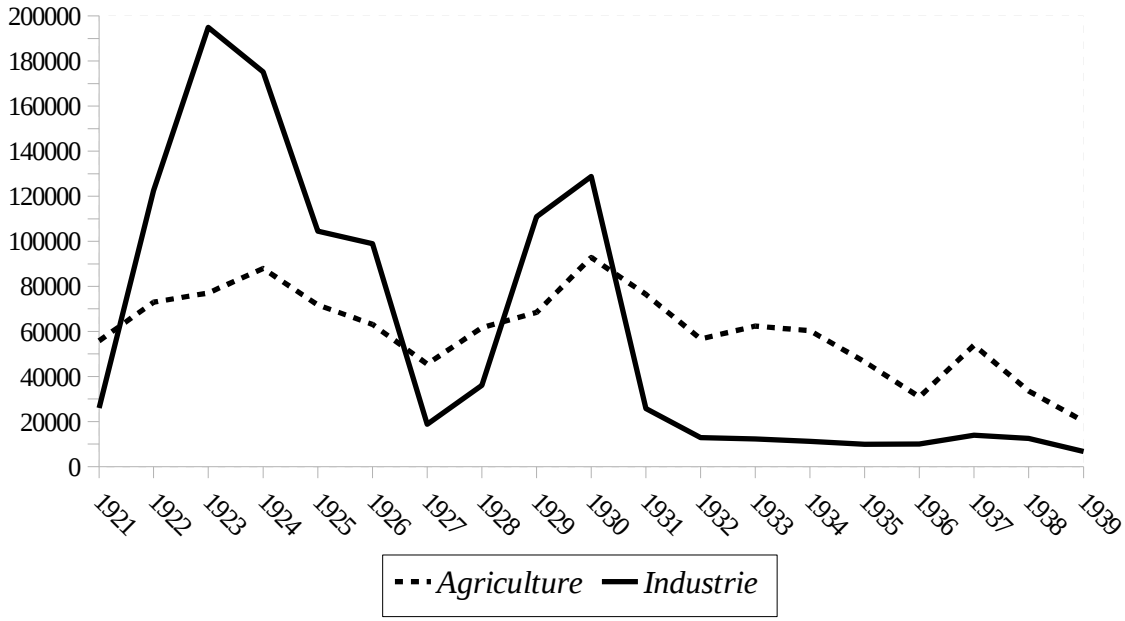
177 Et ce malgré les deux propositions faites en ce sens par Georges Bonnet, député de la Dordogne [Guillaume 1985 : 13]. Le rejet de celles-ci tient sans doute beaucoup au lobbying exercé par la SGI pour protéger son monopole d'introduction [Larbiou 2008].

178 Compte tenu de la forte segmentation de fait des marchés du travail de la construction, un taux de 50% d'étrangers reste autorisé dans certaines spécialités [Teulières 2002 : 137 ; Rainero 2007]. Il faut également préciser que certains contingentements sont spécifiquement régionaux, ce qui entraîne une certaine redistribution spatiale des travailleurs migrants – Singer-Kerel note ainsi une augmentation des effectifs étrangers dans l'agriculture du Sud-Ouest [1989 : 15] – .

179 L'ensemble de la population étrangère représente en 1931 2,7 millions de personnes, soit 6,6% de la population de la France et est majoritairement composée d'Italiens (800 000), de Polonais (500 000), d'Espagnols (350 000) et de Belges (250 000). Si la migration en provenance des pays voisins (Belgique, Italie, Espagne, Suisse…) reste forte, elle diminue en proportion au profit de l'Europe de l'Est, des Balkans et des colonies (Afrique, Asie) [Mauco 1937].

d'autre part sur la mise au travail des travailleurs nationaux que le fort taux de chômage rend plus employables, le sous-emploi devenant un mode de gestion de la force de travail[180].

Introductions comparées Agriculture / Industrie (1921-1939)



Élaboration personnelle à partir de Langlois [1962 : 45]

Si les années 1930 n'inventent rien en termes d' « argumentation politique contre les étrangers [, les] polémiques, le lexique utilisé, les techniques de mobilisation ne [faisant] que reprendre l'arsenal mis au point dans la période précédente » [Noiriel 1988*a* : 284], la crise de 1929 et le chômage de masse viennent stimuler le sentiment xénophobe et amènent la classe politique de gauche[181] comme de droite à prendre ce genre de mesures populistes, au final peu contraignantes pour le patronat [Pierre 1999 : 217][182]. La logique utilitariste qui sous-tend l'évolution du droit de la main-d'œuvre depuis la fin du XIXe donne naissance au moment de la crise à une utilisation du travailleur étranger comme élément d'une politique économique « contracyclique », c'est-à-dire d'une politique conjoncturelle de soutien à la production nationale à travers l'abaissement du coût du travail.

180 Si politiquement, le contexte de sous-emploi généralisé plaide en faveur d'une substitution de la main-d'œuvre française par la main-d'œuvre étrangère, celle-ci ne peut s'effectuer qu'à la marge sur le plan économique, dans la mesure où « l'immigration massive des années 1920 [a], en définitive, facilité la promotion sociale des travailleurs nationaux, en contribuant […] à stratifier et à rigidifier le monde du travail » [Viet 2004a : 107].

181 Sur l'attitude de la gauche pendant cette période, et notamment celle, ambiguë, du PCF, qui malgré son discours internationaliste, s'abstient au moment du vote, se référer à Pierre [1999] & Laval-Reviglio [1996].

182 On a ici une illustration presque idéal-typique de ce que Balibar nomme le « racisme de crise », à savoir « une conjoncture dans laquelle les clivages de classe cessent de déterminer une attitude tendanciellement différente à l'égard des étrangers cédant la place à un consensus social fondé sur l'exclusion et sur la complicité tacite dans l'hostilité » [*in* Balibar & Wallerstein 1997(1988)].

La protection sectoriellement différenciée de l'emploi national fait du travailleur migrant un amortisseur de la crise. Dans les secteurs protégés, la compétitivité est assurée par l'illégalisation d'une partie de la main-d'œuvre étrangère – son « expulsabilité[183] » [De Genova 2005 : 206] réduit ses capacités de résistance face aux stratégies patronales de maximisation de la plus-value absolue et relative –, que les employeurs continuent d'employer au-delà des quotas fixés [Teulières 2002 : 138]. Dans les secteurs non protégés, se concentre ainsi la main-d'œuvre migrante « légale » mais fragilisée par la précarisation généralisée du séjour des étrangers[184].

Car la loi du 10 août 1932 et les mesures législatives et réglementaires qui se succèdent tout au long des années 1930 s'emploient à remettre en cause la stabilité du séjour, menaçant d'illégalité les étrangers établis durablement sur le territoire et plus encore leur famille[185]. Le décret du 6 février 1935 – outre qu'il limite davantage la mobilité des migrants en leur interdisant, sauf autorisation préfectorale exceptionnelle, de travailler dans un autre département que celui dans lequel a été établi sa carte d'identité [Hubscher 2005 : 120] – supprime ainsi l'automaticité du renouvellement de la carte d'identité pour les étrangers présents en France depuis plus de 5 ans dès lors qu'ils travaillent dans un secteur touché par le chômage. Les effets sont immédiats : « sur 31 815 dossiers examinés de février à mars 1935, 8 612 reçurent un avis défavorable, soit une proportion de refus voisine de 30 % » [Harouni 1999 : 63], ce qui, compte tenu des refus cumulés des mois suivants[186], donne lieu à 20 000 expulsions pour la seule année 1935[187] [Weil 1995*a* : 35].

Cependant, l'agriculture fait là encore figure d'exception puisque dans un département comme le Cher « 99,7% des ouvriers agricoles qui demandent le renouvellement de leur carte

183 Il s'agit à cette époque d'une menace bien réelle, dans la mesure où les rapatriements forcés de « travailleurs jugés en « surnombre dans l'économie nationale » » ont lieu dès 1931 [Bruno & Al 2006 : 743].

184 En 1935, le sous-préfet de Carpentras attire ainsi l'attention du préfet du Vaucluse sur l'intérêt porté par les producteurs de fraise du Comtat aux étrangères non autorisées à travailler : « L'insistance des fraisiculteurs pour occuper les non-travailleurs [c'est-à-dire les étrangères […] ne possédant qu'une carte d'identité « non travailleurs »] pourrait me faire supposer que ces dernières consentiraient à être occupées, au moins dans le début, n'ayant aucune raison d'être exigeantes, à un taux réduit » [Veauvy 1985 : 158].

185 Une déclaration devant la Chambre du ministre du Travail en novembre 1934 donne une idée du risque pesant sur le séjour des familles : « Je vous demande s'il ne serait pas souhaitable non seulement de donner du travail aux Français avant d'en donner aux étrangers, mais aussi de donner du travail aux jeunes avant d'en donner aux vieillards et aux hommes avant d'en donner aux femmes » [Bonnet 1976 *in* Rygiel 2009 : 216]. Le regroupement familial est restreint quelques mois plus tard [Borrel 1999 : 71].

186 A ces refus administratifs de renouvellement de titre de séjour s'ajoutent une multitude d'incriminations susceptibles de donner lieu à « rapatriement » pour des infractions mineures, telles que « le fait de rouler sans éclairage à bicyclette ou de laisser son chien divaguer » [Viet 2004a : 142], qui illustre la manière dont l'outil pénal est mis au service de la logique d'expulsion de façon relativement fantaisiste, exposant le migrant à l'arbitraire policier.

187 Il en est de même en 1937, la majorité des « ouvriers rapatriés » étant de nationalité belge (8 500), tchécoslovaque (4 000), polonaise (3 000) et italienne (2 500) (« Statistiques récentes », 1938, *Annales de géographie* 268 : 445).

d'identité obtienne gain de cause » [Rygiel 2009 : 215]. L'activité agricole continue donc d'être un secteur refuge pour l'immigration, tant pour les étrangers déjà sur place que pour les primo-arrivants, dont la venue n'est pratiquement pas remise en cause par le droit de la main-d'œuvre restrictif des années 1930. L'exigence de fluidité de la mise à disposition des travailleurs étrangers conduit même le ministère du Travail à supprimer en 1938 « la consultation des inspecteurs du travail » dans la procédure d'introduction, afin que celle-ci ne ralentisse pas leur arrivée dans les exploitations [Singer-Kerel 1989 : 20].

En définitive, cette spécificité se maintient tout au long de l'entre-deux-guerres puisque selon Legendre, ce sont environ 1 138 000 travailleurs étrangers qui sont introduits dans le secteur agricole entre 1921 et 1939, soit 50 000 à 60 000 en moyenne annuelle, en majorité au titre de saisonniers [1958 : 27-28]. Et il ne s'agit là que d'immigration « légale »[188] . En effet, d'après Noiriel, la population saisonnière étrangère se maintient dans l'entre-deux-guerres autour de 100 000 personnes. 40% de la population étrangère est ainsi employée dans l'agriculture en 1929[189] [1994 : 13-14]. Mais la notion de saisonnier et les frontières qui en délimitent l'emploi sont dès cette époque très mouvantes et imprécises, comme le remarque Mauco :

> « Les saisonniers viennent pour effectuer des travaux déterminés et brefs : moisson, vendanges, cueillette et ne restent qu'un mois ou deux. Les permanents ou semi permanents […] viennent pour six mois ou un an et sont, en général, munis d'un contrat de travail de cette durée. [Beaucoup de ces] salariés permanents ou ouvriers agricoles proprement dits […] restent d'ailleurs en France au-delà de leur contrat et quelques-uns même s'y installent définitivement et accèdent au fermage et à la petite propriété. Un certain nombre d'ouvriers agricoles sont d'anciens saisonniers désireux de travailler plus longuement en France, ou que les employeurs ont appréciés et gardés comme travailleurs à demeure » [1932 *in* Hubscher 2005 : 23].

4. De la MOI à l'ONI : xénophobie d'État & capitalisme de guerre, entre ruptures et continuités

Lors de la Seconde Guerre mondiale, l'agriculture revêt une importance cruciale pour l'État qui, pour cette raison, prend en charge la question de la mobilisation de la main-d'œuvre. Outre les aspects concernant le ravitaillement des troupes (tout d'abord françaises puis allemandes) et de la population non combattante, le secteur est choyé par Vichy compte

188 Mauco estime qu'un tiers des migrants échappe au recensement à la fin des années 1920 [1932 *in* Noiriel 1994 : 13].

189 D'après l'enquête du ministère de l'Agriculture de 1929 sur la population agricole étrangère, celle-ci compte 250 000 individus et est composée à 64% d'ouvriers agricoles, à 22,3% de métayers ou fermiers et 13,7% de propriétaires exploitants [Noiriel 1994 : 14].

tenu de son idéologie agrariste et occupe de ce fait une place centrale dans la politique de planification et de modernisation de l'économie [Kuisel 1977]. En plus de la mobilisation de l'armée lors des vendanges et moissons, le régime développe une propagande de promotion du « retour à la terre » et organise, entre autres organisations de jeunesse, le Service Civique Rural pour inciter les jeunes urbains à participer aux travaux des champs [Bernard 1943]. Cette politique n'est pas seulement incitative. Le Comité de Lutte contre le Chômage se charge de mettre les inactifs au travail en « [ramenant] à plus de bonne volonté […] les ouvriers qui [refusent] l'embauche dans l'agriculture », par la pratique du retrait des « allocations de chômage et, si cela est nécessaire, par le retrait de la carte d'alimentation » [Viet 2004b : 80]. Dans les circonstances particulières de l'économie de guerre[190], la politique d'assignation au travail agricole, qui en période de paix concerne la main-d'œuvre étrangère, est donc élargie à la population (travailleuse ou non) française.

Le statut spécial de l'agriculture dans la politique de main-d'œuvre vichyste est perceptible au regard du recrutement pour le Service du Travail Obligatoire (STO). Alors que « la France de Vichy est […] de tous les pays ayant été occupés par les nazis, celui qui a fourni le plus de bras à l'économie du Troisième Reich, aussi bien sur son propre territoire qu'à destination de l'Allemagne », soit près de 8 milliards d'heures de travail [Viet 2004b : 77], les travailleurs de la terre (outre les prisonniers de guerre) sont épargnés par cette mobilisation forcée. Une partie de la main-d'œuvre étrangère présente sur le territoire français sert en quelque sorte de monnaie d'échange ou du moins préserve le salariat national d'une réquisition plus large.

Comme en 1914-1918, la Seconde Guerre mondiale donne à l'État l'occasion de reprendre en main la question du recrutement de la main-d'œuvre étrangère et d'aller notamment puiser dans l'Empire et selon les modalités de gestion propres à la relation coloniale, la force de travail, non désirée en temps de paix, nécessaire au fonctionnement de l'économie de guerre. Cette intervention de l'État dépasse pourtant de beaucoup le seul cadre de la Seconde Guerre mondiale, d'une part, parce qu'elle faisait, dès 1926, l'objet d'une planification[191] et, d'autre part, parce qu'à l'issue du conflit, l'expérience de gestion étatisée et centralisée de l'immi-

190 Celle-ci a également des effets plus inattendus sur la mobilité et l'activité professionnelle des populations. Milhau rapporte par exemple que les paysans pauvres du Massif Central trouvent alors d'autant plus d'intérêt à aller vendanger en Languedoc que la loi leur permet de rapporter chez eux une centaine de litres de vin par personne, ce qui génère toute une activité de troc (vin contre légumes secs, charcuterie, pommes de terre, beurre) entre les deux régions et donne par là même naissance à la figure du « vendangeur-cochon » [1951 : 296].

191 Sur initiative du ministère du Travail, l'instruction interministérielle du 9 octobre 1926 prévoit en cas de conflit la création en son sein du Service de la Main-d'œuvre indigène, nord-africaine et coloniale. Celle-ci est complétée en 1934 par une seconde instruction précisant l'organisation des travailleurs en « compagnies, formations de base regroupées en légions et en inspections régionales » et en 1938 par la loi sur l'organisation générale de la nation en temps de guerre qui permet l'application des deux textes précédents en organisant la réquisition des « Coloniaux » (article 14) [Luguern 1988 : 10].

gration (de travail), qui rejoint le projet défendu par certains réformateurs depuis les années 1920 de créer un office national d'immigration sur le modèle du *Bureau of Immigration* étasunien [Collomp 1996 : 1113-1114], se prolongera à travers l'ordonnance du 2 novembre 1945.

Si le plan Mandel (du nom du ministre des Colonies de l'époque) qui, en décembre 1939, prévoit la réquisition pour la seule première année de guerre de 300 000 tirailleurs et travailleurs coloniaux, est contrarié par la défaite en juin 1940 et si environ un quart des 20 000 Ouvriers Non Spécialisés (ONS) indochinois (dont la moitié est composée d'« Annamites », originaires du Centre-Vietnam [Luguern 1988 : 24]) est rapatrié à cette date, le service de la Main-d'œuvre Indigène (MOI) du ministère du Travail du Gouvernement de Vichy, puis le Commissariat à la lutte contre le chômage, louent[192] la main-d'œuvre restante aux employeurs et/ou aux collectivités locales du Sud-Ouest et du Midi de la France. Autour de 1942, la moitié d'entre elle est ainsi dirigée vers les travaux agricoles [Luguern 1988 : 55] : 2000 travailleurs « MOI » sont par exemple embauchés pour les vendanges à Monbazillac en Dordogne, tandis que d'autres sont employés aux récoltes et aux moissons ou encore à la culture du riz en Camargue [Luguern 1988 : 56-61].

Si, à l'inverse de la Première Guerre mondiale, la gestion de ces travailleurs est confiée au ministère du Travail et non au ministère de la Guerre[193], celle-ci reste très militarisée : bien qu'ils soient considérés comme civils et « volontaires », les ONS sont pour la plupart réquisitionnés, rassemblés dans des camps où leur tête est rasée et où ils doivent porter un uniforme, répartis en groupes d'une vingtaine d'hommes encadrés par des surveillants et interprètes « indigènes », ainsi que par des Européens issus de l'armée ou de la fonction publique des Colonies (nombre d'entre eux sortent à peine de l'École Coloniale) ; ils voyagent à fond de cale pendant plus d'un mois avant d'arriver à Marseille, à la prison des Baumettes récemment construite et transformée en centre de transit, où ils sont photographiés, immatriculés, fichés et convoyés jusqu'à leur lieu d'affectation ; là, ils sont ensuite cantonnés dans des camps à part où la discipline est stricte – outre l'encadrement en lui-même décrit par les travailleurs comme « méprisant et brutal », le réglement impose aux « MOI » de rentrer aux baraquements à heure fixe, sont conduits en ordre sur le lieu de travail… et sa non-observation les expose à la rétrogradation, à la cassation, au placement en détention ou en compagnie disciplinaire (la

192 La location se fait au forfait à un tarif négocié entre l'employeur et la MOI, qui est inférieur à celui fixé pour les ouvriers européens « compte tenu du moindre rendement de la main-d'œuvre indochinoise » et qui exclut le versement de nombreuses cotisations sociales. En outre, le « requis volontaire » ne perçoit qu'une « solde », la MOI prélevant plus de la moitié du salaire [Luguern 1988 : 46-49].

193 Celui-ci, tout comme le ministère des Colonies, est toutefois largement associé à la définition du statut de la MOI en 1938-1939 [Luguern 1988 : 11].

75ème)... – et s'ils sont théoriquement libres de sortir en dehors du travail, l'hostilité de la population française restreint leurs mouvements [Luguern 1988 ; 2007].

Il faut préciser que l'ensemble des « travailleurs coloniaux » n'est pas géré par la MOI. Les Maghrébins dépendent eux du service de la Main-d'Oeuvre Nord-Africaine (MONA) du ministère du Travail. De concert avec la fédération des employeurs de main-d'œuvre agricole, celui-ci introduit, en 1939, environ 25 000 travailleurs nord-africains qui sont « encadrés, recrutés, transportés, surveillés, nourris et logés, puis rapatriés » [Atouf 2009 : 88-89]. Au total, 10 000 Marocains, acheminés par contingents de 5 000 en 1939 et 1940, sont employés dans l'agriculture, soit 20% des travailleurs coloniaux concentrés dans le secteur. Dotés de contrats de 6 mois renouvelables (qui sont de fait renouvelés 2 ou 3 fois par plusieurs ouvriers), ils effectuent les moissons et les travaux betteraviers (Ageron indique que les Marocains sont introduits en 1939 pour sauver la récolte betteravière [1985 : 1939] en Seine-et-Marne, dans la Somme, l'Aisne, l'Oise, la Seine-et-Oise, le Nord et les Ardennes [Mazouz 1984 : 21]), ainsi que les fenaisons, moissons et les travaux de la vigne dans le Midi, plus particulièrement les départements de l'Aude, du Gard, de l'Hérault et des Bouches-du-Rhône [Atouf 2009 : 102-103].

Comme à l'issue de la Première Guerre mondiale, ces « Coloniaux » sont rapatriés au lendemain du conflit et remplacés dans les travaux des champs par des migrants européens. Leur venue en métropole et leur mise au travail sont donc strictement limitées aux circonstances exceptionnelles de la guerre, des circonstances qui, en même temps, justifient une gestion militarisée de la main-d'œuvre. Bien que très singulier, ce modèle migratoire utilitariste et dirigiste annonce deux caractéristiques majeures de l'immigration marocaine de l'après-guerre : sur le plan économique, son développement s'effectue à partir des secteurs professionnels ayant eu recours à la MONA (les mines dès 1946, l'agriculture après la décolonisation) ; sur le plan politico-administratif, dans la mesure où elle n'est pas désirée puisqu'elle est jugée non assimilable, elle fait l'objet d'un traitement spécifique (quotas, réglementation particulière concernant la durée des contrats saisonniers et l'obligation de retour au Maroc…), notamment à partir de 1974, date à laquelle est suspendue l'immigration économique permanente.

Une autre source de main-d'œuvre agricole coloniale est fournie sous l'Occupation par les « indigènes » prisonniers de guerre. Car contrairement aux prisonniers français « blancs », les soldats « de couleur » majoritairement originaires des colonies[194] ne sont pas libérés par

194 La présence en avril 1941 de 380 Martiniquais au sein de ces prisonniers [Mabon 2006 : 183] tend à démontrer que c'est davantage sur le critère de la couleur de la peau que sur celui de la qualité de citoyen français que s'effectuait le tri entre prisonniers « libérables » et prisonniers devant faire l'objet d'un traitement

l'armée allemande[195] et sont placés dans des camps spéciaux (*Frontstalags*) sur le territoire français[196] (mais aussi polonais, hollandais…). Sur les 70 000 prisonniers d'avril 1941, 37 000 sont encore internés deux ans plus tard, majoritairement issus d'Afrique du Nord et dans une moindre mesure d'Afrique Noire, le reste du contingent ayant été pour la plupart libéré et ayant intégré, faute de rapatriement effectif dans leur pays d'origine[197], les Groupements de Militaires Indigènes Coloniaux Rapatriables (GMICR). Tant les prisonniers des *Frontstalags* que les GMICR[198] sont mobilisés comme main-d'œuvre pour différents secteurs de l'économie, dont l'agriculture.

Les prisonniers, soumis à un « strict régime de détention », hébergés dans des conditions précaires (surpopulation, absence de chauffage et d'eau pour se laver), mal habillés, mal chaussés, mal nourris, sont particulièrement exposés à la dysenterie et à la tuberculose [Recham 2006 : 120-121]. On les affecte à des détachements de travail (*Arbeitskommandos)* formés en fonction des besoins et ils sont soit employés directement par le Reich, soit mis à la disposition des communes, des particuliers et des administrations. En février 1943, « 5 450 prisonniers indigènes nord-africains, « soumis à un régime strict et une discipline militaire », [travaillent ainsi] dans les exploitations agricoles des départements des Ardennes[199], de la

particulier.

195 34 000 « Coloniaux » restent maintenus en captivité en Allemagne, dont les camps abritent également, à titre disciplinaire, ceux dont la tentative d'évasion a échouée [Recham 2006 : 112].

196 A partir de février 1943, certains de ces camps (en premier lieu ceux de Vesoul et Nancy) sont surveillés par des anciens de l'Armée et de la fonction publique coloniales, ce qui montre la collaboration de l'État Français à la politique d'enfermement des soldats coloniaux. Dans une lettre adressée à G. Scapini, ambassadeur de France aux prisonniers de guerre, l'adjudant-chef martiniquais Gernet remarque : « Non seulement nous, gens de couleur, n'avons bénéficié d'aucun des accords qui ont rendu à leurs foyers de très nombreux prisonniers de race blanche mais encore ce sont maintenant des Français blancs qui nous gardent en captivité. Il est douloureux de souffrir des effets d'une telle distinction […] Je suis Antillais, puis-je dire que je suis Français ? » [Mabon 2006 : 188 ; Recham 2006 : 116].

197 Pour les prisonniers rapatriés se pose dès cette époque le problème du versement des arriérés de soldes, du pécule, des indemnités de congé de libération, primes de démobilisation… dans les pays d'origine. Ainsi dans un courrier intercepté par l'administration du contrôle postal, un ancien soldat sénégalais met en garde ses camarades : « Ne quittez pas la France avant que tout ne soit réglé. Ici, en arrivant à Dakar, on ne vous paie pas, on ne vous appareille pas, on ne vous décore pas, on vous renvoie dans vos villages sans aucun moyen de vivre » [*in* Thomas 2002 : 677]. Ce contentieux pécuniaire et plus encore, l'existence d'une discrimination dans l'indemnisation des tirailleurs par rapport aux prisonniers métropolitains, débouche en décembre 1944 à Thiaroye sur le massacre d'ex-détenus cherchant à faire valoir leurs droits auprès de leur hiérarchie [Mabon 2002].

198 Ils sont au nombre de 16 000 en 1943 [Mabon 2006 : 183], répartis dans des petits camps de travail en semi-liberté et utilisés par les Allemands après l'occupation de la Zone Sud notamment pour les travaux de fortification des façades maritimes (« Opération Todt »). Toutefois, Thomas signale qu'un « groupe relativement important » de GMICR marocains est employé dans les exploitations agricoles des alentours de Melun » [2002 : 681].

199 Une partie des prisonniers-travailleurs employés dans les Ardennes est mise à disposition de l'entreprise allemande de colonisation agricole *Ostland* (rebaptisée *Reichsland* en 1942), expérience d'agriculture intensive développée dans les territoires conquis (en zone interdite) à grand renfort de machines et d'engrais sur 110 000 hectares dans ce seul département et servant à l'alimentation du Reich [Labaste 1946].

Meuse, de la Meurthe-et-Moselle, de la Haute-Saône, du Loiret et d'Eure-et-Loir » [Recham 2006 :122]

Enfin, une dernière source de main-d'œuvre employée tant avant la défaite, que successivement par le régime de Vichy et l'administration allemande est constituée par les réfugiés politiques (antifascistes italiens, républicains espagnols, brigadistes internationaux…) et les « indésirables » (juifs, tsiganes…) concentrés dans des camps établis à partir du début de l'année 1939. Comme le voit bien Fischer, les camps constituent : « Une manière de gérer le poids économique des étrangers inexpulsables en conférant une utilité à des internés aisément perçus comme des « bouches inutiles » » [2004 : 33]. La mobilisation de cette main-d'œuvre est prévue dès juillet 1938 dans le cadre de la « loi sur l'organisation de la nation en temps de guerre »[200], qui pose l'obligation pour les bénéficiaires du droit d'asile de délivrer des « prestations » afin de participer à l'effort de guerre[201].

La mise à disposition de cette main-d'œuvre se fait à travers deux canaux principaux : tout d'abord, le recrutement direct par les employeurs organisé dans les camps par les militaires en charge de leur administration, qui se développe localement avant la mise en place de toute structure officielle d'encadrement des « prestations ». Ces placements sont à la discrétion du chef de camp lorsqu'ils sont collectifs et font l'objet d'une consultation préalable des offices départementaux de placement lorsqu'ils concernent des individus isolés. Ils s'effectuent à travers des contrats de trois mois renouvelables, pendant lesquels les travailleurs isolés vivent et travaillent hors des camps, concernent les entreprises de défense nationale et les exploitations agricoles. La rémunération est négociée entre l'employeur et le chef de camp [Farmer 2004 : 97] et le fait qu'elle ne soit constituée que d'avantages en nature au camp de Bram (Aude) par exemple, amène la CGT a intervenir auprès de la préfecture pour réclamer un salaire décent pour ces travailleurs[202] [Peschanski 2000 : 229] ; vient ensuite le recrutement opéré par le ministère de la Défense dans le cadre des Compagnies de Travailleurs Étrangers (CTE), puis des Groupements de Travailleurs Étrangers (GTE). En avril 1940, soit trois semaines avant l'offensive allemande, sur les quelque 100 000 réfugiés espagnols détenus

200 Le décret d'application est pris le 12 avril 1939 [Peschanski 2000 : 112].

201 Dans le cas des réfugiés espagnols, cette mise au travail se fait sous la menace d'une expulsion en territoire franquiste. Ainsi, en février 1940, le Général Menard, chef de la direction de la Main-d'œuvre étrangère du ministère de la Défense, déclare : « Tous les réfugiés espagnols qui ne peuvent pas démontrer que leurs familles rendent un service à la France, soit dans l'armée, soit dans le travail industriel ou agricole, seront rapatriés. On ne tolérera pas d'exception. Cette mesure concerne aussi bien les femmes que les hommes. On tiendra compte uniquement des réfugiés qui ont pu démontrer qu'ils ont des motifs graves pour ne pas retourner en Espagne » [*in* Peschanski 2000 : 45].

202 Alors que la rémunération en vigueur dans ce camp comprend « casse-croûte, tabac et boisson, soit l'équivalent de 5 F par jour », l'Union Départementale de l'Aude exige « les avantages en nature et 10 F par jour » [Peschanski 2000 : 229].

dans les camps, 40 000 sont mis au travail sur le premier mode et 55 000 selon le second, sous la surveillance d'officiers et sous-officiers français [Peschanski 2000 : 230].

La création des CTE-GTE correspond à une volonté administrative d'allouer rationnellement la main-d'œuvre, comme en témoigne le recensement professionnel mené auprès des retenus par le Servicio de Evacuación de Refugiados Españoles (SERE) dès juin 1939. Celui-ci fait apparaître que 30% d'entre eux sont ouvriers agricoles de métier [Peschanski 2000 : 59], ce qui justifie et permet d'affiner le placement d'une grande partie des réfugiés dans les exploitations agricoles du Sud-Ouest (Languedoc-Roussillon) où sont concentrés de nombreux camps, mais aussi chez des paysans du centre de la France[203] : l'agriculture accapare ainsi entre 15 000 et 25 000 CTE-GTE en 1940-1941 [Maux-Robert 2002 : 140 ; Farmer 2004 : 95 ; Peschanski 2000 : 231].

De la même façon, le passage des CTE aux GTE en septembre 1940 marque une évolution vers un « système de régulation discriminatoire » [Peschanski 2000 : 384] : d'un côté, les GTE permettent de trier les retenus en fonction de leur « race » et position politique, ainsi qu'en fonction de leur aptitude au travail et de ainsi constituer des camps de « prestataires » et de « non-prestataires »[204] ; de l'autre, alors que les CTE répondaient à une mobilisation tous azimuts (leur création intervient d'ailleurs peu avant la suppression en septembre 1939 de la loi de 1932 sur le contingentement de la force de travail étrangère), la mise en place des GTE, opérée au moment où de nombreux soldats français sont démobilisés, cherche dans un premier temps à limiter la concurrence entre les mains-d'œuvre françaises et étrangères[205], un objectif qui passe au second plan dès lors que l'Occupant se met à puiser dans ce réservoir de main-d'œuvre [Peschanski 2000].

203 Dukic & Al signalent qu'un « millier d'hommes internés au camp de Bram [est envoyé] dans le Loiret et le Loir-et-Cher pour travailler dans l'agriculture » [2008 : 43].

204 Cette politique de regroupement s'articule pleinement avec la logique d'exclusion puis d'extermination mise en place par la suite.

205 C'est ce qui explique leur rattachement au Commissariat à la Lutte contre le Chômage du ministère du Travail en octobre 1940, ainsi que la réduction progressive de l'écart de rémunération et de droits entre les « étrangers encadrés » et les travailleurs nationaux : alors qu'initialement, les travailleurs des GTE ne perçoivent qu'une prime journalière indexée sur le rendement (en moyenne 0,5 F/jour), le CLC met en place un salaire en 1941, puis un alignement sur la convention collective et enfin établit fin 1942 une égalité en droit entre les deux types de travailleur [Peschanski 2000 : 385-386].

5. L’ordonnance du 2 novembre 1945 et l’invention du contrat ONI

Les idées de différencialisme et de hiérarchisation raciale et le principe impératif de sélection des migrants en fonction de leur origine (« eugénisme migratoire ») ne disparaissent pas avec le régime de Vichy. Divers travaux [Weil 1995*a&b* ; Le Bras 1994 ; Rosenthal 2003] ont d’ailleurs établi que ces idées, qu’elles se fondent sur la base de la biologie ou de la psychologie des peuples, sont partagées par l’ensemble des experts participant à l’élaboration de la nouvelle politique d’immigration à la Libération et sont d’ailleurs exprimées au cours des débats préparatoires[206], même si elles cohabitent et se confrontent avec d’autres principes et impératifs, tels que le besoin de population migrante, la valeur d’égalité, le primat de l’individu dans le processus d’assimilation, le respect du droit d’asile… Doit-on alors voir avec Weil dans le fait que le texte fondateur de cette nouvelle politique (l’ordonnance du 2 novembre 1945) évacue, suite à l’intervention du Conseil d'État, toute référence à une sélection ethnique des migrants, « une victoire des valeurs républicaines » [1995*a* : 59] qui ferme définitivement la « parenthèse » de la collaboration?

Rien n’est moins sûr si l'on considère notamment la nomination par De Gaulle de Mauco à la tête du Haut Comité Consultatif de la Population et de la Famille, un poste qu'il occupera jusqu'en 1970. L'influence du second sur le premier est par exemple perceptible dans le discours programme, qui selon Morice constitue une « synthèse complète de l'eugénisme [migratoire] » [2002], prononcé le 3 mars 1945 par le Président du Gouvernement Provisoire de la République Française devant l'assemblée consultative :

> « Afin d'appeler à la vie les douze millions de beaux bébés qu'il faut à la France en dix ans, de réduire nos taux absurdes de mortalité et de morbidité infantile et juvénile, d'introduire au cours des prochaines années, avec méthode et intelligence, de bons éléments d'immigration dans la collectivité française, un grand plan est tracé […] pour qu'à tout prix soit obtenu le résultat vital et sacré »[207].

206 Mauco élabore dans un projet de directive générale du Haut Comité de la population un classement des populations par ordre de « désirabilité » et assorti d’objectifs chiffrés d’introduction, qui place dans un premier cercle les « Nordiques » (Belges, Luxembourgeois, Néerlandais, Suisses, Danois, Scandinaves, Finlandais, Irlandais, Allemands, Canadiens) dont la proportion dans la population migrante totale devrait être de 50%, dans un second, les « Méditerranéens » (de préférence issus du Nord de l’Italie, de l’Espagne et du Portugal) qui pourrait représenter 30% des étrangers, dans un troisième, les « slaves » (Polonais, Tchécoslovaques, Yougoslaves) dont la présence en France doit être limitée à 20% et enfin, dans un dernier cercle, « tous les étrangers d’autres origines [dont] l’introduction en France devra être strictement limitée aux seuls cas individuels présentant un intérêt exceptionnel » [Weil 1995*a* : 56-57]. De leur côté, Sauvy et Debré considèrent que l’afflux des « Arabes fatalistes, crédules », des « Levantins parfois trop habiles », des « Orientaux » et des « Balkaniques est loin d’être aussi souhaitable que celui de Belges et des Hollandais ou même des Italiens et des Espagnols » [Rosenthal 2003 : 108].

207 « Des conditions d'application du principe du droit du sol pour l'attribution de la nationalité française », *Rapport au Premier ministre n°162 de la mission d'étude des législations de la nationalité et de l'immigration*,

La reprise en main par l'État de la gestion de l'immigration constitue certes une rupture avec la politique d'avant-guerre et l'aventure de la SGI, mais elle correspond aussi et surtout à une volonté de « suivre l'immigrant depuis son recrutement jusqu'à sa naturalisation ou son rapatriement » [Weil 1995*b* : 90], c'est-à-dire de mettre en place un contrôle total du migrant, confié à un nouvel organisme, rattaché au ministère du travail et dont l'un des vice-présidents est le secrétaire général de la CGT[208] [Viet 1998 : 120] : l'Office National d'Immigration. Ce dernier ouvre des bureaux de recrutement dans les pays dont les ressortissants sont jugés « assimilables », à savoir les pays d'Europe du Nord (Belgique) et du Sud (Italie puis Espagne) et non dans les Colonies dont la population, tout en ayant fourni de la main-d'œuvre pendant la guerre, continue d'être vue comme « inassimilable »[209].

Si, d'un point de vue strictement juridique, les ministères ne sont pas expressément invités à sélectionner ethniquement les migrants, rien ne les empêche pour autant, dans le silence de l'ordonnance de 1945 sur la question, d'installer « des bureaux de l'ONI plutôt à Milan qu'à Istanbul » [Weil 1995*b* : 97]. Après-guerre, la « préférence culturelle […] en faveur d'une immigration européenne de proximité » [Viet 2004 : 176] reste donc un « critère d'action » [Rosenthal 2003 : 108] de l'appareil d'État, plébiscité notamment par le ministère de la Population, dont l'objectif en 1950 est d' :

> « Éviter que la France soit démographiquement et par là même ethniquement submergée comme le furent l'ancienne Rome et la Grèce au moment des invasions barbares qui firent en très peu de siècles prendre le chemin des musées à ces civilisations prestigieuses que l'humanité a mis plus d'un millénaire à redécouvrir » [*in* Viet 2004 : 175].

Ce « critère d'action » constitue longtemps un invariant de la politique française d'immigration. En 1972 par exemple, le directeur de la Population et des Migrations met en garde l'ONI

juillet 1997 : 10.

208 En outre, les syndicats de salariés sont initialement représentés au conseil d'administration de l'ONI (4 sièges dont un pour le secteur agricole), tout comme les organisations patronales (même composition), ce qui réactive au sein de la nouvelle structure l'affrontement entre la position « protectionniste » d'un certain syndicalisme ouvrier et la position « libérale » du patronat. Lorsqu'en septembre 1948, l'ONI est réformé par décret, les deux parties sont évincées et le principe de régularisation administrative des étrangers en situation irrégulière est entériné [Borrel 1999 : 77]. De ce fait, la CGT « préconise, compte tenu de l'absence de garanties, [l'] arrêt [de l'immigration] » [Tripier 1990 : 62].

209 « Dans le *Rapport sur l'immigration* qu'il adresse en 1946 à la Commission nationale de la main-d'œuvre, Bideberry, directeur du Peuplement et des Naturalisations au ministère de la Population, réserve l'entrée en France aux étrangers « ethniquement assimilables », en excluant explicitement « les Orientaux, les Extrême-orientaux et les étrangers de race noire » [Rosenthal 2003 : 116].

> « contre une politique d'immigration de facilité qui consisterait à recruter des Turcs parce qu'ils constituent un réservoir important et commode, alors que les travailleurs portugais et yougoslaves, bien que plus difficiles à recruter, lui semblent plus intéressants pour la France [et évoque] le problème posé par l'augmentation du nombre de travailleurs d'Afrique noire contrôlés, ainsi que la stagnation de l'immigration familiale portugaise au bénéfice des immigrations maghrébine et turque, moins assimilables » [*in* Viet 2004 : 329].

Toutefois, cet impératif de sélection de la main-d'œuvre étrangère sur la base de son « assimilabilité » ne trouve à s'appliquer que dans le cadre de l'ONI. Or, si le projet initial vise à faire de l'Office le pivot de toute la nouvelle politique d'immigration, une grande partie des entrées échappe à son contrôle, tant et si bien que plutôt que d'un système étatisé, il faut parler d'un système migratoire clivé et à plusieurs vitesses. En marge du volant de main-d'œuvre recruté et introduit par l'ONI, se déploient trois autres flux : celui des Algériens qui, à partir de la promulgation du statut organique en 1947, bénéficient du statut de citoyen français et donc de la liberté de circulation entre la colonie et la métropole ; celui de l'immigration « illégale », largement encouragée par les employeurs [Borrel 1999 : 77] et régularisée *a posteriori* par l'Office, d'abord au coup par coup et de manière quelque peu clandestine, puis selon une procédure officialisée et standardisée à partir de 1956[210] ; celui de l'immigration recrutée légalement par le patronat dans les pays dans lesquels l'ONI n'a pas établi de bureaux de recrutement.

Ce dernier élément, dont le meilleur exemple est le cas déjà évoqué des mineurs marocains recrutés directement par les Charbonnages de France à partir de 1946, montre une certaine continuité avec le modèle migratoire d'avant-guerre. Comme au temps de la SGI, les compagnies minières envoient leur propre personnel (agents recruteurs, médecins) pour sélectionner, embaucher et acheminer en France la main-d'œuvre venant compléter les contingents introduits par l'ONI. Il faut dire que ceux-ci sont largement inférieurs aux objectifs fixés par le plan Monnet pour la reconstruction. Sur les 290 000 introductions attendues en 1947, l'ONI n'en introduit que 45 000 au cours des six premiers mois de l'année, soit à peine 15% [Viet 1998 : 150]. Dans ces conditions, la réactivation du recrutement privé sur le schéma de l'entre-deux-guerres apparaît comme un palliatif nécessaire au redressement de l'économie française.

210 La mise en place de cette dernière – au travers de la circulaire du 18 avril 1956 – vise à favoriser l'immigration sud-européenne en lui donnant des facilités équivalentes à celles dont disposent les Algériens [Weil 1995*a* : 64-65]. Les formes de contrôle de la composition ethnique de la main-d'œuvre évoluent donc : puisque la sélection en amont (choix des pays) se révèle inefficace, on lui substitue un « système d'écluses administratives » permettant la légalisation des illégaux majoritairement issus d'Europe du Sud (ceux du Nord bénéficient du régime de liberté de circulation instauré en 1957 par le Traité du Marché Commun), de façon à contrebalancer ainsi les entrées d'Algériens.

Parce que leur embauche se fait sur un mode temporaire (contrat de 6 mois) et qu'il n'est donc pas question *a priori* d'immigration permanente, le recrutement de mineurs au Maroc constitue une solution de repli acceptable, mettant en pratique le projet, qui avait émergé au cours des débats préparatoires de l'ordonnance de 1945, de créer un système migratoire différencié superposant une immigration de type quantitatif, non « désirable » mais introduite à titre temporaire et rapatriable « quasi automatiquement » au bout d'un an et une immigration de type qualitatif, assimilable et permanente, vouée « à fournir au bout d'un délai plus ou moins long de nouveaux citoyens français » [Weil 1995*b* : 90].

Cette progressivité de l'autorisation de séjour se matérialise par la création de trois cartes d'étranger résident : « temporaire »[211], « ordinaire » et « privilégié ». Seul le migrant titulaire d'une carte temporaire (étudiant, saisonnier, travailleur temporaire) n'est pas autorisé à travailler sur l'ensemble du territoire [Viet 1998 : 142] et voit donc sa mobilité géographique et professionnelle réduite. Dans le nouveau régime marqué par une séparation des titres de travail et de séjour – avant 1945, la carte d'identité constitue aussi matériellement un permis de travail – [212], le résident temporaire est celui sur lequel la politique de main-d'œuvre a le plus de prise, l'administration du travail pouvant décider souverainement si elle renouvelle ou non pour un an supplémentaire l'autorisation de travail dans ce même secteur géographique et professionnel.

Loin de rompre avec les règles de contrôle de la mobilité des migrants d'avant guerre, le système que met en place l'ordonnance de 1945 reprend l'ensemble des dispositions-cadres accumulées en période de montée de la xénophobie et de construction dialectique (les « Eux » et les « Nous » [Hoggart 1970(1958)]) de l'identité nationale et de l'étranger : non-accès des étrangers à de nombreuses professions et secteurs de l'économie nationale française, maintien de la loi du 10 août 1932 organisant un contingentement dans d'autres[213], obligation d'obtenir une autorisation préalable de travail accordée sur la base des principes de subsidiarité et donc d'utilité pour l'économie[214], interdiction faite aux employeurs d'embaucher un étranger

211 Comme le précisent Bruno & Al, alors que l'ordonnance de 1945 avait prévu un continuum de titres garantissant au migrant une stabilisation progressive de sa situation administrative en fonction de son ancienneté de séjour, la pratique de l'administration préfectorale « durcit » très rapidement la frontière entre la carte temporaire, dont le renouvellement est purement discrétionnaire et les deux autres cartes, « l'adjectif temporaire [renvoyant alors] non pas à ceux dont l'intention est de rester provisoirement en France mais à l'ensemble des étrangers exclus d'un statut juridique stable dans le temps » [2006 : 751].

212 Principale nouveauté introduite par l'ordonnance de 1945, cette séparation renforce l'autonomie de chacune des deux logiques administratives et produit des tensions entre la politique de main-d'œuvre et la politique du séjour, ce qui fragilise la situation administrative et professionnelle des migrants pris dans un système d'injonctions et d'autorisations non coordonnées et souvent contradictoires.

213 Cette loi n'est supprimée qu'en 1981 [Borrel 1996 : 76].

214 Spire précise que jusqu'en 1956 (date à laquelle le gouvernement accepte d'officialiser et de systématiser la procédure de régularisation sur place et *a posteriori*) et à partir de la fin des années 1960, les bureaux de main-

n'étant pas autorisé à travailler hors du secteur professionnel et/ou géographique d'emploi, déclaration obligatoire en mairie dès lors que le salarié est hébergé chez l'employeur[215], obligation d'inscription des salariés étrangers dans un registre spécifique de l'entreprise[216]… Ce faisant l'immigration organisée prend un caractère à la fois eugéniste (au sens où certains bassins migratoires sont privilégiés par rapport à d'autres) et utilitariste, un utilitarisme qui s'exprime de manière plus ou moins forte selon l'origine et les catégories dans lesquelles le migrant est « rangé » et dont le statut de « résident temporaire » représente le type idéal.

Au sein de la catégorie de « résident temporaire », le saisonnier jouit d'un statut spécifique, puisque c'est son contrat de travail (validé, en amont de son introduction, par les bureaux de main-d'œuvre) qui lui tient presque toujours[217] lieu de carte de séjour. Son droit au séjour et au travail est donc organiquement lié à un employeur : celui-ci définit son temps de séjour, choisit de solliciter ou non sa réintroduction l'année suivante et son exploitation constitue le seul lieu de travail autorisé *a priori*. La mobilité du saisonnier est ainsi filtrée par les trois acteurs de poids inégal que sont l'entreprise recruteuse, l'administration départementale du travail et l'ONI.

L'ONI (rebaptisé OMI en 1988, ANAEM en 2005, puis OFII en 2009) est en charge du contrôle de la mobilité internationale du travailleur et a essentiellement une fonction d'exécution. Situé en bout de chaîne, l'office met en œuvre le processus d'introduction (sélection médicale, signature du contrat, acheminement) et de rapatriement du saisonnier (réacheminement, contrôle de l'effectivité du retour), mais n'intervient ni dans le recrutement – sauf dans le cas de la procédure anonyme qui, j'y reviendrai, est très peu utilisée –, ni dans le suivi de l'exécution du contrat de travail.

---

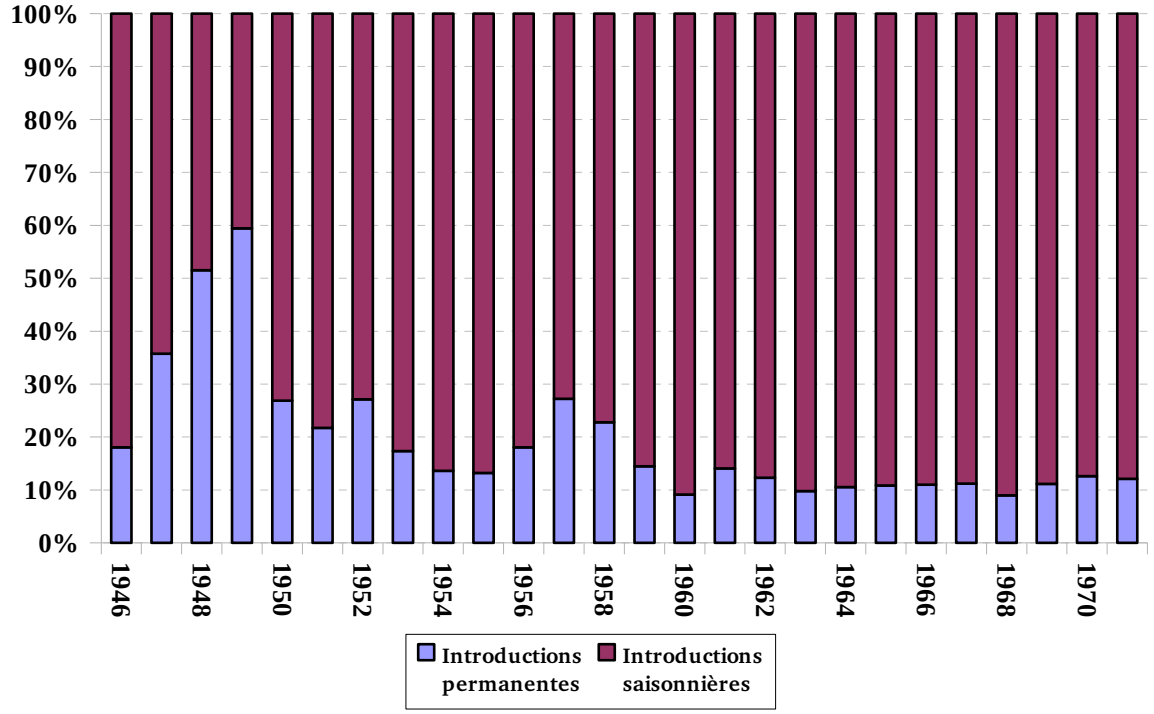
d'œuvre classent les secteurs économiques correspondant aux demandes d'autorisation de travail en trois catégories : les secteurs excédentaires pour lesquels les requêtes sont automatiquement refusées ; les secteurs déficitaires parmi lesquels les mines et l'agriculture pour lesquels l'accord est quasi-automatique ; les secteurs « soumis à compensation » dont les demandes « remontent » à l'administration centrale, afin que celle-ci détermine si un travailleur déjà présent sur le territoire local ou national est susceptible d'occuper l'emploi demandé [2005]. On voit donc que le principe de subsidiarité est appliqué de manière distincte selon les secteurs de l'économie et que l'agriculture fait l'objet, comme dans l'entre-deux-guerres, d'un traitement spécifique dans lequel l'introduction des travailleurs étrangers tend à être « de droit ».

215 Dans les faits, l'ONI incite tous les employeurs de main-d'œuvre étrangère à faire cette démarche (qui peut également être faite auprès du Commissariat de Police) même lorsqu'ils ne s'engagent pas à loger les travailleurs introduits. Dans le cas des saisonniers, le contrôle de la mobilité s'effectue également par ce biais, les maires apposant leur visa sur les contrats à l'arrivée et au départ du salarié dans leur commune (cf. Annexe 1).

216 Cette obligation, posée par un arrêté de juin 1938 et maintenue depuis, matérialise dans l'entreprise la différence de traitement juridique entre travailleurs étrangers et nationaux. Le registre des salariés étrangers identifie ceux-ci comme une composante singulière du collectif de travail et fournit à l'inspection du travail un outil de surveillance spécifique.

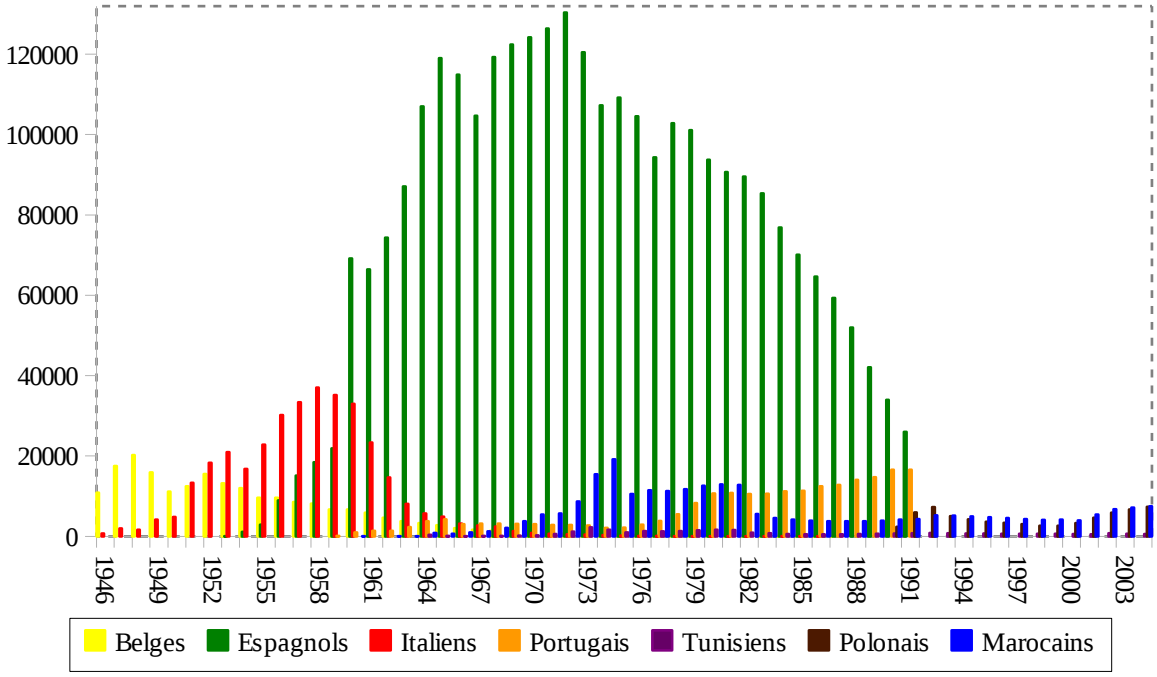
217 Si d'un point de vue strictement juridique, il faut différencier les saisonniers sous contrat inférieur à 3 mois des saisonniers sous contrat supérieur à 3 mois, les seconds devant théoriquement se voir délivrer une Autorisation Provisoire de Séjour (APS) ou une Carte de Séjour Temporaire (CST) d'une durée égale à celle de son contrat, dans, la pratique, peu de préfectures prennent la peine de délivrer un titre provisoire aux saisonniers.

Composition de la force de travail étrangère en agriculture: évolution relative des introductions permanentes et saisonnières (1946-1971)



Élaboration personnelle à partir d'ONI (1975)[218]

Introduction de saisonniers OMI par nationalité (1946-2004)



Élaboration personnelle à partir de OMISTAT 2005

218 Office National d'Immigration, *Notes rapides d'information* 42, Paris, 1975.

Ce dernier est effectué par l'administration du travail et principalement par ses structures décentralisées que sont les bureaux de main-d'œuvre (DTMO puis DDTEFP). Ceux-ci traitent les demandes de main-d'œuvre étrangère des employeurs et s'appuient pour cela sur les services d'Inspection du Travail en Agriculture (ITEPSA), qui donnent un avis sur le respect du droit du travail dans les entreprises concernées (ex : existence ou non d'un contentieux relatif à l'emploi de main-d'œuvre étrangère) et doivent légalement vérifier les conditions d'hébergement sur place. Ces bureaux veillent également à l'application du principe de « compensation », c'est-à-dire à la subsidiarité de l'emploi des étrangers par rapport aux travailleurs nationaux (ce qui se matérialise après la création de l'ANPE en 1967 par un dépôt d'offre d'emploi). Enfin, ils décident de l'opportunité de prolonger ou non les contrats, soit chez le même employeur, soit chez un nouveau pouvant exercer son activité économique dans un autre département. Exécutante de la politique de main-d'œuvre, l'administration départementale du travail est, à l'inverse de l'ONI, plus qu'une simple chambre d'enregistrement des demandes d'introduction. Elle opère le contrôle de la mobilité spatiale et professionnelle des saisonniers sur le territoire nationale, en fonction des besoins exprimés par les employeurs.

Ceux-ci sont les initiateurs souverains du processus d'introduction et de mise au travail des saisonniers. Les demandes qu'ils émettent chaque année font naître l'autorisation de travail et de séjour de l'étranger pour la durée prévue par le contrat, ce que ne permettent ni l'ancienneté cumulée de séjour du travailleur étranger, ni la condamnation ou la faillite de l'employeur. Cette prérogative exclusive donne au patron le pouvoir de brider la mobilité du saisonnier en ne renouvelant pas son contrat d'une année sur l'autre (ce qui revient à le licencier sans avoir à se préoccuper de la légalité du motif ou du montant des frais afférents) ou en réduisant sa période d'emploi, en différant la date d'embauche ou en ne demandant pas de prolongation.

A ce trio d'acteurs prévus par la législation s'en ajoutent trois autres, qui, dans les faits, jouent un rôle important dans le processus d'introduction : l'intermédiaire, les syndicats d'employeurs et la préfecture.

Outre le cas dans lequel le futur saisonnier travaille déjà illégalement dans l'exploitation, l'embauche se fait nécessairement au travers d'un intermédiaire, généralement un salarié de l'entreprise. Il faut distinguer deux situations distinctes : soit cet intermédiaire est un saisonnier lambda, qui profite d'une opportunité pour demander à l'employeur de recruter un parent à lui ; soit c'est un « spécialiste », dont le profil est le plus souvent celui d'un chef d'équipe, homme de confiance du patron, employé en CDI et ayant un titre de séjour. Or la spécialisation favorise le développement de deux logiques à l'intérieur du système de recru-

tement, à savoir la marchandisation du contrat de travail (maquignonnage) et l'autonomisation de l'intermédiaire par rapport à l'employeur. Ces deux logiques peuvent alors se renforcer. Plus le patron laisse de marge de manœuvre à l'intermédiaire (comme le font par exemple les chefs de grandes exploitations), plus celui-ci sera tenté de renouveler les effectifs pour toucher l'argent de la vente du contrat (jusqu'à 6000 euros)[219]. Je reviendrai, sur ce point qui n'est pas sans conséquence sur le mode de gestion de la main-d'œuvre, puisque ce système d'intermédiariat opère un déplacement relatif de la relation paternaliste.

De leur côté, les syndicats patronaux et le préfet constituent un couple d'acteurs essentiels, puisque leur rapport de forces et d'intérêts définit le cadre de la relation entre les employeurs et l'administration du travail et pèse donc sur les décisions individuelles et collectives d'introduction, qui en dernier recours appartiennent au préfet. Les organisations professionnelles agrègent et font remonter les besoins globaux en force de travail et cherchent à imposer le maintien, voire l'augmentation, des volumes de travail saisonnier (nombre d'ouvriers agricoles introduits, nombre de prolongations de contrats…). La préfecture pour sa part, tente de réaliser un arbitrage entre l'application de la réglementation existante et des directives interministérielles[220] fixant annuellement les grandes orientations en matière de recours aux saisonniers agricoles étrangers et la satisfaction des besoins exprimés (avec force) par les syndicats de producteurs.

6. Âge d'or et décadence du contrat saisonnier : du Nord au Sud et de l'ONI à l'OFII

Il s'agit moins ici de revenir en détail sur l'évolution de l'immigration saisonnière étrangère depuis la Seconde Guerre mondiale (dans la mesure où cela a déjà été fait dans d'autres travaux [Décosse 2004 ; Débarre 1990 ; Hubscher 2005]), que de repérer histori-

219 Rencontré le jour du marché à Ajdir, un saisonnier en conflit avec un intermédiaire à qui il aurait versé 4000 euros sans que celui-ci lui donne de contrat en échange et contre lequel il a porté plainte au Maroc, témoigne : « Pourquoi ceux qui vendent les contrats cherchent de nouveaux saisonniers ici qui ne connaissent rien ? Pour faire de l'argent ! Ils travaillent 14 heures et on ne les paie que 6. C'est pour ça que ce sont des milliardaires. Viens avec moi et je te montre les maisons qu'ils possèdent ici au Maroc » (Entretien avec M. Fares, Ajdir -Taza, Maroc-, septembre 2005).

220 Les circulaires interministérielles annuelles sont le produit d'une coopération/négociation entre les ministères du Travail et de l'Agriculture (et plus récemment de l'Immigration). Ainsi, si l'ordonnance de 1945 rompt avec le schéma d'une organisation sectoriellement différenciée de l'immigration de travail (et donc avec le traitement de la question de la main-d'œuvre étrangère agricole par des structures spécifiques telles le SMOA ou l'OCMOA) elle aménage toutefois, à l'intérieur du dispositif unique, des canaux de gestion concertée permettant à l'Agriculture de relayer les exigences de la Profession et de garder un certain contrôle sur les introductions de travailleurs étrangers dans le secteur.

quement des récurrences, ou à l'inverse des spécificités, dans les mécanismes d'importation de force de travail, l'évolution des systèmes productifs, les politiques de main-d'œuvre des employeurs, les pratiques migratoires et professionnelles des saisonniers... L'idée est de chercher à cerner comment se construit la migration de travail dans l'entrecroisement des stratégies des saisonniers et des arrangements entre les producteurs et l'administration.

6.1. Le rôle pionner du secteur betteravier et rizicole

Dans l'immédiat après-guerre, les contrats saisonniers sont quasi exclusivement destinés à la culture de la betterave dans la partie Nord du pays (en majeure partie concentrée dans trois départements : l'Aisne, la Marne et l'Oise) et affectés aux travaux des champs (binage/arrachage), mais également aux activités de transformation du tubercule (distillerie, sucrerie) – ainsi que dans une infime mesure, à des activités agricoles locales annexes telles que le séchage de la chicorée, le teillage du lin et la cueillette du houblon – . Le système de main-d'œuvre betteravière est cependant dans une impasse : si l'immigration belge, tradition-nelle et de proximité, constitue un réservoir de force de travail accessible et dans lequel les cultivateurs ont d'ailleurs puisé pendant la Seconde Guerre mondiale [Lenoble 1984], la dévaluation du franc en 1945 a singulièrement dégradé le taux de change. Aussi, pour pouvoir continuer à importer des saisonniers flamands, le gouvernement français doit concéder à son homologue belge et aux ouvriers agricoles un système coûteux de « bonifications »[221], sorte de complément versé aux saisonniers en compensation de la perte subie au change. Autrement dit, l'écart significatif de revenus entre le pays d'origine et le pays d'accueil (conséquence d'une disparité entre les deux modes de production), condition *sine qua non* d'une migration de travail, est artificiellement creusé par le versement d'un sursalaire.

Le nouveau dispositif d'introduction de saisonniers va, comme avec les Polonais et Tchéco-slovaques placés par la SGI dans les années 1920, permettre aux producteurs d'aller recruter plus loin les ouvriers nécessaires et notamment en Italie à partir de 1947, puis[222] en Espagne

221 Ce surcoût conduit « les Pouvoirs Publics […] à réduire les effectifs auxquels les planteurs étaient autorisés à faire appel » [Lenoble 1984 : 62].

222 Le remplacement des Italiens à partir de 1959 fournit le premier exemple de ce qui va devenir par la suite un élément moteur de la substitution successive des différentes mains-d'œuvre, à savoir la constitution en Europe d'une zone de libre circulation qui concurrence l'émigration organisée à partir des pays qui intègrent progressivement cette zone. A mesure que les saisonniers obtiennent le droit de circuler et de travailler librement et durablement dans l'ensemble des pays et des secteurs économiques, ils désertent l'agriculture et l'immigration temporaire et les flux migratoires se réorientent. Dans le cas italien, l'industrialisation du Mezzogiorno (sur ce point, voir par exemple Di Ciaula [2002]), mais aussi et surtout les opportunités de travail dans les bassins industriels de l'Allemagne occidentale où les salaires sont plus élevés [Hérin 1971 : 235], réduisent l'attrait de la migration saisonnière agricole pour de nombreux *braccianti* (journaliers).

(1953), au Portugal (1959) et enfin de manière très marginale au Maroc et en Tunisie (1964). Chaque fois, les organisations professionnelles – la Confédération Générale des planteurs de Betteraves (CGB) tout d'abord, puis à partir de 1953, un organisme spécialisé, la Fédération Professionnelle Agricole pour la Main-d'Oeuvre Saisonnière (FMO)[223] – jouent un rôle clé dans l'extension du recrutement à d'autres pays. En Espagne par exemple, la FMO recrute, avec l'accord du ministère du Travail, trois ans avant la signature de la convention bilatérale officielle de 1956, convention dans laquelle la fédération est directement associée aux négociations [Lenoble 1984 : 49].

Le recours aux saisonniers originaires du Sud ne constitue toutefois qu'une fausse bonne solution, une fuite en avant. Car si d'un côté cette substitution de main-d'œuvre restitue pour les salariés une certaine profitabilité de la migration de travail, de l'autre l'éloignement des bassins d'émigration alourdit les coûts d'acheminement et entraîne un allongement de la durée des contrats. En effet, alors que les Flamands repassaient la frontière entre le binage et l'arrachage des betteraves, les Italiens et les Espagnols, trop loin de leur foyer[224], n'ont pas cette possibilité et les producteurs doivent alors recourir aux contrats saisonniers pour les employer durant l'ensemble du cycle végétatif et productif et non pour accomplir des tâches saisonnières distinctes à l'intérieur de ce même cycle. La proportion de contrats de 7 mois augmente fortement au cours des années 1950, représentant entre 45 et 60% des introductions au cours de la décennie [Lenoble 1984 : 34] et les coûts salariaux triplent entre 1955 et 1967 [Guigou & Al 1969 : 72-73].

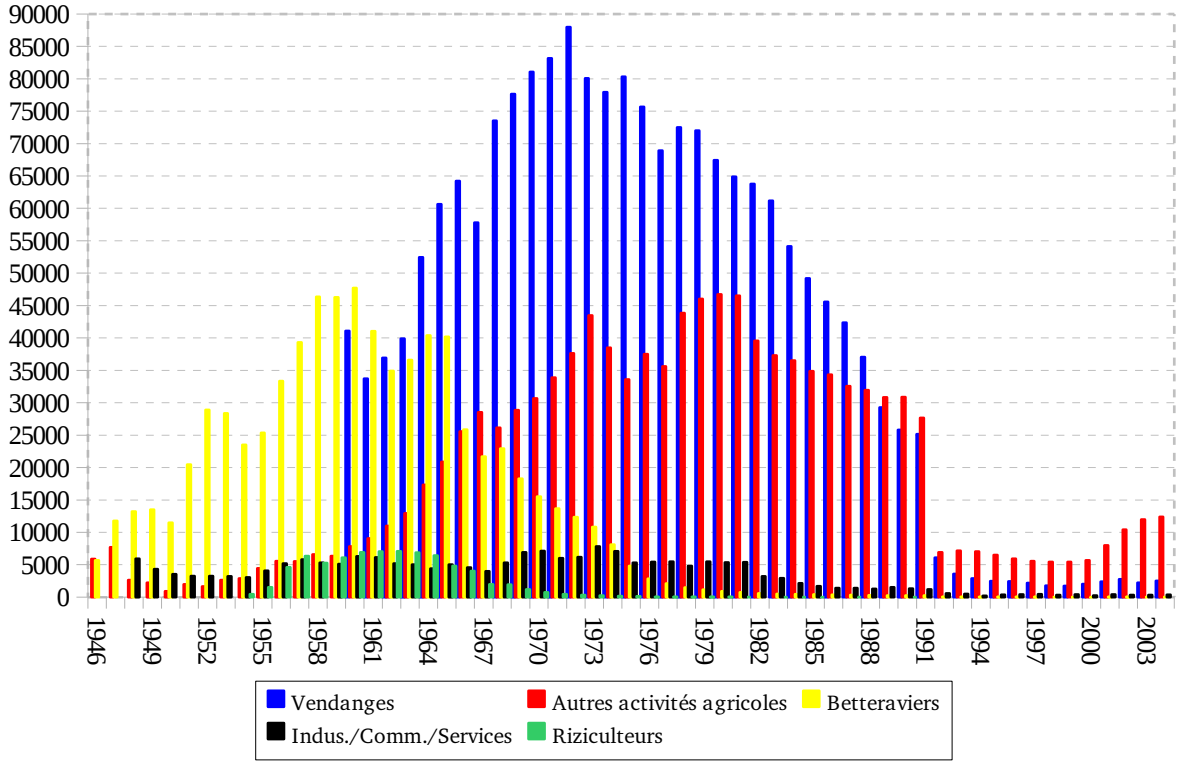
L'augmentation des coûts de main-d'œuvre – et ce, étonnamment, dans un contexte de surproduction nationale et internationale entraînant un contingentement de la production et une réduction des surfaces cultivées entre 1953 et 1967 [Guigou & Al 1969 : 71] – donne un coup de fouet au développement de la chimie (désherbage qui remplace le traditionnel sarclage effectué fin juin-début juillet) et surtout de la mécanisation. L'arrachage est la première partie du procès de production à être mécanisée à partir du milieu des années 1950. La substitution capital/travail y est très rapide : dix ans plus tard, plus de 80% des surfaces sont arrachées et ramassées mécaniquement [Lenoble 1984 : 32]. Le binage est à son tour révolutionné par l'introduction en 1966 de la semence monogerme commercialisée par une société suédoise, qui fait disparaître la nécessité de démarier et de supprimer les plantules surnuméraires, ainsi

223 La raison d'être de la FMO est « de représenter auprès des Pouvoirs Publics les intérêts des agriculteurs utilisant de la main-d'œuvre saisonnière agricole [et] de faciliter la mise à leur disposition – conformément à la législation en vigueur – [de] la main-d'œuvre qui leur est nécessaire » [Lenoble 1984 : 69].

224 D'autant que les bassins d'émigration se déplacent également à l'intérieur des pays fournisseurs : En Italie, la région de Lecce et de Bari au Sud de la Péninsule s'est progressivement substituée à l'Emilie-Romagne et avant cela à la Plaine du Pô ; en Espagne, les Andalous ont pris la place des Aragonais [Lenoble 1984 : 46-50].

que par l'amélioration de la précision des semoirs : en quinze ans, les saisonniers betteraviers disparaissent totalement des effectifs introduits. Dans l'intervalle, les travailleurs migrants (principalement espagnols et portugais) viennent en contrat court (3 mois) réaliser les binages, puis redescendent récolter des fruits et légumes dans les vallées de la Loire, de la Garonne ou du Rhône. Ainsi, s'ébauchent des cycles de travaux saisonniers et des routes migratoires, comme celle empruntée en juillet par les migrants méditerranéens, qui les mène de la plaine betteravière de Caen aux exploitations de production de tomates du Comtat Venaissin [Hérin 1971 : 256][225].

Introduction de saisonniers OMI par secteur d'activité (1946-2004)



Élaboration personnelle à partir d'OMISTAT 2005

Le travail pionnier des planteurs de betteraves organisés en matière d'élargissement du cercle de recrutement ouvre en fait des possibilités pour d'autres productions agricoles, comme la riziculture. Le cas de cette culture est intéressant car il montre à la fois comment le recours à l'immigration de travail ne se réduit pas à l'importation d'une force de travail brute, mais également d'une compétence, d'un savoir-faire et comment l'accès aux contrats saisonniers fournit une alternative au travail des migrants sans papiers. Introduite à la fin du XVIIe siècle,

225 Ceux-ci sont arrivés début mai dans le Nord de la France, comme le décrit Hérin : « Des trains entiers déversent, dans les gares parisiennes, des milliers d'Espagnols, Italiens et Portugais. Des trains spéciaux, encombrés de sacs et de valises, les acheminent vers les lieux de travail. Ils s'installent dans des logements plus ou moins sommaires, travaillent en équipe, le plus souvent à la tâche, ombres lointaines, courbées à longueur de journée. Malgré la brièveté du séjour, grâce au travail à la tâche le pécule amassé peut atteindre 2500 francs » [1971 : 256].

la culture du riz végète, avant d'être relancée avec succès en Camargue (et dans une moindre mesure dans le Périgord noir [Drot & Al 2007 : 50]) par les ONS indochinois de la MOI à partir de 1942 [Daum 2009]. Dans l'immédiat après-guerre, les producteurs font appel, pour développer cette culture de substitution à la vigne[226], aux *mondine* italiennes, ces ouvrières, originaires d'Émilie-Romagne, de Vénétie ou de Lombardie, spécialisées dans le sarclage et le repiquage de la graminée dans la plaine du Pô[227] qui prolongent alors « illégalement » leur migration jusqu'aux départements des Bouches-du-Rhône et du Gard.

Grâce à l'initiative de la FMO, le Syndicat des Riziculteurs de France trouve en Espagne le moyen de recruter dès 1954 des *collas* (équipes) de plusieurs dizaines de saisonniers expérimentés, originaires pour la plupart de la région rizicole de Sueca dans la Province de Valence. En bref, l'immigration espagnole fournit la force de travail nécessaire à l'expansion rizicole camargaise des années 1950 (augmentation de 45% des surfaces entre 1953 et 1960) générée par l'arrivée de pieds-noirs et les investissements de groupes financiers originaires d'Afrique du Nord et se concentre essentiellement dans les exploitations à caractère « industriel » [Bethemont 1962 : 179-184].

Ce nouveau canal de recrutement introduit plusieurs changements majeurs dans le système de main-d'œuvre : tout d'abord, la population saisonnière devient principalement masculine (les *collas* ne comprennent que 2 ou 3 femmes chargées de la préparation des repas [Moreno 1994 : 140]) ; ensuite, même si des Italiens continuent d'être embauchés, les travailleurs des rizières sont désormais majoritairement espagnols et « légaux » ; enfin, le système d'introduction saisonnière est suffisamment modulable pour répondre aux besoins des producteurs, car si la majorité des contrats est souscrite pour les travaux de repiquage qui durent environ 90 jours et permet ainsi aux ouvriers valenciens d'effectuer une première saison de repiquage avant de partir en France, un nombre croissant de « pépiniéristes » viennent pour 7 mois afin de participer à l'ensemble du cycle productif, à savoir la préparation du terrain, les semailles, le repiquage et enfin la moisson [Hérin 1971 : 248], selon le schéma déjà identifié dans le cadre de la culture betteravière.

226 Entre 1945 et 1953, les surfaces cultivées en riz en Camargue passent de 600 à 13 500 hectares, tandis que les rendements passent sur la période de 10 à 17 quintaux/hectare à 40 quintaux/hectare [Bethemont 1962 : 178-179].

227 Sur les *mondine* (de l'italien *mondare* : nettoyer, sarcler), voir le film de G. De Santis « Riz amer » (1948) qui illustre bien le dualisme du marché du travail rizicole, puisque aux repiqueuses sous contrat sont opposées les « clandestines », embauchées par des intermédiaires et mises en concurrence dans la même rizière pour augmenter les cadences. L'affrontement est notamment exprimé dans un chant de travail, une pratique caractéristique de ces travailleuses, dont l'exemple le plus célèbre est *Bella Ciao*, dont je reproduis et traduis ici les paroles évoquant les conditions de travail des *mondine* : *« Le matin, à peine levée / A la rizière je dois aller / Et entre les insectes et les moustiques / Un dur labeur je dois faire / Et le chef debout avec son bâton / Et nous courbées à travailler / O Bonne mère quel tourment / Je t'invoque chaque jour / Mais tu verras qu'un jour toutes autant que nous sommes / Nous travaillerons en liberté ».*

Photo : J. Windenberger, « Repiquage du riz au mas de la Butte par des ouvriers espagnols », Arles(13) , juin 1970, Archives départementales des Bouches-du-Rhône (72Fi469).

6.2. Les vendangeurs : âge d'or d'une migration authentiquement saisonnière

Le succès de la nouvelle formule d'introduction s'explique donc notamment par la plasticité des contrats dont la durée peut-être étendue à plus de la moitié de l'année ou au contraire se limiter à quelques semaines. En viticulture, l'exemple du contrat souscrit par les repiqueurs de riz va inspirer l'ONI et les organisations professionnelles du secteur, qui sur le même modèle, inventent en 1960 le « régime spécial vendangeurs espagnols », prévoyant des contrats d'une durée de deux[228] à six semaines [Débarre 1990 : 43]. Celui-ci constitue en fait l'aboutissement d'un processus de « disciplinarisation » de la migration de travail. Car ici, le besoin des exploitants de systématiser/sécuriser le recours aux travailleurs étrangers coïncide avec la volonté de l'état de légaliser et d'organiser l'emploi des vendangeurs espagnols afin de réguler le marché du travail viticole et de percevoir les cotisations sociales attachées à cet emploi. En effet depuis 1956, l'administration du travail avait pris l'habitude de délivrer des autorisations de travail (dans la limite de contingents annuels fixés par exemple à 8 500 en

228 Généralement les contrats ne sont pas supérieurs à 24 jours, compte tenu de la nature de la tâche d'une part et du fait que les salariés employés plus longtemps ouvrent des droits aux allocations familiales et aux congés payés. Car comme j'aurai l'occasion de le développer plus tard (Partie III), l'accès réduit de ce salariat saisonnier étranger aux droits sociaux (et, de manière générale, à une prise en charge par l'employeur et la société d'accueil de l'ensemble des coûts de reproduction de sa force de travail) est source d'économies et constitue donc un levier de compétitivité pour les producteurs.

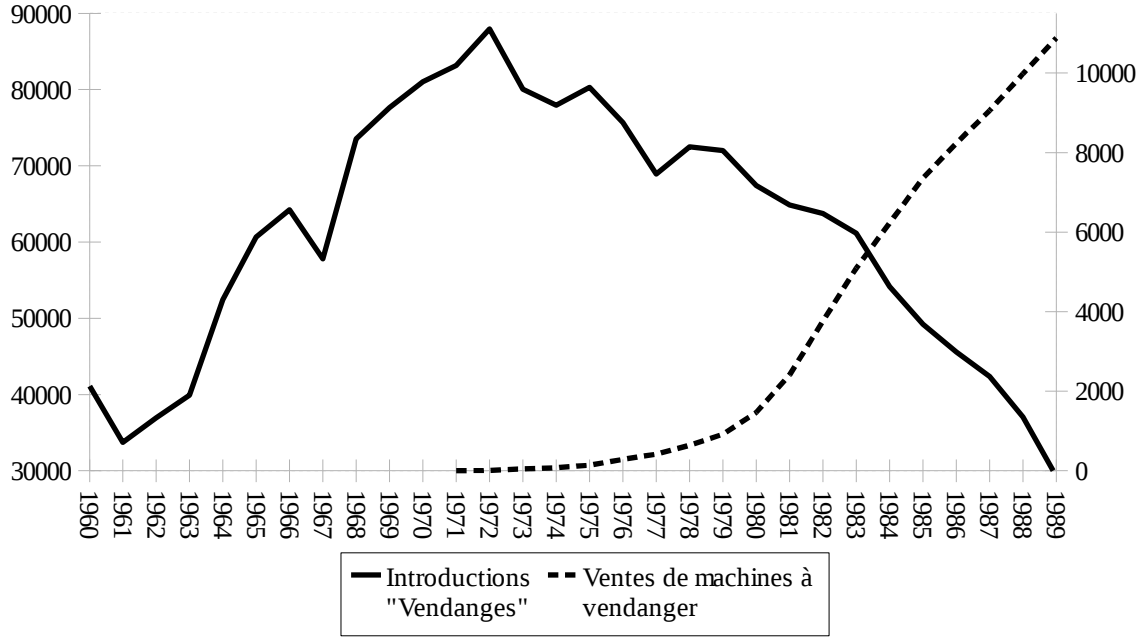
1959) aux migrants entrés clandestinement ou comme touristes pour faire les vendanges en France [Carrière & Ferras 1968*b* : 8]. 3 000 vendangeurs espagnols sont ainsi recensés dans l'Hérault en 1956. Dix ans plus tard, les services de la main-d'œuvre de Montpellier estiment que 90% des saisonniers employés pour les vendanges dans l'Hérault sont régulièrement introduits par l'ONI[229], le contingent de travailleurs importés s'élevant alors à 24 000 pour ce seul département [Hérin 1971 : 232].

Avec plus de 40 000 contrats souscrits dès 1960, les introductions « vendanges » deviennent rapidement majoritaires (61% des 144 500 entrées saisonnières en 1974) et ce jusqu'à la fin des années 1980, même si les effectifs diminuent suite à l'introduction de la machine à vendanger. Les premières vendanges mécanisées s'effectuent en France en 1971, mais cette première génération d'engins, en raison de leur prix, taille, caractère autotracté et surtout, de leur inadaptation aux vignobles de l'époque (petites parcelles, faible écartement entre les rangs, absence de palissade...) n'est adoptée que par les grosses exploitations. En 1976, une deuxième génération de machines, davantage miniaturisées, traînées ou semi-portées par un tracteur, répond davantage aux besoins des petites et moyennes exploitations [Débarre 1990 : 73-76]. A partir de 1980 enfin, le remembrement, la baisse progressive des prix liée au développement du marché, ainsi que l'arrivée d'une troisième génération de « vendangeuses » dotées de systèmes de « secouage » fermé et de réception par noria, ainsi que d'un nouveau châssis « enjambeur » adapté aux terrains accidentés, créent les conditions pour que la machine s'impose un peu partout au détriment du travail saisonnier étranger devenu comparativement plus coûteux et contraignant[230].

229 Cette donnée est bien entendue très peu fiable dans la mesure où le travail des étrangers sans titre, tout comme d'ailleurs le travail non déclaré de manière générale, est par définition inquantifiable. Il s'agit donc d'une estimation « à la louche » qui donne une idée approximative de l'état du marché du travail et qui, comparée à la période précédente, fait donc apparaître un processus de légalisation du travail migrant en viticulture à partir de 1960.

230 Selon Hubscher, la machine est un « instrument de libéralisation face aux tracas occasionnés par les saisonniers » [2005 : 378]. Ces « tracas » sont d'ordre administratif (relative lourdeur de la procédure d'introduction et d'emploi pour des producteurs habitués à embaucher sur place et souvent au noir), mais ils renvoient aussi aux relations de travail, à savoir la moindre docilité de la main-d'œuvre espagnole, du fait de sa position quasi monopolistique sur le marché de la main-d'œuvre saisonnière étrangère, de son ancienneté, de son organisation…

Evolution comparée des introductions saisonnières et des ventes de machines à vendanger: subsitution capital/travail en viticulture (1960-1989)



Graphique élaboré à partir de Débarre [1990 : 74] & OMISTAT 1991

Le dispositif « vendangeurs espagnols » est, à bien des égards, dérogatoire au régime commun de l'introduction saisonnière. Tout d'abord, il n'est ouvert qu'aux viticulteurs situés dans les départements du Sud de la France (dont la liste est fixée annuellement par une circulaire spécifique) et n'organise donc qu'une migration de relative proximité[231] . Ensuite, son coût est relativement faible, puisque la redevance versée par le viticulteur à l'ONI ne représente que 20 à 50% (selon la distance du voyage[232] entre le lieu de travail et le centre saisonnier de l'Office à Figueras[233]) de celle due pour une introduction standard, anonyme

231 En 1966 par exemple, 86% des 64 000 introductions de vendangeurs (aux trois quarts originaires des Provinces de Valence, Murcie, Alicante et Castellón) se concentre dans les quatre départements viticoles de Languedoc-Roussillon : l'Hérault, l'Aude, le Gard et les Pyrénées-Orientales [Carrière & Ferras 1968*b*]. Au-delà de la relative proximité géographique, on peut se demander si le développement du courant migratoire entre ces deux zones n'a pas également pour moteur les liens tissés en Oranie entre vendangeurs levantins et/ou andalous et colons depuis rapatriés et réinstallés en Languedoc-Roussillon. Si le courant préexiste largement à la décolonisation, force est de constater que le flux (à la fois saisonnier et permanent) s'intensifie à ce moment, de sorte que l'arrivée des viticulteurs pieds-noirs, dont un certain nombre est originaire de ces régions d'Espagne, a sans doute contribué, comme dans le cas des Marocains, à renforcer la présence des *collas* issues de la façade méditerranéenne de la péninsule ibérique dans la viticulture languedocienne.

232 Il faut préciser que les conditions de voyage sont difficiles, du fait du manque de places assises dans les trains spéciaux, des retards…, de sorte que certains migrants préfèrent prendre des trains normaux à leurs frais ou effectuer le trajet en car. Un vendangeur commente : « Ceux qui ont de l'argent voyagent à leur aise ; nous, on nous traite à coups de fouet comme si nous n'étions pas des êtres humains » (Dossier « Saisonniers étrangers », *Hommes & Migrations* 868 (1974) : 10). Quant à la gratuité du transport, celle-ci ne concerne que le voyage aller, le retour restant à la charge des saisonniers, ce qui montre que le réacheminement de la main-d'œuvre dans son pays d'origine n'est pas pour l'administration (du moins, avant 1974 et en ce qui concerne les saisonniers européens) un objectif de politique migratoire suffisamment prioritaire pour l'amener à obliger les employeurs à s'acquitter d'une taxe couvrant l'intégralité du coût de déplacement de la force de travail.

233 Ce n'est qu'une fois arrivés à Figueras que les futurs vendangeurs signent leur contrat de travail et passent la visite médicale. Parce que plusieurs milliers de personnes sont examinés en quelques heures par les médecins de l'office, les migrants décrivent cette dernière comme « une pure formalité », et ses modalités rappellent,

notamment [Carrière & Ferras 1968*b* : 9]. De plus, le contrat proposé est bilingue, traduit dans la langue d'origine du salarié, ce qui lui garantit un accès à une information minimale sur ces droits en matière de salaire, de retenues au titre de la nourriture (quand c'est le cas) et du logement[234], de temps de travail… [Débarre 1990 : 43][235] . Enfin, l'âge des saisonniers fait l'objet d'une plus grande tolérance puisqu'aucune limite supérieure n'est fixée et que les jeunes sont réglementairement employables à partir de 16 ans pour les hommes et de 18 ans pour les femmes, des dérogations permettant même de recruter des garçons de 14 ans et des filles de 16 ans dès lors qu'ils travaillent avec leurs parents, de manière à s'adapter à la composition traditionnellement familiale des *collas*[236].

L'exemple des contrats « vendangeurs espagnols » donne donc à voir comment le système d'introduction peut évoluer en fonction des impératifs des différents acteurs : ici, le dispositif saisonnier doit être accessible à tous les membres d'une même famille pour que celle-ci accepte de se déplacer (la durée d'emploi réduite génère de « faibles » revenus[237] pour l'unité de production familiale qui maximise sa capacité de gain en migrant et travaillant à

sélectivité mise à part, celle organisée par la SGI dans l'entre-deux-guerres : « On nous fait entrer en groupes importants dans une salle, là on nous fait nous déshabiller. […] C'est alors que l'on nous fait ce que l'on appelle une visite. Tout homme digne de ce nom ne peut que se sentir honteux et humiliés de se voir traité comme bêtes sur un champ de foire. […] Un homme, après avoir fait toutes les démarches, est tombé mort en allant retirer son passeport ; une demi-heure auparavant, il était passé à la visite médicale » (Dossier « Saisonniers étrangers », *Hommes & Migrations* 868 (1974) : 10-12).

234 Des vendangeurs d'Albacete commentent à ce propos : « Il y en a encore qui doivent dormir sur la paille. Dans beaucoup de maisons, il n'y a ni WC, ni douche ; on sépare les ménages. Rares sont les maisons où l'on donne en nombre suffisant draps et couvertures. Le matériel de cuisine est souvent vieux et inutilisable » (Dossier « Saisonniers étrangers », *Hommes & Migrations* 868 (1974) : 12).

235 Il faut préciser sur ce point que c'est l'ensemble des contrats saisonniers proposés aux Espagnols qui est soumis aux salariés dans les deux langues et non les seuls contrats « vendanges ». Le fait que les contrats des saisonniers d'autres nationalités ne soient pas bilingues suggère l'idée que l'Espagne a pu imposer cette disposition dans le cadre de négociations bilatérales avec la France compte tenu de l'importance des volumes de travailleurs exportés.

236 En 1983 en Charente, les femmes représentent 40% des effectifs de « vendangeurs espagnols » et deux classes d'âge se distinguent, celle des 16-28 ans et celle des 47-58 ans [Débarre 1990 : 163-165], des données qui recoupent celles d'autres études sur la question [De Prado 1966 ; Carrière & Ferras 1968*b* ; Hérin 1971 ; Roudié 1987] et qui rendent compte de la forme familiale de cette migration de travail. Dans les années 1960, Privat fournit lui une description de ces mêmes familles à leur arrivée dans le Midi de la France : « Il faut les avoir vus , un jour où l'autre, quand ils arrivent en masse (par trains spéciaux pour les vendanges), défraîchis, fatigués par trois jours de voyage, encombrés par leurs pauvres bagages, quelques hardes, le plat pour la « paella » du dimanche, les sacs de poisson séché et salé. Personne ne les attend, sauf quelques exploitants manquant de personnel et qui vont de groupe en groupe. Ceux qui ont des contrats, ceux dont on est sûr, attendent – interminablement – qu'on vienne les chercher. La fatigue crispe le masque des femmes ; les adolescents eux s'amusent et s'étonnent d'un monde apparemment nouveau pour eux. On relit cent fois avec application les noms, les adresses marquées sur les contrats… » [1966 : 42].

237 Hérin chiffre les gains par personne à 500 à 700 francs, soit le double du salaire moyen d'un ouvrier en Espagne. Ce pécule varie bien évidemment selon que le travail est payé au forfait (ce qui permet aux vendangeurs expérimentés de doubler leur rémunération) ou à l'heure, selon le poste du salarié (coupeur, porteur, charretier…). A cela s'ajoutent les avantages en nature, tels que le logement et le vin, la nourriture étant le plus souvent préparée par une femme du groupe à partir des provisions apportées d'Espagne, de manière à limiter les dépenses sur place [1971 : 263-265].

plusieurs[238]) ; il doit également être suffisamment peu coûteux pour que les employeurs acceptent de substituer des vendangeurs sous contrat aux « illégaux » ; il doit enfin permettre aux migrants de basculer sur une autre campagne, de manière à accroître l'attractivité de la migration pour les vendangeurs, mais aussi afin d'offrir à l'administration du travail les moyens de répondre à d'autres besoins de la production locale ou nationale.

Sur ce dernier point, le cas des Charentes est éclairant puisque dans les années 1970-1980, l'administration départementale du travail et les syndicats de viticulteurs organisent conjointement le passage d'une partie de la main-d'œuvre étrangère du vignoble du Languedoc-Roussillon ou de Gironde aux zones de production de Cognac et Pineau où les vendanges sont plus tardives [Débarre 1990]. Dans cette opération de « recyclage » de la force de travail saisonnière déjà introduite, la mobilité des vendangeurs est fortement contrôlée puisque les contrats sont dûment prolongés, que les déplacements s'effectuent collectivement en train ou en car et qu'à leur arrivée, les responsables professionnels ventilent les effectifs dans les exploitations nécessiteuses… Si cette réallocation satisfait toutes les parties (les vendangeurs gagnent plus, les employeurs partagent les frais d'introduction, l'administration fournit la main-d'œuvre sans avoir à l'introduire à partir de son pays d'origine), elle témoigne d'un flottement entre une logique de stricte limitation du séjour de l'étranger à une activité saisonnière donnée et une logique d'allongement du séjour et de l'emploi du migrant sous couvert de CDD saisonnier en fonction des besoins des producteurs.

6.3. Les « autres activités agricoles » : tâches saisonnières vs emplois permanents?

C'est au sein du secteur des « autres activités agricoles », catégorie fourre-tout qui regroupe en fait aujourd'hui essentiellement les emplois du maraîchage et de l'arboriculture, que ce flottement est le plus perceptible. Les contrats y sont d'une durée très variable, allant

238 Une enquête quantitative portant sur 1700 questionnaires administrés à la frontière franco-espagnole donne quelques précisions sur le profil des vendangeurs venus en Languedoc-Roussillon dans les années 1960 : un tiers des effectifs est inactif en Espagne (femmes au foyer, jeunes, retraités) ; les actifs gagnent en moyenne 100 à 150 pesetas par jour travaillé ; parmi eux, les saisonniers agricoles de métier trouvent à s'employer 8 à 9 mois dans l'année (campagnes de l'orange, du riz, du raisin et d'autre fruits) ; 4,5% déclarent vouloir s'installer de manière permanente en France [De Prado 1966]. Sur ce dernier point, la donnée, à prendre certes avec précaution compte tenu de son mode de production (échantillon réduit, enquête dans les locaux de l'antenne de l'ONI à Figueras…), est recoupée un quart de siècle plus tard par les travaux de Débarre [1990 : 169] et confirme donc que la migration des vendangeurs espagnols est un déplacement de travail authentiquement saisonnier, dans le sens où, pour ses propres acteurs, il n'a pas vocation à devenir permanent. Si ce constat n'est valable ni pour l'ensemble des activités agricoles, ni pour toutes les nationalités, il oblige néanmoins l'observateur à refuser la vision mécaniste et déterministe d'un passage de la migration temporaire à la migration permanente et à analyser finement les raisons individuelles et collectives/systémiques qui poussent les saisonniers à rester dans un schéma temporaire ou à l'inverse à chercher à basculer sur un statut d'emploi et/ ou de séjour permanent.

de quelques semaines à plus de 6 mois et sont donc souscrits pour des tâches typiquement saisonnières (teillage du lin, récolte/cueillette des fruits & légumes…) ou au contraire pour des emplois semi-permanents. Des formes de contrats courts sont là encore aménagées pour concurrencer le travail des étrangers sans titre dans les régions frontalières, comme par exemple la « procédure pyrénéenne »[239] qui organise pour deux mois maximum la venue des Espagnols dans les exploitations arboricoles et maraîchères des Pyrénées Orientales (cueillette, triage, conditionnement) [Débarre 1990 : 42]. Une autre formule est fournie par les contrats vendangeurs qui peuvent être prolongés jusqu'à 6 semaines pour effectuer « la cueillette des fruits d'automne dans le département de l'emploi initial » [Carrière & Ferras 1968*b* : 10]. Il y a également les « contrats de 20 jours », avec lesquels plusieurs centaines d'Espagnols viennent dans les années 1960 cueillir les cerises en Languedoc-Roussillon et les fraises dans la vallée du Rhône [Hérin 1971 : 241-243]. A l'inverse, au début des années 1980, environ un tiers des contrats du secteur « autres activités agricoles » est souscrit initialement ou prolongé pour une durée de 6 à 8 mois [Raynaud & Al 1981].

Cette polarisation de la durée des contrats traduit l'existence au sein des exploitations d'une pluralité de systèmes de production et de main-d'œuvre : les unités productives qui ont conservé une certaine quantité de permanents (familiaux ou salariés) et dont l'activité est monoculturale n'ont besoin que d'un volant de saisonniers en contrat court pour les récoltes ; d'autres exploitants, en introduisant dans leur production des procédés mécaniques (prétaille, traitement par atomiseur…) et chimiques (éclaircissage chimique), ont substitué des saisonniers en contrats longs à leurs anciens permanents pour entretenir la culture unique et encadrer le groupe de saisonniers en contrats courts pour les activités de ramassage, d'emballage… ; un troisième idéal-type est constitué par les entreprises dont la production est diversifiée et qui ne recourent donc qu'à des saisonniers en contrat long qui passent d'une activité et d'une culture à l'autre.

On voit donc que le type de système de main-d'œuvre est fortement corrélé avec la forme que prend le système productif et donc avec des variables telles que l'existence ou non d'une diversité de cultures sur l'exploitation, la nature et l'intensité d'utilisation des techniques mécaniques et chimiques, l'intégration des tâches de préparation à la commercialisation (lavage, calibrage, emballage) dans le procès de production… La combinaison de ces différentes variables influe sur le nombre d'équipes de saisonniers que le producteur va recruter (une ou deux), sur la durée des contrats (réduite ou longue / réduite et longue).

239 Ce type de procédure allégée pour les saisonniers issus des régions frontalières est en fait mis en place dès 1946 en Italie avec le « régime alpin », puis en Espagne avec le « régime catalan » [Legendre 1958 : 42 ; Hérin 1971 : 238].

Mais l'inverse est vrai également, au sens où la possibilité d'embaucher 8 mois durant des travailleurs « acceptant » bas salaires, dépassements de la durée légale du travail et conditions de travail dégradées, peut amener l'exploitant à adapter son système productif de manière à maximiser cette « rente (administrative) de main-d'œuvre ». Le producteur va alors « lisser » ses besoins de main-d'œuvre en développant une culture de complément, lui permettant d'occuper les saisonniers durant la totalité de leur période d'embauche autorisée. On est ici dans la configuration mise en lumière par Dos Santos & Marié [1971], où les possibilités de recours à l'immigration et les opportunités que celles-ci offrent aux employeurs de modifier leur système de main-d'œuvre, contribuent à redéfinir les systèmes de culture en place. Cette logique productive prévaut d'autant plus que le prix de la force de travail est une composante majeure du coût de production et qu'il constitue, aux dires des exploitants, la seule variable sur laquelle ils peuvent agir dans le cadre de l'agriculture intensive.

Le raisonnement tenu à l'échelle d'une exploitation peut aussi bien être étendu à celle d'un bassin de production. Comme je le soulignais précédemment, un saisonnier peut passer d'une tâche saisonnière à l'autre, d'un patron à l'autre, moyennant des arrangements qui, dans certains cas, sont mis en place et systématisés par les syndicats et l'administration du travail. Si l'on met la focale sur une zone de culture, un village, une famille d'agriculteurs, on s'aperçoit que des arrangements similaires visent à se répartir l'usage des saisonniers, mais cette fois alors que ceux-ci sont toujours sous contrat, la plupart du temps de longue durée. La forme que revêt cette mise en commun varie selon que les unités productives qui s'échangent la force de travail ont ou non un lien économique et/ou juridique entre elles, allant de la circulation légale des salariés au sein d'un groupement d'employeurs au « prêt de main-d'œuvre à but lucratif », en passant par l'entraide[240].

La frontière entre légalité et illégalité est parfois floue et artificielle comme dans le cas des « contrats glissants », qui constitue « une officialisation du prêt de main-d'œuvre » puisqu'un ouvrier introduit par un exploitant peut passer chez un autre employeur « selon une procédure simplifiée, sur présentation d'un certificat de travail émanant d'un premier employeur et indiquant que son ouvrier est libre » [Berlan 1981*a* : 178]. Cette pratique, qui s'est épanouie

240 L'entraide est un outil d'échange de matériel et/ou de force de travail entre exploitants, hérité d'une pratique agricole intégrée à un territoire, à un fonctionnement à base villageoise, communautaire. Si le Code Rural lui confère un caractère légal (article L.325.1 & suivants), ses conditions pratiques de mise en œuvre (réciprocité impliquant une rétribution équivalente en nature, réglement de l'éventuel excédent moyennant une soulte modique) ne sont pas respectées dans le cadre de l'agriculture productiviste compétitive, de sorte qu'il s'agit bien de « prêt de main-d'œuvre à but lucratif ». Le récit de M. Es Salah en témoigne : « D'abord on travaillait chez L. jusqu'à la fin de la cueillette des pêches. Ensuite, L. nous faisait bosser chez G., son voisin et producteur de pommes. En fait nous, c'était toujours L. qui nous payait, mais lui au passage il empochait la différence entre ce qu'il facturait à G. et ce qu'il nous donnait à la fin du mois. Tu comprends *?* » – St Chamas (13), juin 2004 –.

dans le département du Vaucluse jusque dans les années 1980 grâce notamment à l'organisation des producteurs au sein du Syndicat des Employeurs de Main-d'œuvre Agricole Saisonnière du Thor (SEMAS), avait un équivalent dans les Bouches-du-Rhône, où, jusqu'à la fin des années 1990, pour effectuer un changement d'employeur, le saisonnier devait présenter à la DDTEFP un document analogue, nommé « certificat de liberté »[241] (Cf. p. 122).

L'absence de contrôle/sanction liée au manque de moyens[242] et/ou à la permissivité de l'inspection du travail est un facteur structurel de l'épanouissement du prêt de main-d'œuvre qui donne aux employeurs la garantie que les saisonniers recrutés pour 6 à 8 mois leur fourniront soit une force de travail directement mobilisée dans leur propre exploitation, soit une « rente de travail » monnayable sur le marché de l'emploi local et permettant même de dégager un surprofit. L'ineffectivité du droit[243] apporte donc une certaine souplesse dans le fonctionnement du sous-marché du travail agricole saisonnier, permettant au patronat de tirer au maximum parti de la réglementation relative à la durée du contrat. Il faut dire que si le droit ne s'applique pas, c'est avant tout parce qu'il est « inactivé par l'accord » [Brun & Pelisse 2007] passé entre les différents acteurs.

Si l'on cerne bien maintenant l'intérêt qu'y trouve l'employeur, il faut s'arrêter un instant sur celui qu'ont les salariés et l'administration du travail à inactiver le droit. Les saisonniers étrangers, eux, sont dans une logique d'accumulation du temps de travail[244] et cherchent donc la plupart du temps à prolonger leur séjour en France, développant pour cela des stratégies de « séduction » de l'employeur (ou du chef d'équipe si ce dernier est en position de décision)

241 Pour l'employeur, le certificat joue un rôle analogue au livret ouvrier, car comme l'explique M. Soussi : « Ce qui intéresse l'employeur dans ce papier, c'est le numéro de téléphone de ton ancien patron qui lui permet d'obtenir des renseignements sur l'ouvrier, savoir si tu travailles bien, si tu ne fais pas d'histoires. Si tu n'as pas ce certificat, un patron n'acceptera jamais de te faire un contrat » (St Chamas, juin 2004). Si en France, la pratique du certificat de liberté semble être tombée en désuétude depuis 2001, suite à la « réouverture des vannes » des contrats OMI, elle a un équivalent a Huelva où les employeurs « libèrent » les saisonnières en signant une « lettre de renoncement à la travailleuse » [Hellio 2010 : 3], ce qui tend à souligner l'importance du bridage des salariés dans le secteur de l'agriculture intensive (une autre technique de gestion disciplinaire de la mobilité salariale utilisée à Huelva consistant, comme c'était le cas pour les mineurs dans le Nord, à confisquer le passeport du migrant ou à l'assigner physiquement à résidence en lui interdisant de sortir le soir de l'enceinte de l'exploitation, ce qui définit les contours d'un « univers concentrationnaire » de travail [Duntze 2008]).

242 En 2008, les services de l'ITEPSA étaient composés de 176 inspecteurs du travail, 146 contrôleurs et 328 agents administratifs (secrétaires...) et/ou techniciens régionaux de prévention, pour une population à contrôler regroupant 195 436 employeurs et 1653 622 salariés (Direction Générale du Travail, *L'inspection du travail en France en 2008*, novembre 2009).

243 La notion d' « effectivité/ineffectivité du droit » est empruntée à Carbonnier [1969] et permet de rendre compte de l'écart entre droit formel et droit réel, un écart qui, au-delà de l'existence *in abstracto* de la règle juridique, traduit des rapports de forces, insiste sur les conditions sociales d'accessibilité et de mobilisation du droit positif.

244 Privat remarque à ce propos : « Un point frappant chez tous les saisonniers [, c'] est la prépondérance du travail, l'appel du travail, la tyrannie du travail. La nature saisonnière de ce travail, le fait qu'il ne dure pas, qu'il faut en profiter tant qu'il est là, quand il est temps, l'insécurité dans laquelle il tient ceux qui en dépendent, marquent profondément les travailleurs » [1966 : 42].

pour obtenir une prolongation de leur contrat. Les agents de l'administration du travail font, pour leur part, face à une situation dans laquelle employeurs et salariés sont généralement favorables à une extension maximale de la durée du contrat. Ils sont donc en toute logique partisans d'un laissez-faire qui arrange les deux parties, d'autant que cette tolérance, levier de souplesse dans le fonctionnement du marché du travail est censée constituer la garantie que les employeurs recourront ainsi moins au travail d'étrangers sans titre ou de manière générale au travail non déclaré : en assouplissant les conditions d'emploi de la main-d'œuvre légale (c'est-à-dire en précarisant les modalités de conclusion, de rupture et de renouvellement du contrat des saisonniers étrangers), la DDTEFP réduit l'écart de profitabilité d'emploi entre la force de travail « légale » et « illégale », déclarée et non déclarée[245].

Dire qu'il y a convergence d'intérêts entre salariés et employeurs ne signifie pas pour autant nier l'existence ni de rapports de forces entre eux, ni d'une asymétrie entre ces intérêts. Les saisonniers ont intérêt à inactiver le droit, dans la mesure où un rapport de forces défavorable avec le patronat et l'administration rend difficile son application pleine et entière. Le témoignage d'un inspecteur du travail qui suit montre comment l'accord entre salariés et employeurs est susceptible d'être remis en cause et donne une idée plus précise des arrangements opérés par l'administration du travail en matière de réallocation de la main-d'œuvre saisonnière étrangère :

> « Un employeur, qui ne pouvait plus utiliser ses saisonniers parce qu'il fermait, a décidé de… Enfin, son voisin voulait les utiliser, en faisant les choses correctement. Donc ils ont appelé la DDTEFP et ils ont fait le changement. Sauf qu'ils n'ont pas demandé aux salariés s'ils étaient d'accord pour aller travailler chez le nouvel employeur. La DDTEFP s'est dit : « ils n'ont plus de travail, ils vont se retrouver à la rue, il reste deux mois de travail à faire. » Le fait est que le nouvel employeur n'était pas un employeur visiblement aussi correct que l'ancien et que les salariés ne souhaitaient pas aller y travailler. Donc, ils sont venus me voir à ma permanence en me disant « Notre employeur nous dit qu'il faut qu'on aille

245 La concurrence entre statuts d'emploi d'inégale stabilité entraîne la précarisation des statuts les plus stables par les statuts les moins stables. Ce mécanisme fonctionne à deux niveaux : d'une part, à l'échelle de l'activité microéconomique réelle, les employeurs se servant des saisonniers OMI pour précariser les permanents et des sans-papiers pour précariser les saisonniers OMI, en organisant leur mise en concurrence dans l'entreprise ; d'autre part, à l'échelle de la définition de la politique de main-d'œuvre, le patronat agitant la menace de recourir aux travailleurs sans papiers pour obtenir soit plus de saisonniers OMI, soit un assouplissement de leur condition d'emploi. Cette fonction à la fois instrumentale et idéologique de la concurrence entre statuts inégaux est particulièrement visible si l'on considère l'utilisation réelle ou supposée des intérimaires et prestataires de service étrangers en agriculture: selon un responsable du ministère de l'Agriculture, le développement des pratiques frauduleuses autour de la mise à disposition de personnel par des entreprises étrangères – 3600 salariés détachés en 2003 selon la DILTI (Étude *comparée au niveau européen de l'impact de la concurrence sur l'emploi dans le secteur agricole*, Rapport parlementaire Le Guen, mai 2005 : 19) – doit conduire l'administration à favoriser les introductions de saisonniers par le biais de l'OMI de manière à « moraliser le recours à la main-d'œuvre étrangère » (Intervention de M. Mazery, directeur du Travail, Colloque de l'Institut National de Médecine Agricole « Précarité et milieu de travail : connaître pour agir, 2 février 2007).

> travailler chez le voisin demain, mais nous, on n'est pas d'accord. Nous, ce qu'on veut, c'est profiter du temps qu'on a pour trouver un nouvel employeur pour l'année prochaine. » Et donc du coup, effectivement, la DDTEFP était bien embêtée, parce que sur le moment, ils ont vraiment cru bien faire. Bon, ils ont arrangé le coup en mettant de côté les dossiers en disant que ces salariés-là n'en pâtiraient pas l'année suivante. L'employeur était aussi bien embêté, parce que ça voulait dire aussi qu'il rompait un CDD de façon illégale, hein. Donc ça arrangeait bien tout le monde… Sauf que ça montre aussi à quel point c'est assez scandaleux humainement. Ca se décide finalement entre deux employeurs et nous, et l'institution qu'on représente… Enfin voilà, c'est-à-dire qu'on a là des salariés qui ne sont même pas libres de signer le contrat de travail avec l'employeur qu'ils souhaitent. C'est presque du travail forcé, hein ?!! Enfin, bon… [*Rire*]… En sachant qu'ils ont des droits sur ce CDD ! C'est-à-dire que l'employeur les a embauchés pour 6 mois ! Donc s'il ne peut leur donner que 4 mois [de travail], il doit payer les 2 mois de salaire qui restent. Et les salariés, je pense qu'ils étaient très bien renseignés. C'est-à-dire qu'ils ne voyaient pas pourquoi ils iraient travailler pour un autre employeur pour 2 mois de salaire, alors que l'employeur, qui les avait embauchés pour 6 mois, leur devait de toute façon ces 2 mois de salaire-là. »[246]

Comme le souligne ce fonctionnaire, l'administration gère un stock de force de travail anonyme et interchangeable, davantage que des relations salariales individualisées et entières. Tout opère comme si, pour la DDTEFP, le travail des saisonniers était une obligation dépassant le cadre bilatéral de contrats de travail particuliers. Pour ces salariés, le travail est « à faire », c'est un dû, la seule raison de leur présence en France. Ce présupposé utilitariste justifie leur mise au travail au profit de l'économie locale dans sa totalité, de l'ensemble des producteurs qui sont mis à l'abri d'une application stricte du droit. La conception patrimoniale que les employeurs ont traditionnellement de la main-d'œuvre (« j'ai hérité des terres de mon père et de ses OMI » [Darpeix 2010 : 298][247]) est reprise par l'administration du travail, la force de travail migrante étant ainsi socialisée et mise à disposition de tous. Le « droit de la main-d'œuvre » [Viet 2006 : 11] saisonnière étrangère, entendu comme les modalités spécifiques qui régissent le placement et donc la mobilité des saisonniers, prend ici le pas sur le droit individuel des contrats, sur lequel s'est historiquement construit le droit du travail et le salariat en France.

246 Entretien avec Mme Guillemot, Inspectrice du travail (ITEPSA), Marseille, août 2007.

247 Deux principaux éléments construisent ce rapport patrimonial : d'une part, l'héritage d'un certain syndicalisme patronal agricole, qui conduit la Profession à considérer le recours aux saisonniers comme un dû, comme un acquis de la « lutte syndicale » ; d'autre part, le paternalisme, en cela qu'il organise le transfert de la cellule familiale vers la sphère salariale, d'un type de relations sociales et d'un système de valeurs basés à la fois sur l'affect et la « solidarité mécanique » [Durkheim 2007 (1893)] entre membre d'une même unité économique et sociale et sur la dépendance vis-à-vis du *pater familias*, protecteur bienveillant et omnipotent (doté de la *patria potestas)*. Par le truchement de ce transfert, le salarié devient symboliquement membre de la famille du patron et il se crée ainsi une relation d'appropriation du saisonnier par l'exploitant.

Plus que d’un droit de la main-d’œuvre saisonnière étrangère, il faut parler d’infradroit, puisqu’il s’agit moins ici des dispositions légales et réglementaires encadrant l’emploi des non-nationaux, que de la manière dont celles-ci sont saisies et appliquées par l’administration. La restriction à la mobilité des saisonniers s’opère en effet à deux niveaux : celui de la règle de droit et celui de sa mise en œuvre. Le premier pose l’obligation de régularité de séjour et d’autorisation de travail, de subsidiarité de l’emploi des étrangers, définit des volumes de force de travail, des secteurs accessibles, le caractère saisonnier de l’activité… Il fixe en quelque sorte un cadre général relativement rigide à l’intérieur duquel l’administration va concrètement gérer la mobilité autorisée des saisonniers importés. Le deuxième niveau est donc celui des arrangements visant à optimiser la répartition de la force de travail déjà sur place, à accommoder les producteurs en mettant en place des solutions souples telles que la prolongation quasi systématique des contrats à 8 mois, l’utilisation partagée de la main-d’œuvre…

Revenons maintenant sur les grandes caractéristiques du système de main-d'œuvre saisonnier OMI, en cherchant à entrer dans la boîte noire, à reprendre des remarques faites çà et là au cours de ces deux exposés sociohistoriques pour les systématiser, les mettre en pesrpective et esquisser ainsi un modèle de ce dispositif productif et migratoire à mobilité bridée.

EARL

13310 SAINT-MARTIN DE CRAU

LETTRE DE LIBERTE

Nous soussignés, EARL

13310 SAINT-MARTIN DE CRAU,

Certifions libre de tout engagement pour l'année 1999/2000 et les années à venir

Monsieur Mohamed.

Fait à Saint-Martin de Crau, le 15 Octobre 1999

E.A.R.L.
Quartier du Puy
13310 SAINT-MARTIN-DE-CRAU
Téléphone 04 90 47
N° MSA
N° SIRET

Certificat de liberté, Bouches-du-Rhône, 1999. Documentation CODETRAS.

Chapitre III. Le contrat OMI : éléments pour la modélisation d'un système productif et migratoire à mobilité réduite

Comme j'aurai l'occasion de l'analyser plus en détail dans la partie suivante, consacrée aux mobilisations des saisonniers, le milieu des années 1970 a constitué une forte rupture dans l'évolution du modèle du salariat saisonnier étranger en agriculture. Si le contrôle de la mobilité des migrants est une préoccupation historiquement constante tant de l'État que des employeurs, celui-ci augmente d'un cran au moment de la suspension officielle de l'immigration économique permanente et fonde la condition saisonnière actuelle autour d'un « statut-prison », sans pour autant mettre fin à un flux migratoire temporaire, qui bien que considérablement affaibli, continue d'attirer aujourd'hui plusieurs milliers de salariés venus du Maghreb.

1. Invariants historiques du système saisonnier et tournant de 1974

Ce détour par le temps long a mis en lumière le fait que l'immigration agricole saisonnière actuelle combine deux éléments majeurs : d'une part, une mobilité traditionnelle du monde rural et des économies paysannes, qui fait que les petits agriculteurs vont chercher en dehors de leur exploitation des revenus complémentaires. Ces déplacements se nourrissent des asymétries qui existent entre les territoires, les types d'agriculture, les modes de production… et s'inscrivent dans les rythmes saisonniers qui régissent non seulement la production, mais aussi le mode de vie paysan dans son ensemble ; d'autre part, la « disciplinarisation » progressive de ces mouvements de population laborieuse, à mesure que le marché agricole s'ouvre à l'international, que les bassins de production se concentrent et se spécialisent, que les systèmes productifs deviennent dépendants de cette main-d'œuvre salariée migrante, extérieure tout d'abord à l'exploitation, au village, à la région, puis finalement au pays et au continent de production. La production agricole repose donc au final sur l'alliance paradoxale d'une importation de la force de travail et d'une exportation des produits finis (une contradiction structurelle de l'agriculture intensive bien résumée par Hellio dans le cas de Huelva à travers la formule « importer des femmes pour exporter des fraises » [2008]), soit un schéma

qui rompt et qui s'éloigne toujours plus de celui de l'économie traditionnelle de subsistance ancrée dans un territoire et basée sur des relations d'interconnaissance et de proximité entre producteurs, force de travail familiale et consommateurs (lorsqu'un surplus est dégagé et vendu ou échangé sur le marché local).

Cette dépendance[248] conduit l'État et les producteurs organisés à mettre progressivement en place des canaux stables de recrutement visant à sécuriser l'approvisionnement en force de travail étrangère susceptible d'accepter les conditions (de rémunération, d'emploi, de travail, de vie…) imposées par le mode de production agricole intensif. Par ce biais, le système migratoire basé sur la mobilité auto-organisée (sur le modèle de l'équipe issue d'une même localité et dirigée par un chef qui sert à la fois de contre-maître et de placeur auprès d'un patron, nommé selon l'époque et l'origine de la main-d'œuvre *ploegbaas*, *capo-maestro*, *gancho*...) et la proximité des ouvriers agricoles, évolue, sans pour autant changer fondamentalement de forme organisationnelle en amont, vers un système bureaucratique d'importation et de mise au travail sous contrôle de la main-d'œuvre étrangère.

La transition entre les deux modèles migratoires s'effectue sur la base de deux faits principaux : tout d'abord, l'avènement en 1914 d'un capitalisme de guerre justifiant et permettant sur le plan organisationnel (notamment par le biais de la militarisation de la gestion du recrutement et du placement) l'intervention de l'État en la matière. C'est dans ce contexte particulier que sont réalisées les premières expériences de mobilisation de travailleurs coloniaux[249], des expériences qui transforment et renouvellent le « pacte colonial » en incluant la force de travail dans l' « échange inégal » [Amin 1988(1973)] entre la métropole et l'Empire, entre le centre et sa périphérie ; ensuite, la montée de l'idéologie nationale, qui en construisant la catégorie juridique d' « étranger », dote l'État des moyens de développer une gestion spécifique de la population étrangère, une gestion qui, tout en relevant de plusieurs logiques (policière, démographique, raciale, économique…), aboutit à la

248 Cette notion de dépendance inspire à Berlan une analogie, certes un peu abusive, mais ô combien éclairante (mais n'est-ce pas là le propre du raisonnement analogique que d'établir un lien entre deux choses distinctes de sorte que l'élément de comparaison donne à voir l'élément comparé sous un jour nouveau, sans pour autant postuler que ces deux éléments sont identiques ?) entre l'utilisation de force de travail immigrée précarisée et le phénomène d'addiction : « L'agriculture « méditerranéenne » de la France ne méritera d'être défendue que si elle renonce à cette drogue dure que constitue le recours à une main-d'œuvre sous-payée et surexploitée, marocaine et tunisienne aujourd'hui, égyptienne demain, turque, laotienne ou thaïlandaise après-demain. L'usage de cette drogue n'a que trop duré et n'a servi qu'à rendre indolore une mort lente dont quelques-uns profitent. Car en Provence, on récolte déjà les « raisins de la colère » » [1981*a* : 180].

249 Ainsi pour Tahla, « la guerre fut de la sorte un champ d'expérimentation de choix pour amorcer la nécessaire conversion du paysan en prolétaire de l'industrie, pour impulser le procès de la « mobilité primitive » des forces de travail, le procès de leur entrée en exercice et de leur mise au travail, de leur soumission progressive à la rationalité de l'économie capitaliste. Le processus n'en est qu'a ses débuts, mais l'expérience de l'économie de guerre fut décisive : la contrainte militaire fut la véritable école d'apprentissage de la discipline salariale, et à ce titre, l'agent d'intégration au salariat métropolitain » [1987 : 26].

définition d'un marché national de l'emploi et de conditions spécifiques d'entrée et de placement des travailleurs étrangers sur celui-ci.

Dès lors, les deux leviers de gestion de la main-d'œuvre étrangère que sont l'introduction légale à partir du pays d'origine et l'allocation contrôlée sur le marché du travail, sont actionnés par l'État et les producteurs organisés en fonction des besoins de l'agriculture intensive. Au caractère systémique de ces besoins déjà largement décrit et qui explique que tendanciellement la condition d'opposabilité de l'emploi local soit historiquement mise entre parenthèses dans le secteur agricole, s'ajoutent des effets de conjoncture telle que les crises économiques, les guerres… qui entraînent des ajustements à la marge. Les introductions peuvent être réduites en période de chômage (même si l'agriculture fait figure en la matière de secteur à part), prendre un caractère plus permanent et s'opérer sur la base d'un statut de métayer ou de fermier en période de reconstruction… De la même façon, la mobilité des effectifs introduits peut être plus ou moins réduite à l'intérieur du secteur agricole et surtout dans et vers les autres secteurs économiques.

En marge des progrès du droit social bénéficiant en premier lieu au salariat national et par le jeu des autorisations de séjour et/ou de travail qui fondent un droit de la main-d'œuvre spécifique, l'État fait du travailleur étranger du secteur repoussoir de l'agriculture, un salarié inférioriséet captif, qui entretient, dans la longue histoire du mode de production capitaliste, une filiation directe avec le serf et le domestique de ferme assigné à son emploi par le biais (indirect) du livret ouvrier car, comme le rappelle Moulier-Boutang :

> « Le contrôle de la fuite des travailleurs dépendants[250] représente l'élément majeur qui a présidé à la naissance, à l'usure et au remplacement des diverses formes de travail non libre et à la genèse de la protection sociale et du statut du salariat libre et protégé tel qu'il s'est édifié dans le code du travail » [1998 : 16].

250 Avec Miles [1987] et Satzewich [1991], on peut définir le travail dépendant comme toute activité de production dans laquelle le travailleur ne bénéficie pas d'une libre circulation et libre allocation sur le marché. Pour Moulier-Boutang, le travail dépendant couvre « un spectre très large de situations différentes qui, entre l'esclavage ou le servage et le salariat libre canonique, comprend les véritables ancêtres des migrations internationales de main-d'œuvre, le travail déporté, le statut d'apprentissage, celui d'engagement, celui de travailleur étranger sous contrat, assujetti au contrat limitant sa mobilité et sa liberté de rupture de la relation de travail dépendant, parce qu'il était étranger, alors que l'indenture servant ou l'apprenti devenaient du travail exogène, parce qu'ils étaient assujettis au contrat d'engagement un temps déterminé » [1998 : 677-678]. La notion de travail dépendant s'oppose à celle du travail salarié, c'est-à-dire celle du « travail libre », étant entendu que si pour Marx la liberté du salarié réside dans le fait que les moyens de production sont séparés et que celui-ci dispose de la liberté de vendre sa force de travail, il ne s'agit que d'une liberté formelle, fortement contrainte sur le plan économique. Sa définition du travail salarié comme une forme de travail libre est en effet à la fois relative et dialectique : si la force de travail est bien la propriété privée du salarié et si elle est effectivement libre de circuler sur le marché, le salarié est toutefois obligé de la rendre disponible pour le capital, en fonction des besoins de celui-ci [Miles 1987 : 26].

L'importance pour l'État et les employeurs du contrôle de la mobilité de ces travailleurs provient donc du fait que

> « la fuite anonyme, individuelle et collective, par laquelle les femmes et les hommes cherchent à se soustraire au régime despotique du travail dépendant sous toutes ses formes, est en fait l'élément essentiel de la relation sociale capitaliste » [Mezzadra 2005 : 90][251].

Avec la suspension en 1974 de l'immigration économique permanente[252] et de la procédure de « permanisation » du séjour d'un étranger entré par le biais d'un contrat saisonnier, l'immigration sous « contrat OMI » enferme le migrant dans un véritable « statut-prison ». Les opportunités de fuite hors de celui-ci sont limitées : le saisonnier peut choisir la voie de l'illégalité dans laquelle, malgré le risque d'expulsion et la fragilisation que cela implique, il recouvre toutefois une certaine liberté de mouvement sur le marché du travail, y compris au niveau international[253] ; sans quoi, il peut chercher à obtenir un statut permanent, soit au travers de la mobilisation collective et de la lutte syndicale et politique[254], soit en faisant valoir des éléments étrangers au travail tels que sa vie privée et familiale (mariage, enfant né d'un conjoint français sur le territoire)[255] ou sa santé (accident ou maladie professionnelle débouchant sur une IPP supérieure à 20%...[256]).

---

251 De ce fait, Mezzadra met en avant avec Moulier-Boutang [1998 : 678] le « droit de fuite » des migrants, entendu comme leur droit à se déplacer, c'est-à-dire tant à quitter leur pays pour s'établir ailleurs, qu'à échapper à leur employeur voire aux secteurs dégradés dans lesquels ils sont cantonnés, afin de trouver de meilleures conditions d'emploi et de travail. Selon cet auteur, c'est dans ces pratiques de fuite que résident la subjectivité et l'autonomie des migrations, soit la part de celles-ci non strictement régie par les lois des États et de l'économie politique [2005].

252 Pour être complet, il faut préciser que dans la pratique des possibilités (réduites en nombre) de recrutement en CDI d'un travailleur étranger existent dans certains départements et sous-secteurs de l'agriculture, tels que l'élevage en Corse. De même depuis 2009, d'autres possibilités sont théoriquement offertes aux Tunisiens pour les emplois d' « arboriculteur/viticulteur » et de « conducteur d'engins d'exploitation agricole et forestière ». Mais le faible volume d'introductions autorisé ne remet pas fondamentalement en cause la suspension de l'immigration économique permanente.

253 La trajectoire d'Abdellatif est un bon exemple de réussite de cette stratégie. Ancien contrat OMI dans la région d'Auxerre, son patron fait faillite en 2004. A partir de 2002, la fin de la saison venue, au lieu de rentrer au Maroc, Abdellatif choisit de tenter sa chance en Espagne où chaque année, pendant sa période de « chômage, il travaille « sans papiers » dans les serres d'Almería. Ainsi, alors qu'en 2004, il n'a plus aucune possibilité de travailler et encore moins de séjourner légalement en France, il obtient sa « *Residencia* » (carte de séjour temporaire espagnole) en 2005, par l'intermédiaire du dispositif espagnol de régularisation « au fil de l'eau » par le travail dit *Arraigo Social* (*Entretien avec Abdellatif, Campo Hermoso, Espagne, avril 2010*). Il s'agit là bien entendu d'un cas particulier, mais qui a cependant une forte valeur illustrative, en cela qu'il souligne en quoi la mobilité peut-être une ressource pour le migrant [Morokvasic 1999], notamment parce qu'elle lui permet de mettre en concurrence les lois migratoires et les marchés du travail des pays d'accueil. Dans le cas canadien, McLaughlin note également l'existence de telles stratégies et évoque la préférence de certains migrants pour l'option de l'illégalité [2009].

254 Pour plus de détails sur ce point, voir la partie II.

255 M. Laazimani est dans ce cas. Après 10 ans de contrats saisonniers dans la région de Miramas (Bouches-du-Rhône), il décide de se marier avec sa compagne, d'origine marocaine et de nationalité française. Dès l'obtention de sa carte de séjour d'un an renouvelable, il quitte l'agriculture et la région et le couple part travailler à la montagne dans le secteur hôtelier.

256 Cette question sera abordée dans la partie III.

2. Précarité, segmentation racialisée du marché du travail, « salariat bridé » et « délocalisation sur place »

Le changement de nature du contrat saisonnier en 1974 n'affecte pas les vendangeurs espagnols qui pour la plupart se déplacent et travaillent selon un schéma migratoire authentiquement saisonnier, c'est-à-dire limité dans le temps et sans volonté de s'établir durablement. Les introductions betteravières et rizicoles ont alors pratiquement disparu. Reste donc les « autres activités agricoles », c'est-à-dire principalement le secteur du maraîchage et de l'arboriculture intensive, dans lequel la migration nord-africaine s'est fortement développée au début des années 1970 suite à la réinstallation des pieds-noirs. C'est cette population spécifique (et dans une moindre mesure quelques Espagnols et Portugais en contrat long) qui est visée et touchée par cette mesure de renforcement du contrôle de la mobilité des saisonniers. La gestion de la migration saisonnière maghrébine fait d'ailleurs l'objet d'un traitement spécifique (durée minimale du contrat de 4 mois, procédure d'enregistrement des retours dans le pays d'origine…) visant à déjouer les stratégies d'établissement réelles ou supposées des ouvriers agricoles nord-africains[257]. Se met donc en place un système de contrôle à deux vitesses : l'un pour les saisonniers européens, l'autre pour les Maghrébins, désignés dans le jargon administratif comme migrants « originaires des pays lointains ».

La singularité de la gestion de la mobilité des saisonniers marocains (ceux-ci forment la grande majorité du contingent introduit à partir de l'Afrique du Nord) a une double origine : d'une part, le profil même de la migration saisonnière marocaine, caractérisé par un temps de séjour et de travail plus long, dans la mesure où l'allongement de la période contractuelle fournit aux employeurs et aux ouvriers une possibilité de contournement et de compensation de la mesure de suspension de l'immigration permanente ; d'autre part, l'héritage d'une politique migratoire fondée entre autre sur l' « eugénisme migratoire », les Maghrébins étant toujours considérés au début des années 1970 par la Direction de la Population et des Migrations du ministère du Travail comme moins « assimilables » que les Portugais [Viet 2004 : 329].

La conséquence principale de cette gestion à la carte de la mobilité est la segmentation du marché du travail saisonnier « OMI » en deux sous-marchés : celui de l'arboriculture et du maraîchage intensifs dans lequel se développe une force de travail dont l'importante compo-

257 Veauvy relève que l'arrivée des saisonniers nord-africains s'accompagne d'une évolution du vocabulaire communément utilisé pour les désigner, un changement qui souligne la différence de perception de ces nouveaux migrants par rapport à leurs prédécesseurs : « En Provence, il est question de « travailleurs immigrés » à la campagne depuis le début des années 1970 seulement ; auparavant c'étaient « les Espagnols » » [1985 : 152].

sante maghrébine est quasi permanente, mais dont le retour dans le pays d'origine est la condition de réemploi d'une année sur l'autre ; celui de la viticulture, où les saisonniers presque exclusivement espagnols, puis polonais dans les années 1990 et 2000, continuent de venir vendanger quelques semaines durant. Cette segmentation n'est pas complète dans la mesure où la cloison entre les deux sous-marchés n'est pas hermétiquement étanche pour les saisonniers européens au sens où, d'un point de vue réglementaire, rien ne leur interdit de travailler en contrat long dans un autre secteur que la viticulture. Elle l'est par contre pour les Maghrébins.

Ceci illustre bien comment dans le cas de l'agriculture, c'est la politique de la main-d'œuvre étrangère, notamment à travers le système d'autorisation de travail et de séjour, qui opère la segmentation du marché du travail et non simplement l'instabilité de la demande [Piore 1980] ou le fonctionnement « naturel » du marché[258]. Et ce qui est vrai à l'intérieur de la force de travail étrangère l'est encore davantage entre travailleurs nationaux et immigrés[259]. Dans l'agriculture intensive, comme dans d'autres secteurs dégradés, le recours à la migration internationale temporaire a historiquement instauré et continue d'entretenir ce que Moulier-Boutang nomme la « rigidité de la division du travail à la baisse » c'est-à-dire le fait que tendanciellement,

> « les travaux socialement les moins valorisés (en grande partie les moins qualifiés mais pas nécessairement) sont pourvus de façon structurelle par les migrants internationaux puis par les minorités (dans certains cas, ceux-ci se retrouvent plus bas dans l'échelle du marché du travail que ceux-là) » [1994][260].

258 Car comme l'analyse Tahla : « Immanente et cependant extérieure au rapport social capitaliste, l'action de l'État, la nécessité de son intervention dans la gestion de la force de travail, naît précisément du fait que les lois économiques pures qui régissent le fonctionnement du marché du travail n'impliquent en aucune manière que la durée de séjour dans l'espace économique national coïncide avec les périodes d'activité et d'emploi, avec la durée de mise au travail de l'ouvrier immigré » [1983*b* : 421].

259 Sayad écrit à ce propos : « La division actuelle du travail, même (ou surtout) manuel, entre la main-d'œuvre nationale et la main-d'œuvre immigrée, en entraînant l'autonomisation du marché des emplois tenus par les immigrés (et corrélativement, l'impossibilité ou, pour le moins, l'extrême difficulté qu'il y a, même en période de chômage, à substituer aux travailleurs immigrés des travailleurs nationaux), a peut-être rendu caducs le problème de la concurrence ainsi que toutes les querelles de rivalité, mais elle ne saurait faire oublier une des caractéristiques fondamentales de l'immigration, caractéristique manifeste à l'origine mais plus camouflée aujourd'hui, qui est d'être intrinsèquement (*i.e.* en droit si ce n'est en fait) une arme entre les mains du patronat, une arme qui lui sert à faire pression sur la classe ouvrière nationale » [2006(1991) : 204].

260 Le propos de Moulier-Boutang est ici précieux dans la mesure où il cherche à établir un lien analytique entre les discriminations de droit faite aux migrants et les discriminations de fait subies par leur famille et notamment leurs enfants vivant en France qui les cantonnent dans les mêmes secteurs dégradés. Si le cas de ces familles ne fait pas l'objet de cette thèse, il faut noter que celles-ci constituent une force de travail d'appoint de l'agriculture intensive, pouvant être mis au travail à travers des dispositifs contraignants tels que le Revenu de Solidarité Active, c'est-à-dire des sous-« statuts repoussoirs » de l'emploi stable [Mésini & Rau 2007 : 21]. Les femmes marocaines sont généralement affectées aux travaux de conditionnement, tandis que les jeunes majeurs effectuent des « jobs d'été », en participant notamment aux récoltes. L'infériorisation de cette population laborieuse, outre le fait qu'elle est en amont socialement construite en dehors de l'entreprise, est réalisée par le biais d'un discours de disqualification tenu par les producteurs (« faignants », « bras cassés », « non fiables »…).

Cette « rigidité de la division du travail à la baisse » rend possible l'épanouissement du phénomène de la « délocalisation sur place »[261] [Terray : 1999], c'est-à-dire, non pas une externalisation de l'activité dans des pays à conditions de production plus avantageuses en termes de coût pour l'exploitant agricole, mais une importation de ces conditions productives sur le territoire national par le biais du recours à des travailleurs infériorisés par leur qualité d'étranger. Ce mécanisme identifié à partir du cas des sans-papiers[262] est également mis en œuvre par le biais de l'immigration saisonnière sous contrat OMI, basée sur un statut de séjour et d'emploi éminemment précaire. Mais là où la « délocalisation sur place » s'impose sur la base de l'illégalité du séjour et de l'application souple d'une législation potentiellement répressive du séjour et du travail de l'étranger sans titre[263], elle est construite dans le cas du saisonnier sur le fait que le renouvellement de son contrat de travail et donc de son autorisation de séjour est à la discrétion de l'employeur (et dans une moindre mesure de l'administration). Le principal avantage de cette autre forme de « délocalisation sur place » est qu'elle s'exerce à travers le recours à des travailleurs en situation légale, ce qui fait disparaître le (très hypothétique mais toujours possible) surcoût de main-d'œuvre engendré par une condamnation judiciaire sanctionnant l'emploi de travailleurs sans papiers [Darpeix 2006 : 27].

Ainsi, le recours aux saisonniers étrangers fonctionne comme une « forme particulière de protection douanière ou tarifaire » [Moulier-Boutang 1986 : 79] restaurant une certaine compétitivité à l'agriculture intensive méditerranéenne au sein d'un système capitaliste

---

Ce discours permet à la fois de lui imposer des conditions de rémunérations et d'emploi dégradées et d'alimenter l'idée (communément acceptée mais devant être constamment réaffirmée) qu'il existe localement une pénurie de main-d'œuvre locale, argument qui conditionne l'introduction de saisonniers OMI [Morice 2006 : 229]. Sur l'ambiguïté et la fonction de la notion de « pénurie de main-d'œuvre », se reporter à Jounin [2006].

261 Il faut toutefois préciser que dans le cas de l'agriculture intensive méditerranéenne, l'existence de ce phénomène de « délocalisation sur place » n'exclut pas le développement parallèle d'une délocalisation de type classique. Une partie de l'appareil de production agricole français, mais aussi espagnol, se déplace en effet vers le Sud et notamment vers le Maroc. Certains producteurs (les fraisiculteurs du Lot-et-Garonne et de Huelva, les maraîchers du Sud-Est français et d'Almería…) s'installent en effet dans les régions chérifiennes de Larache-Kenitra (fraises, asperges), de Souss-Massa (tomates, courgettes, haricots verts, poivrons), de Marrakech (raisins, melons)…, soit principalement dans les zones du « Maroc utile » mises en valeur à partir de l'époque coloniale (UBIFRANCE, « La capacité concurrentielle du Maroc en matière de fruits et légumes de primeur », mars 2006). La méditerranée occidentale n'est donc pas un simple espace de circulation Sud-Nord de la force de travail ; c'est également un espace de mobilité du capital financier et productif et plus généralement un espace commercial concurrentiel qui renforce l'intensification de l'agriculture en France, en Espagne et au Maroc et agit donc sur la dynamique migratoire liée à celle-ci.

262 Calavita note à ce propos : « L' « illégalité institutionnalisée » fait partie intégrante de la fonction productive des migrants dans ces pays […], c'est le sous-produit d'un système légal qui ne tolère les migrants du tiers-monde qu'à condition qu'ils se convertissent en force de travail flexible » [2005 : 45-46].

263 L'application plus ou moins ferme de la législation participe ainsi pleinement à une gestion fine et réactive à la conjoncture économique de la mobilité géographique et professionnelle de la force de travail sans papiers. Car si « la tolérance des autorités répressives, les dérogations des autorités administratives définissent des lignes de mobilité autorisées de fait [,] les rafles ou actions dissuasives dessinent en revanche les lignes de fracture des barrières segmentaires que les migrants clandestins sont en train de menacer » [Moulier-Boutang 1986 : 119].

déréglementé et mondialisé dans lequel les pays du Sud possèdent des coûts de main-d'œuvre plus bas. Le rapport de forces entre l'administration du travail et les producteurs concernant la mise à disposition des saisonniers étrangers est donc sous-tendu par ces aspects de compétitivité-prix[264] et les introductions, ainsi que la permissivité des services de l'État vis-à-vis des manquements au droit social qui organisent cette « délocalisation sur place », jouent au fond un rôle analogue à celui des subventions que la puissance publique ne peut concéder aux exploitants dans le cadre de la Politique Agricole Commune[265].

La « délocalisation sur place » comporte en outre un volet légal consistant en une exonération totale ou presque des charges patronales (maladie, vieillesse, accidents de travail, allocations familiales …) portant sur le travail saisonnier étranger. Alors qu'initialement ces dispositifs d'allègement (« Travail Occasionnel », réduction « Fillon ») étaient initialement conçus par le législateur comme une mesure d'incitation à la création d'emplois locaux devant prioritairement bénéficier aux demandeurs d'emploi et aux précaires, ils ont été étendus à la main-d'œuvre introduite sur le territoire[266]. S'il s'agit là d'une conséquence économique logique d'une politique visant à abaisser le coût salarial pour le producteur (parce que les « charges » sont en fait du salaire socialisé, ces abattements diminuent le prix de la force de travail, une baisse qui tend à s'imposer par « effet de contagion » à toutes les catégories de salarié du sous-marché du travail et *in fine* au producteur lui-même[267]), la mesure apparaît, lorsqu'on la replace dans le cadre de l'économie des migrations, comme une politique publique de dévalorisation du prix de la force de travail des saisonniers étrangers.

264 Ceci explique que dans les Bouches-du-Rhône, le syndicat majoritaire FNSEA considère la question de la main-d'œuvre saisonnière étrangère comme un enjeu syndical à part entière. Le fait qu'en 2001 dans le Lot-et-Garonne, la victoire de la Coordination Rurale à la Chambre d'Agriculture se soit soldée par une « réouverture du robinet » des contrats OMI localement, démontre que cet enjeu pèse tant dans les rapports des producteurs organisés entre eux que dans ceux qu'ils entretiennent avec l'État à l'échelon local et national.

265 Contrairement à d'autres productions telles que les céréales ou encore le lait, l'Organisation Commune de Marché (OCM) des fruits et légumes, c'est-à-dire l'ensemble des règles encadrant la production et la commercialisation de cette production dans le cadre de la PAC, ne prévoit aucune aide directe à la production, à l'exception notable de la banane (ce qui n'empêche pas le versement d'aides exceptionnelles en cas de calamité climatique ou d'aides indirectes telles que les indemnités communautaires de retrait, qui garantissent aux agriculteurs adhérant à un groupement de producteurs, un revenu garanti en cas de surproduction et/ou d'effondrement des prix de vente).

266 Pour plus de détail sur le détournement de ces dispositifs, voir Décosse [2004 : 65-67].

267 C'est ce que pointe du doigt Berlan quand il reprend le commentaire suivant d'un petit exploitant : « Un quignon de pain pour l'ouvrier, c'est un quignon de pain pour moi » [2008 : 219]. Lorsque le coût de production diminue au moyen d'un non-paiement de la force de travail à son prix normal (c'est-à-dire celui permettant la reproduction de celle-ci), la valeur travail du produit, c'est-à-dire le prix de la force de travail incorporée à la marchandise, est dévaluée. Dans un contexte très concurrentiel dans lequel les producteurs n'ont presque aucun contrôle sur les termes de l'échange, le prix de vente tend vers cette valeur travail amoindrie, ce qui à terme réduit le profit du producteur, qui dans le cas du petit exploitant est maintenu par la non-rémunération de sa propre force de travail et donc en substance par son auto-exploitation [Chayanov 1990(1923)].

Si la réduction des coûts salariaux revêt une telle importance dans l'agriculture intensive méditerranéenne, c'est avant tout parce que les coûts de main-d'œuvre représentent environ 50% de son coût de production et que les employeurs renoncent généralement à chercher à comprimer les autres composantes de ce dernier (machines, eau, électricité, pesticides, engrais…). La force de travail est donc présentée par eux comme la seule « variable d'ajustement » [Morice 2008*a* : 62], ce qui les conduit à privilégier l'emploi temporaire au détriment de l'emploi permanent, à substituer les embauches en CDD aux embauches en CDI[268]. Ils adaptent ainsi le plus possible leur masse salariale aux pics d'activité productive, comme la phase de récolte qui en arboriculture concentre 50% du temps annuel de travail en deux ou trois semaines [Berlan 1981*b* : 2][269].

L'immigration saisonnière sous contrat répond bien à cette recherche de flexibilité, comme l'indique le fait que 50% du travail saisonnier déclaré dans les Bouches-du-Rhône est effectué par des OMI Magrébins [Darpeix 2010 : 291][270]. Car outre que la durée de contrat est modulable, facilement prolongeable ou à l'inverse aisément écourtable et qu'il s'agit de salariés expérimentés et polyvalents, puisque pour la plupart ils reviennent sur l'exploitation d'année en année, ils sont surtout disponibles, c'est-à-dire prêts à « faire des heures ». Et au fond,

> « c'est moins le caractère bon marché du taux de salaire instantané qui […] rend [le travailleur saisonnier étranger] intéressant que son coût global comme facteur de production dans le temps » [Moulier-Boutang 1986 : 72].

Cette disponibilité, élément d'autant plus important pour l'exploitant que sa production est discontinue, est liée à plusieurs facteurs : tout d'abord, l'hébergement des saisonniers sur l'exploitation, qui permet par exemple à l'agriculteur de réveiller un salarié pour réaliser le

268 Ce mouvement de substitution s'amorce dans les années 1960 [Fixot 1973].

269 En s'appuyant sur son « modèle californien », Berlan étudie le système provençal à partir des années 1980 en mobilisant le modèle microéconomique de Fisher [1951] élaboré à partir de l'agriculture de plein champ étasunienne des années 1950 et dans lequel, compte tenu de l'importance du facteur « aléa climatique » (maturation rapide en cas de forte chaleur, chute de grêle…), « la recette attendue est inversement proportionnelle à la durée de la récolte » [De Fina 1989 : 12]. Si cette hypothèse reste globalement valide en arboriculture de plein champ (même si, mis à part les primeurs, les fruits récoltés sont réfrigérés voire irradiés pour être écoulés plus tard sur le marché), elle ne se vérifie pas aussi mécaniquement en maraîchage sous serre où l'artificialisation du milieu (possibilité d'ouvrir ou de fermer des trappes d'aération) et le recours à la chimie (« forçage » de la maturation du fruit grâce à l'application d'engrais foliaire et de régulateur de croissance) donnent au producteur une certaine marge de manœuvre pour retarder ou accélérer la récolte. Toutefois les aspects liés à la commercialisation (variation du prix de vente, courts délais de livraison aux centrales d'achat) incitent l'exploitant à disposer d'une main-d'œuvre nombreuse et suffisamment flexible pour répondre à ces pics d'activité de récolte.

270 Cette proportion augmenterait considérablement si les heures supplémentaires étaient prises en compte dans le calcul puisque certaines fiches de paie et « enveloppes » (dans lesquelles les employeurs mettent le montant en liquide de la différence entre ce qu'ils déclarent et ce qu'ils paient réellement et sur lesquelles figure parfois le nombre d'heures correspondant) d'ouvriers agricoles OMI affichent un total de 300 heures par mois en période de récolte.

déchargement d'un camion arrivé de nuit pour effectuer une livraison ; ensuite, le fait que, compte tenu du faible salaire horaire réel (« SMIC portugais » ou par extension « marocain ») et de la brièveté de la durée d'emploi, les migrants sont dans une logique d'accumulation du temps de travail et sont donc généralement demandeurs d'heures supplémentaires ; enfin, l'asymétrie des positions de pouvoir employeur/employé temporaire étranger (à la subordination inhérente à la condition salariale s'ajoute la dépendance inscrite dans la superposition du titre de séjour et du contrat de travail) qui contraint le salarié éventuellement non désireux de travailler plus à accepter l'effort demandé de peur de voir son embauche non renouvelée l'année suivante.

Cette offre flexible de travail est donc inséparable de la précarité statutaire de la main-d'œuvre saisonnière étrangère, la précarité étant à la base d'un

> « mode de domination [fondé] sur l'institution d'un état généralisé et permanent d'insécurité visant à contraindre les travailleurs à la soumission, à l'acceptation de l'exploitation » [Bourdieu 1998 : 99].

En termes d'emploi, cette précarité est paradoxale puisque si l'emploi est discontinu (dans la mesure où les travailleurs migrants sont obligés de rentrer au Maroc à la fin de leur contrat, ce qui constitue une mise au chômage non indemnisé forcée) et jamais garanti, les saisonniers sont fidélisés et sur le long terme, la relation salarié-employeur se maintient pendant des années et se prolonge même d'une génération à l'autre lorsque le fils remplace le père. Comme dans le cas des intérimaires étudiés par Chauvin & Jounin, il s'agit donc d'une forme de précarité dans laquelle l'incertitude prend le pas sur l'instabilité et de ce fait la carrière de nombreux saisonniers s'apparente à celle des « *permatemps* » de l'industrie légère de Chicago[271][2007].

Cette incertitude se cristallise autour de la question du renouvellement du contrat l'année suivante. Dans le cas du saisonnier étranger, elle est d'autant plus absolue qu'il ne peut bénéficier de la clause de reconduction que le code du travail garantit au salarié national ou étranger résident, une clause qui vise justement à diminuer cette incertitude. L'incertitude est donc ici entretenue par le droit de la main-d'œuvre étrangère : le principe de conditionnalité de l'introduction du saisonnier sur le territoire, même s'il est ici de pure forme, suspend l'application du droit commun du travail. Il ne reste plus au travailleur migrant qu'à chercher à diminuer cette incertitude en développant des stratégies de loyauté (qui excluent toute forme

271 La notion de « *permatemps* » désigne les travailleurs intérimaires qui, sur le long terme, travaillent pour la même entreprise et la même agence de travail temporaire. Pour plus de détails sur cette figure du salariat « atypique » contemporain, voir Chauvin [2007].

de revendication et *a fortiori* de mobilisation collective) et de séduction de l'employeur dans et par le travail.

La précarité de l'emploi du saisonnier est donc inscrite dans la précarité de son séjour, dans cette « injonction à la mobilité forcée » [Morice et Michalon 2008 : 16] qui lui est faite et qui hache la relation salariale, la remet chaque fois en cause. L'ouvrier agricole étranger doit circuler, ne pas se fixer, afin de n'accumuler ni droit au séjour (contrairement au sans-papiers, il ne peut théoriquement prétendre à une régularisation sur la base des 10 ans de présence sur le territoire français), ni droit social (requalification des multiples CDD en CDI, versement de la prime d'ancienneté, reconnaissance de la qualification, droit aux allocations chômage…). Dans ce type de « migration circulaire » organisée par l'État, l'activité de production tend ainsi à être séparée des conditions de reproduction de la force de travail. Cette dernière s'opère en grande partie en dehors de la sphère productive, en dehors de la société d' « accueil » : elle est tenue de s'effectuer non seulement dans le pays d'origine du migrant, mais aussi dans sa propre sphère domestique [Burawoy 1976 ; Meillassoux 1979(1975)[272]] où elle prend appui sur l'exploitation du travail non rémunéré des femmes [Falquet 2009].

Le mode de production capitaliste agricole du sud de la France puise donc des ressources en force de travail dans des zones d'émigration où le mode de production reste domestique, basé sur l'économie de subsistance, dans des communautés rurales qui gardent des rapports de production et de reproduction domestiques. C'est la coexistence de ces deux modes de production et le strict contrôle de la mobilité du travailleur entre eux (l'exemple le plus poussé de ce système est celui du *pass* qui organise la circulation légale et utilitariste de la main-d'œuvre entre les Bantoustans et les mines de l'Afrique du Sud sous le régime de l'*Apartheid*[273] [Burawoy 1976]) qui permet l'externalisation des coûts de reproduction de sa force de

272 « Faute de pouvoir s'insérer organiquement dans le secteur capitaliste, le travailleur immigré doit œuvrer à la perpétuation de sa communauté d'origine, afin de pouvoir jouir du produit de celle-ci lorsqu'il y séjourne et entretenir cette position économique qui lui permet d'offrir une force de travail bon marché dans le secteur capitaliste » [Meillassoux 1979(1975) : 192]. Je précise ici que si la reproduction de la cellule familiale (souvent élargie) est effectivement une obligation financière liée à la forme que prend la migration, elle se convertit en une obligation morale pour le migrant vis-à-vis de ses proches (avec qui le projet migratoire est généralement défini), une obligation qui n'exclut pas en retour une rémunération symbolique et/ou matérielle (gratification honorifique, accès au mariage, accès aux postes décisionnels...), faisant que le migrant à un intérêt à s'acquitter de son obligation.

273 Wolpe interprète d'ailleurs la politique d'*Apartheid* (i.e. de « développement séparé ») comme une tentative du pouvoir sud-africain de recréer les bases d'une économie de subsistance pour les populations noires migrantes [1970 *in* Burawoy 1976 : 1059]. L'*Apartheid* est certes un idéal-type extrême de ce système de « réserves » précapitalistes qui fournissent au mode de production capitaliste une main-d'œuvre migrante dont il n'a pas à se préoccuper du renouvellement de la force de travail. Il présente néanmoins pour cette même raison l'avantage de rendre extrêmement visible les logiques à l'œuvre dans d'autres systèmes productifs/migratoires fondés sur le « salariat bridé », notamment le rôle joué par le racisme, comme levier de « disciplinarisation »/précarisation de la force de travail étrangère. Ainsi pour Meillassoux : « Le système du « pass » qui sévit en Afrique du Sud et par lequel les travailleurs africains sont déplacés au gré des employeurs racistes, a son équivalent en France dans les divers permis (de séjour, de travail, etc.) qui livrent les travailleurs migrants à l'arbitraire policier, administratif,

travail. Pour autant, ces deux modes de production ne font pas que coexister ; parce que le mode de production capitaliste est dominant, il engage le mode de production domestique, dans un processus de transformation (la migration grignote le temps de travail domestique, dépaysannise progressivement les communautés rurales, les rend davantage dépendantes de l'économie de marché et des revenus du travail en France)[274], processus qui progressivement réduit l'écart entre eux [Meillassoux 1979(1975)]. Le resserrement de cet écart tend à terme à provoquer l'extinction du mouvement migratoire et la réorientation du recrutement vers un autre bassin de main-d'œuvre.

On l'aura compris, la profitabilité de la migration pour l'agriculture intensive méditerranéenne naît et dépend donc du maintien d'une articulation bridée entre les deux modes de production de part et d'autre de la Méditerranée, reposant sur une circulation contrôlée de la force de travail, une circulation « forcée », qui empêche les migrants de se fixer. Rouage essentiel de ce système, le racisme nourrit les politiques migratoires utilitaristes qui organisent ce mouvement perpétuel essentiel au productivisme agricole européen et s'impose au migrant dans sa vie quotidienne, comme dans ses rapports de travail, faisant de lui un être à part, qui n'a de raison d'être que parce que et tant qu'il répond à un besoin économique préalablement défini par l'État et le patronat. De ce point de vue, l'étude du saisonnage étranger est un miroir [Marié 1976], une fenêtre ouverte sur les contradictions du capitalisme mondial actuel et peut-être plus encore sur le rapport à l'Autre (et au final à soi) dans la société française. Car les saisonniers, comme :

> « L'immigré, le minoritaire, voire le marginal, reçoivent le rôle de fournir une figure antinomique à une foule de plus en plus dépourvue de représentations propres. L'identité des « autres », tour à tour dramatisée comme une dangereuse instabilité ou figée dans un système hétérogène, sert de repère à une population indifférenciée. L'immigré devient l'antidote de l'anonyme. Mais quelque soit la fonction sociale que joue l'identification de « l'étranger », les questions posées par la rencontre inter-ethnique l'attaquent de plein fouet : les étrangers vivant parmi les citoyens de la société dominante ne récusent pas seulement une identité imposée de l'extérieur, mais l'idée même d'identité, lorsqu'ils revendiquent le droit d'être eux-mêmes et de construire leur chemin au milieu de la diversité » [De Certeau 1986 : 793].

patronal et permet plus facilement de décider de la durée de leur séjour en fonction des besoins de l'économie » [1979(1975) : 182].

274 Labelle & Al précisent : « Le mode de production capitaliste est dominant mais non exclusif, c'est-à-dire qu'il soumet les autres modes de production, les transforme, leur enlève leur fonctionnalité propre pour la soumettre à la sienne sans pour autant les détruire radicalement » [1983 : 74].

3. Le racisme : construire l'altérité, fonder son économie

Le racisme, ce « paradigme d'exclusion de l'Autre, sociale aussi bien que symbolique » [Balibar 2005 : 13], est un élément structurant de la migration saisonnière en agriculture et ce à différents niveaux qui, s'ils sont en partie enchâssés dans la réalité quotidienne des migrants, doivent être dissociés du point de vue de l'analyse : sans prétendre faire le tour du phénomène, je distinguerai donc ici et développerai une réflexion sur le « racisme institutionnel » [Carmichael & Hamilton 2009(1967)][275] d'une part (entendu au sens large comme l'ensemble des « politiques, pratiques et processus ayant pour conséquence la (re)production d'inégalités ethniques » [Sala Pala 2007 : 26] et principalement saisi ici pour conduire une réflexion sur les politiques migratoires utilitaristes actuelles et leurs effets sur l'étranger et son rapport à la société « inhospitalière ») et le racisme au travail, d'autre part.

Au gré de cette analyse du racisme, j'emploierai le terme de « race », non pas évidemment pour désigner une réalité biologique[276], mais pour rendre compte des représentations sociales[277] qui, pour ceux qui les intériorisent, font de cette notion[278] un principe d'ordonnancement du monde social et notamment de différenciation/hiérarchisation des individus et des

275 Ces auteurs opposent au racisme individuel, conscient et manifeste, un racisme plus caché, le racisme institutionnel « beaucoup plus subtil, moins identifiable en termes d'individus spécifiques commettant des actes. Il trouve sa force dans le fonctionnement établi et respecté de la société » [Carmichael & Hamilton (2009)1967 : 4]. Parce que la notion est de large spectre, on ne manquera assurément pas de faire remarquer qu'elle écrase la réalité étudiée, qu'elle la dilue (en faisant par exemple disparaître les acteurs qui construisent le racisme dans leurs interactions [Wieviorka 1998 : 31]). A cette critique traditionnellement adressée aux approches systémiques, j'objecterai que le fait de la mobiliser n'empêche ni de restituer la singularité des multiples facettes du racisme (xénophobie, mixophobie, patriotisme, chauvinisme...) dans ses différents champs d'expression (institutionnel, social, économique...), ni de l'étudier par ailleurs dans sa réalité plus micro. La notion de « racisme institutionnalisé » fournit seulement un cadre d'entendement qui ordonne ces diverses manifestations du phénomène (un ordonnancement complexe qui n'exclut pas les contradictions entre elles), qui donne un sens au tout, un sens autre que celui de chaque partie ou que de la somme de celles-ci. Le choix de ce niveau d'analyse davantage macro répond donc à une préoccupation heuristique et non a un parti pris « idéologique » (autre critique faite aux théoriciens du « racisme institutionnel », Carmichael & Hamilton étant militants du *Black Power*).

276 L'ensemble des travaux scientifiques sérieux sur la question démontrent la vacuité d'un tel postulat. Pour un argumentaire détaillé sur la question, voir par exemple *Le racisme devant la science*, 1960, UNESCO/Gallimard discuté par Benoist [1995]. Les guillemets ajoutés au terme « race » servent justement à « différencier [l'] usage catégoriel [de la notion] de son usage objectivant » [Ndiaye 2008 : 36].

277 Balibar parle de « structures symboliques et de systèmes de représentations projetés dans l'imaginaire » [2005 : 21].

278 On peut être tenté de reprendre la dichotomie entre l'objet (biologique, matériel) et la notion (idéelle, abstraite) de « race » proposée par Ndiaye, qui affirme « en tant qu'objet, la « race » n'a aucun sens ; en tant que notion pour rendre compte d'expériences sociales, elle est utile » [2008 : 33]. Toutefois, elle ne permet pas d'appréhender les phénomènes de réification de l'imaginaire ou plus exactement les expériences de revendication/réappropriation des catégories par les acteurs concernées afin de renverser le stigmate, telles celle de Fanon qui a développé « un usage, qu'on peut dire « performatif » des *noms de la race* tels que « le nègre » […], de façon à porter le défi au cœur du discours discriminatoire qui, pour le Noir, n'est jamais extérieur mais introjecté, constitutif de sa « personnalité », et à faire entendre non seulement un « point de vue », mais le *tremblement de la voix* des opprimés eux-mêmes » [Balibar 2005 : 25].

cultures. En d'autres termes, la « race » existe parce que certains le croient et la mettent en discours[279], « racialisent » l'Autre, ce qui *de facto* produit du réel, de la « race » subjectivée, « empiriquement effective » [Guillaumin 1992 *in* Primon 2007 : 6] dans l'ordre social et dotée d'une charge symbolique forte. L'usage de la notion de « race » vise également à souligner l'importance des processus de racialisation (et ce à un niveau qui dépasse les individus et l'existence d'une éventuelle intentionnalité raciste) dans la reproduction des rapports sociaux de domination, une variable souvent marginalisée en France dans l'analyse[280] du fait du « chauvinisme de l'universel »[281] [Bourdieu 2006 : 14] de la « mystique républicaine » [Taguieff 1997]. Je rejoins ici la perspective de Fanon pour qui le racisme est une structure sociale [1971(1952)], le produit de la « division du travail hiérarchique » [Balibar 2005 : 25] du mode de production capitaliste et de l'expérience singulière de la colonisation[282] [Décosse 2010].

Le racisme auquel font face les saisonniers prend ici racine, à la fois, dans l' « eugénisme migratoire » (que j'ai défini plus haut comme le fait de sélectionner la population migrante, afin que celle-ci corresponde à un projet donné de reproduction de la société) et dans l' « utilitarisme migratoire » [Morice 2001], à savoir la propension qu'ont les politiques migratoires à penser et à organiser le séjour des étrangers sur le territoire national uniquement en fonction

279 Mettre la « race » en discours signifie davantage avoir recours à l'idée, au principe « raciste » que de la nommer en tant que telle. Cette précision est importante car, de la même façon que le phénomène raciste a largement préexisté à l'apparition du terme dans son acception moderne au XVIIème siècle [Guillaumin 2002(1972) ; Bonniol 2007 : 38], le racisme n'a pas nécessairement besoin de la « race » pour exister et se manifester, ses formes actuelles tendant en effet à abandonner le substrat biologique, voire même (dans le discours public notamment) la prétention à hiérarchiser les populations, au profit d'une essentialisation des différences culturelles [Taguieff 1993]. Lamont met ainsi en lumière le fait que le discours raciste actuel s'organise autour de thèmes clés, tels que le « parasitisme », la déloyauté, l'incompatibilité civique, morale et culturelle [2002].

280 Vingt ans après la naissance des études postcoloniales [Saïd 1980(1978)], on note aujourd'hui un renouveau des travaux français incorporant la « race » dans l'analyse de la domination, qui reprend l'héritage de la pensée de Guillaumin, Memmi, Fanon, Césaire... et se réapproprie tardivement les apports (principalement anglosaxons) des *subaltern and postcolonial studies*, du *black feminism*, du postmodernisme... Se reporter par exemple Dorlin & Al [2009] et Fassin & Fassin [2006].

281 La notion de « chauvinisme de l'universel » a le mérite de mettre en lumière les postulats qui sous-tendent la mobilisation du paradigme universaliste, c'est-à-dire de dépasser le débat universalisme/culturalisme pour se centrer sur les représentations sociales et l'idéologie sous-jacente qui font que tel acteur ou tel système politique va s'identifier et instrumentaliser tel ou tel paradigme. Dans le cas français, l'analyse de Bourdieu complète et entre en résonance avec celle de Taguieff sur le « dilemme républicain » [1997], soit le décalage entre discours universaliste et pratique raciste évolutionniste, hérité de la colonisation, sur lequel je reviendrai plus loin. Concernant le débat universalisme/culturalisme, c'est-à-dire la tension unité/altérité, j'opte pour ma part pour la troisième voie ouverte par Levi-Strauss, que Seiler nomme « le paradigme de l'esprit humain », limitant l'universalité à la « pensée logique » et à « certaines normes », voire « certaines valeurs dont il appartient à l'observation de déterminer la présence ou l'absence » et postulant par ailleurs la diversité des contenus culturels produits à partir de celles-ci, sans toutefois supposer *a priori* leur irréductibilité entre eux [2004 : 194 ; 66]. Sur le plan méthodologique, cette position a une application concrète, à savoir toujours partir du principe que les enquêtés ont (leurs) raison(s) de dire ce qu'ils disent ou d'agir comme ils le font, même lorsque leurs discours et actes paraissent à première vue illogiques au chercheur.

282 « Aux colonies, l'infrastructure économique est également une superstructure. La cause est conséquence : on est riche parce que blanc, on est blanc parce que riche » [Fanon 2001(1961) : 70 *in* Jounin 2006 : 8].

de l'avantage productif que celui-ci peut procurer. Il s'agit là, comme je l'ai rappelé dans le survol historique de la politique de main-d'œuvre étrangère en agriculture, d'une tendance lourde de l'immigration en France, c'est-à-dire d'un invariant qui n'est pas spécifique à tel ou tel segment de la population étrangère, ce qui n'exclut pas le fait que cet eugénisme et cet utilitarisme puissent prendre une forme particulière lorsqu'il s'agit de tel ou tel groupe de migrants, ayant une histoire particulière avec le pays d'accueil (par exemple les ex-colonisés).

Ce racisme institutionnalisé est consubstantiel à l'État-nation et du principe qui le fonde, à savoir le droit régalien que s'arroge la Puissance Publique de définir les contours de la communauté nationale (et de construire ainsi une « identité nationale ») et donc de choisir qui peut entrer, circuler et s'installer légalement sur le territoire[283]. Cette compétence souveraine et sa mise en pratique au quotidien ont donc comme conséquence directe un traitement différencié de l'étranger par rapport au national et au-delà des étrangers entre eux. Ce traitement différencié peut être lu comme une « discrimination », si l'on se contente, à travers une grille d'analyse essentiellement juridique, de saisir le phénomène dans son acception strictement matérielle, en constatant l'existence d'une simple inégalité de traitement en droit[284]. Si cette approche par la discrimination est utile à un niveau pratique (sa mobilisation victorieuse dans le cadre de la lutte antiraciste explique en partie son succès et institutionnalisation), elle est toutefois insatisfaisante sur le plan analytique, dans la mesure où d'une part, elle ne rend pas compte de la logique d'infériorisation/exclusion sous-jacente à ce traitement différencié et d'autre part, elle le dépolitise.

A l'inverse, l'approche en terme de « racisme » et notamment de « racisme institutionnel » restitue cette dimension politique, en rendant compte du caractère systémique et de la fonction économique et sociale que revêt ce traitement différencié. Tout (le système de permis de séjour et de travail, les restrictions légales et illégales d'accès au droit, l'assignation aux marchés du travail dégradés, la relégation en dehors de l'espace public...) rappelle au migrant qu'il est un être à part, que sa présence n'est que tolérée, soumise à conditions et qu'elle peut donc prendre fin à tout moment[285]. C'est ce que Zolberg nomme le « syndrome du migrant

283 « Présence absente, [l'immigré] nous oblige à mettre en question non seulement les réactions de rejet, qui tenant l'État comme une expression de la Nation, se justifient en prétendant fonder la citoyenneté sur la communauté de langue et de culture (sinon de « race »), mais aussi la « générosité » assimilationniste qui, confiante que l'État, armé de l'éducation, saura produire la Nation, pourrait dissimuler un chauvinisme de l'universel » [Bourdieu 2006 : 14].

284 En ce sens, je rejoins Fassin qui voit dans la discrimination « le chaînon manquant entre le racisme et l'inégalité » [2002 : 410].

285 La généralisation de la déchéance de la nationalité proposée en 2010 dans le projet non adopté de loi dite « Besson » (Loi n° 2011-672 du 16 juin 2011 relative à l'immigration, à l'intégration et à la nationalité, JO du 17 juin 2011) constitue une radicalisation de cette logique dans la mesure où elle rend théoriquement « expulsables » [De Genova 2005 : 237] les Français « d'origine étrangère » au même titre que les étrangers. Étendre les possibilités d'annulation de la procédure de naturalisation revient donc d'une part à essentialiser la

voulu mais pas bienvenu » (« wanted but not welcome ») [1987 ; 1997 : 143]. Le racisme se déploie justement dans cette opposition, dans l'écart qu'il existe entre le fait d'autoriser le séjour momentané d'un étranger, voire de l'introduire sur son territoire national pour motif professionnel, et l' inhospitalité[286] de la société d'accueil, qui, au-delà du sentiment xénophobe ou « simplement » chauvin dans la population[287], se définit comme le principe directeur des politiques actuelles d'immigration en Europe [De Rudder 2001].

L'inhospitalité – à savoir cette incapacité à reconnaître aux populations venues d'ailleurs le droit de s'installer durablement sur le territoire et *a fortiori d'*être accueillies pleinement au sein de la société (ce qui suppose non seulement qu'ils jouissent des mêmes droits et chances que les Nationaux mais aussi que soit respecté le multiculturalisme) – forme le socle des programmes de migration temporaire (PMT) promus depuis le début du XXIe siècle au sein des instances supranationales (Banque Mondiale[288], Organisation Internationale du Travail, Organisation des Migrations Internationales[289], Commission Mondiale sur les Migrations Internationales[290], Organisation Mondiale du Commerce, Union Européenne[291]...) et théorisés par des chercheurs jouant le rôle de conseillers de la « technostructure », tels que Ruhs [2002 ; 2006], Schiff [2004], Abella [2006], Martin [2003], Amin & Mattoo [2005], Winters & Al[292]

citoyenneté (c'est-à-dire à favoriser une citoyenneté « de souche », la seule à ne pas être remise en cause) et d'autre part à fragiliser le haut et donc avec lui l'ensemble de la pyramide de la population migrante.

286 Sur la notion d' « inhospitalité », voir par exemple Fassin & Al [1997], Dufourmantelle & Derrida [1997] ou encore Montandon & Al [2001].

287 Concernant les saisonniers agricoles étrangers, j'ai pu décrire ailleurs comment se construit cette inhospitalité à l'échelle d'un village de la zone d'agriculture intensive des Bouches-du-Rhône : outre l'importance du vote Front National qui marque physiquement le paysage par le biais de multiples affiches politiques et qui influe sur le jeu politique local, la pratique du « jeu » de la portière qui consiste à renverser sur les routes de campagne les travailleurs se rendant à bicyclette à leur travail, les refus qu'ils peuvent se voir opposer lorsqu'ils commandent un café dans certains bars, les migrants se voient signifier l'illégitimité de leur présence dès lors qu'ils ne travaillent pas, c'est-à-dire lorsqu'ils quittent les exploitations agricoles pour se retrouver sur les places de village pendant leurs jours de congé [Décosse 2004].

288 Cf. Amin & Mattoo [2005] et *Global economics prospects 2006 : economic implications of remittances and migration, World Bank, 2005, Washington DC.*

289 Cf. *World migration 2005,* IOM, 2005, Genève.

290 « Les États et le secteur privé devraient envisager l'option d'une mise en place de programmes de migration temporaire judicieusement conçus pour répondre aux besoins économiques des pays d'origine et de destination » *(Les migrations dans un monde interconnecté : nouvelles perspectives d'action, Rapport de la CMMI,* 2005, Genève : 18).

291 « L'UE devrait poursuivre activement ses efforts de conception de systèmes pour les migrations temporaires, susceptibles de contribuer à maximiser les retombées positives pour toutes les parties concernées, c'est-à-dire en répondant aux besoins de main-d'œuvre dans les États membres tout en contribuant, au moyen d'un recours ultérieur, au développement des pays d'origine et en offrant des compétences et d'autres avantages aux migrants participants » (*Programme relatif à l'immigration légale*, Communication de la Commission des Communautés Européennes, 2005, Bruxelles, COM (2005) 669 final : 12). Voir également *Sur la mobilité circulaire et les partenariats pour la Mobilité entre pays de l'Union Européenne et pays tiers,* Communication de la Commission au Parlement Européen, au Conseil, au Comité Économique et Social Européen et au Comité des Régions, 2007, Bruxelles, COM (2007)248 final. Pour un historique plus exhaustif sur cette question, voir par exemple Morice [2008*b*] & Hellio [2010].

292 Les analyses et propositions de ces chercheurs ont par exemple joué un rôle clé dans les négociations autour du Mode IV de l'Accord Général sur le Commerce des Services (AGCS), relatif à la circulation des travailleurs

[2003]... Se dessine ainsi l'ébauche d'un gouvernement mondial des migrations ayant pour principal objectif de diffuser le modèle du « travailleur invité » inventé simultanément en Europe et aux États-Unis au début du XXe siècle (« *Bracero* », programme de migration temporaire dans l'Algérie coloniale...) et généralisé après-guerre en Allemagne (« *Gastarbeiter*[293] *»)*, en Suisse (« *Ausländerausweiss B* »), en France..., puis plus récemment en Asie (« *Employement Pass R* » à Singapour) et dans les pays du Golfe (« *Kafala – Visa 18 »* au Koweit).

Cette littérature partage le constat de Castles [1986] que les PMT ont historiquement échoué, au sens où d'une part, ils n'ont pas réussi à endiguer la migration illégale – voire l'ont favorisée tant de manière articulée avec l'immigration organisée (lorsque les travailleurs invités se maintenaient dans le pays d'accueil après l'arrivée à échéance de leur contrat)[294] qu'en marge de celle-ci – et où d'autre part, ils ont généré une immigration permanente qui a donné naissance à des « minorités ethniques ». Comme le résume ironiquement Frisch : « on a voulu des bras, mais ce sont des hommes qui sont venus » [*in* Seiler 1965 : 77]. Mais selon ces chercheurs, parce que ces programmes présentent un intérêt tant pour les pays récepteurs que pour les migrants eux-mêmes, ils doivent et peuvent être aménagés[295] et développés. Leur principe fondateur doit être que « le simple fait pour le titulaire d'un permis de travail temporaire d'être autorisé à résider et à travailler dans un pays d'accueil *ne suffit pas*[296] à lui conférer le droit d'y rester à titre permanent » [Ruhs 2006 : 9], étant entendu que le migrant temporaire est défini selon le point de vue des pays récepteurs, à savoir comme un travailleur « dont le statut légal de séjour est temporaire, indépendamment du temps réellement passé dans un pays »[297] [Abella 2006 : 4].

[Schiff 2004].

293 Littéralement « travailleur invité ».

294 Ce phénomène est également observé aujourd'hui par Calavita, qui poursuit ici l'analyse menée par De Genova [2005] sur la production de l'illégalité par le droit lui-même : « La construction légale de l'illégalité est le produit d'une multitude de facteurs concordants, le principal d'entre eux étant la nature temporaire et contingente du statut légal » [2005 : 43].

295 Ruhs [2006] fait ainsi valoir que l'existence d'une volonté politique forte de faire respecter la réglementation en matière d'immigration et d'emploi est indispensable au bon fonctionnement d'un PMT, ce qui concrètement devrait, selon lui, se traduire par des sanctions plus dures et plus systématiques à l'encontre des employeurs de main-d'œuvre illégale. Il propose également de taxer le travail migrant de manière à maintenir un écart entre sa profitabilité et celle du travail de la main-d'œuvre nationale, une taxe qui pourrait financer l'application de la loi et l' «aide à l'intégration des travailleurs » [Martin 2003 *in* Ruhs 2006 : 20]. Il appelle ensuite de ses vœux un contrôle plus strict du marché du travail, pour éviter, par le biais d'incitations et de sanctions (obligation d'embauche aux conditions de rémunération et de travail proposées aux nationaux, interdiction du licenciement des travailleurs locaux...) que celui-ci ne se segmente durablement, au-delà des besoins réels des employeurs. Il prône enfin la mise en place de mesures incitatives et répressives pour s'assurer du retour effectif des migrants dans leur pays d'origine à l'expiration de leur permis temporaire [Ruhs 2006].

296 Souligné par l'auteur, comme pour relever l'euphémisme.

297 Cette définition commune aux PMT d'hier, d'aujourd'hui et de demain part fait donc de la temporalité un critère administratif (la durée de séjour autorisée), sans aucun rapport avec par exemple, la saisonnalité de la

Pour les chantres de ce « renouveau de l'utilitarisme migratoire » [Morice 2001], les PMT visent à permettre aux pays récepteurs (principalement du Nord) non seulement de satisfaire leurs besoins de main-d'œuvre, mais au-delà de flexibiliser leur marché du travail pour améliorer leur compétitivité en minimisant le coût social du travail [Abella 2006 : 21]. Toutefois, dans cette nouvelle grammaire[298] de l'utilitarisme migratoire, ces programmes sont présentés comme des stratégies « *win-win* », les pays émetteurs (majoritairement du Sud) étant censés, grâce à l'obligation de retour, rapatrier les devises et compétences nécessaires à leur développement.

Dans cette perspective, les PMT apparaissent comme « une troisième voie pour l'immigration » [Elmadmad 2008 : 15], comme des modèles de « gestion concertée des flux migratoires », satisfaisant toutes les parties prenantes, combinant harmonieusement la croissance économique au Nord et le développement au Sud, répondant aux à-coups du capitalisme mondialisé dans les pays riches et évitant au travailleur migrant pauvre le déracinement, l'acculturation et la privation de sa vie de famille. On retrouve ici la réflexion de Sayad à propos de la « noria » :

> « Parce qu'elle occulte les effets indirects et différés du phénomène migratoire (c'est-à-dire ses effets souvent négatifs) pour n'en retenir que les avantages immédiats, l'image de la migration comme « rotation » continuelle exerce sur chacun un pouvoir fort de séduction : la société d'accueil a la conviction de pouvoir disposer éternellement de travailleurs […] ; la société d'origine croit pouvoir se procurer de la sorte indéfiniment les ressources monétaires dont elle a besoin […] ; les immigrés sont persuadés de s'acquitter de leurs obligations à l'égard de leur groupe » [1999(1977) : 59 *in* Hellio 2008 : 196].

Il est intéressant de noter à ce sujet que la pensée bureaucratique s'est totalement réappropriée les acquis et les concepts du courant transnationaliste, relativement hégémonique dans le champ des études migratoires actuelles : la mobilité est considérée comme une ressource [Morokvasic 1999] et le développement passe donc par « en-bas », par des migrants acteurs de leur propre migration [Portes 1999] ; A la notion de « circulation migratoire» [Malmberg 1997] est cependant préférée celle de « migration circulaire » définie par Faist comme « un circuit régulier dans lequel les migrants maintiennent des contacts et retournent régulièrement

tâche en agriculture. Cette déconnexion avec la durée de l'activité donne la latitude nécessaire au patronat pour satisfaire des besoins permanents ou quasi permanents, ce qui constitue un levier de flexibilisation du sous-marché du travail agricole intensif. Ceci explique que la durée des contrats soit un enjeu de lutte entre producteurs organisés et associations de défense et de soutien des travailleurs, notamment migrants.

298 La notion de grammaire est ici entendue au sens de Wittgenstein, c'est-à-dire de « ce qui dit quel genre d'objet est quelque chose » [1961 : 373].

chez eux » [1997 *in* Doraï & Al 1998 : 84[299]]. Mais là où les transnationalistes y décrivent (et/ou veulent y voir[300]) une pratique migratoire « librement » élaborée par les migrants, la technostructure, elle, envisage la « migration circulaire » comme un idéal (importer la force de travail sans s'embarrasser de la personne qui migre puisqu'elle rentre chez elle une fois le besoin économique du pays récepteur satisfait) pouvant être atteint au moyen d'une politique utilitariste, restrictive et nécessairement répressive.

On le remarque aisément, il y a à la base des PMT une tension forte entre l'objectif de libéralisation/flexibilisation économique – assouplir le dispositif d'introduction de manière à augmenter à l'envie le nombre d'entrées là où la concurrence internationale est forte et donc l'activité est peu délocalisable, renforcer ainsi la segmentation des marchés du travail et le *turn-over* de la main-d'œuvre captive (sans avoir à assumer de frais de licenciement) sur des emplois pouvant être permanents, confier la gestion du recrutement et de l'importation de la force de travail étrangère au secteur privé organisé... – [301] et l'objectif de « disciplinarisation »/contrôle des flux migratoires (empêcher l'installation permanente de populations jugées non intégrables pour ne pas avoir à assumer le coût de maintien et de reproduction de leur force de travail, contrôler l'allocation de manière à maintenir les travailleurs migrants dans les secteurs dégradés de l'économie, favoriser les expulsions...).

Cette tension traduit l'objectif poursuivi par ces programmes, qui n'est autre que la chimère après laquelle courent depuis toujours les capitalistes, à savoir découpler la force de travail de la personne qui la vend. On peut légitimement se poser la question de savoir si les architectes

299 Cet ouvrage, qui est un bilan des travaux sur la « circulation migratoire » répond d'ailleurs à un appel d'offre lancé par la DPM, opérateur historique de la migration de main-d'œuvre en France.

300 Si ce type d'analyse mettant l'accent sur la mobilité entre ici et là-bas, l'importance du rôle et la liberté des acteurs, les ponts qu'ils créent entre les deux sociétés, la fluidité de leurs déplacements, le refus du déterminisme faisant de tout migrant un exilé à demeure (dans le sillage de l'analyse de Sayad sur les trois âges de l'immigration algérienne [1999(1977)]) qui sous-tend bon nombre de travaux sur l'émigration/immigration et l'intégration... est pertinent lorsqu'il s'agit d'étudier des activités économiques et migratoires de type « commerce à la valise » [Tarrius 1992 ; Péraldi 2001], il ne peut être généralisé *a priori* à toute forme de migration, comme le fait Arab lorsqu'elle affirme à propos des Marocains que « celui qui veut partir aujourd'hui ne migre plus de la même façon qu'auparavant. D'ailleurs il ne migre plus, il circule » [2005 : 2] . Dans le cas des saisonniers agricoles maghrébins, bien que la migration soit « temporaire » et itérative, que des services « autogérés » de transport, de placement, de rapatriement de passeports et d'argent... se soient mis en place parallèlement aux services de l'État, il s'agit d'une mobilité organisée à l'échelle des villages d'origine, encadrée par des accords bilatéraux, largement contrainte par le dispositif administratif et policier et les employeurs auxquels les migrants sont liés par contrat et dont une partie non négligeable d'entre eux s'est soit « permanisée » historiquement, soit aspire à l'être aujourd'hui. En la matière, il n'y a pas de changement de paradigme migratoire.

301 Hollifield résume ce qu'il nomme le « paradoxe du libéralisme » comme la « volonté de la part des gouvernements (et des entreprises) de définir le travailleur étranger comme un bien, qui peut être contrôlé, réparti et géré selon les règles du marché dans le cadre d'un système international de libre-échange » [1994 : 60]. De même, pour Eff & Saint-Saens, « pensée par les libéraux, la liberté de circuler reste la liberté d'exploiter » [2007 *in* Hellio 2010 : 8]. De bons exemples de cette logique sont fournis par les travaux d'auteurs comme Weinstein [2002] et De Voretz [2002] qui, pour optimiser l'allocation des travailleurs migrants (des saisonniers agricoles dans l'un des deux papiers) sur le marché, conçoivent des systèmes d'enchères et de permis négociables.

de ces dispositifs sont réellement dupes quant à la faisabilité réelle d'un tel projet. Si tel n'est pas le cas, il semble évident que les PMT répondent à une nécessité impérative du capitalisme actuel (renforcer la division internationale du travail pour freiner la dégradation du taux de profit dans les secteurs les plus exposés à la concurrence tant nationale qu'internationale) et qu'au fond le « risque migratoire » (illégalisation et permanisation d'une partie du flux) est pleinement assumé, ce qui n'empêche pas (bien au contraire, puisque ces mesures accroissent en même temps la marge d'exploitation de cette main-d'œuvre par le patronat et l'État[302]) de durcir les conditions de mobilité et de régularisation des migrants et de faciliter leur expulsion vers leur pays d'origine.

La « migration circulaire » répond donc à une vision utilitariste du phénomène migratoire, une vision qui tout en étant celle des pays récepteurs, prétend prendre en compte l'intérêt des migrants, de leur famille et pays d'origine. Au-delà de la rhétorique, il faut comprendre que ces « accords de gestion concertée » et « partenariats pour la mobilité » négociés dans un cadre bilatéral, conditionnent des quotas d'admissions temporaires en Europe (saisonnières ou non) voire d'aides au développement, à une coopération en matière de lutte contre l'immigration illégale (signature d'accords de « réadmission » pour les ressortissants des pays signataires, collaboration des appareils militaro-policiers de ces pays qui font office chez eux de « gendarmes de l'Europe » faisant glisser les frontières de la « forteresse » toujours plus loin vers le Sud et permettant l'externalisation du traitement des demandes d'admission, notamment pour motif d'asile...)[303].

La circularité de la migration ne doit pas être entendue au sens de la « noria »[304] [Montagne 1954 in Doraï & Al 1998 : 74] d'après guerre, de la « migration tournante » [Meillassoux 1979(1975) : 161] librement élaborée par les migrants avant que ne se ferment les frontières de l'Europe[305], c'est-à-dire à une époque où les facilités de régularisation et le plein-emploi

302 Outre qu'il jouit également de la rente du travail migrant pour la réalisation de ses chantiers et le fonctionnement de ses entreprises publiques (où les personnels non nationaux sont maintenus en marge du statut protecteur, comme c'est le cas des contractuels dits « PS25 » à la SNCF, qui ne bénéficient ni du régime de retraite de l'entreprise, ni du même régime de sécurité sociale, ni des mêmes avantages en nature... que les personnels nationaux embauchés), l'État prélève des cotisations sociales et impôts tout en ne servant que très peu de prestations sociales en retour, ce qui renfloue les caisses tant de retraite que de sécurité sociale de la communauté nationale.

303 Morice souligne le caractère ambigu de ces « marchandages » qui donnent l'illusion que le point de vue des pays émetteurs est pris en compte et qu'ils sont donc considérés comme des égaux appelés à négocier, à collaborer, tout en maintenant dans l'ombre « ce qui réellement s'échange » [2008*b* : *103*].

304 L'usage généralisé et galvaudé de la notion de « noria » dans les études migratoires a été critiqué par Sayad car il tend selon lui à présenter toute migration comme « un mouvement qui amènerait en France – et ramènerait de France – dans un perpétuel renouvellement, des hommes toujours nouveaux (même s'ils ne sont pas à leur première émigration ni à leur premier séjour en France) et toujours identique, l'immigré étant fixé une fois pour toutes dans l'image du rural (ou du paysan) émigrant seul (*i.e.* sans famille) pour une durée nécessairement limitée » [1999(1977) *in* Doraï & Al 1998 : 75-76].

305 La permanisation du séjour, soit l'interruption des va-et-vient entre pays récepteur et émetteur lorsque la

leur permettaient d'être des « oiseaux de passage » [Piore 1979], de faire des allers et retours et de combiner ainsi leur projet personnel, familial, communautaire avec l' « impératif » migratoire[306] (encore faut-il préciser que cette forme migratoire a été historiquement très limitée, notamment aux Soninkés de la vallée du Fleuve Sénégal, et qu'elle a donc davantage existé à travers l'image que l'État en a construit que comme une pratique massive). La « migration circulaire », loin de donner la liberté au migrant de circuler entre ici et là-bas, de « bricoler » son propre parcours migratoire en fonction des nécessités productives et reproductives de sa cellule familiale, fonctionne comme une « injonction à la mobilité forcée » [Morice et Michalon 2008 : 16], une obligation pour lui de rentrer dans son pays d'origine lorsque l'administration et le patronat le décident (sous peine de ne plus pouvoir participer au PMT, voire d'être expulsé), de manière à ce que les pays récepteurs n'aient pas à assumer les « effets sociaux dits « non fonctionnels » de l'immigration » [Hellio 2010 : 1].

Car pour les tenants de ces politiques, le migrant est toujours suspect de vouloir s'établir à demeure, comme si vivre dans les pays du Nord était nécessairement la panacée pour les populations du Sud. Outre que ce point de vue est profondément ethnocentrique, la réalité migratoire est différente, ou du moins elle est beaucoup plus complexe, car elle recouvre des projets et des pratiques très divers selon les cas[307]. Comme le soulignent Newland & Al, la délivrance de permis de séjour de longue durée et de la double nationalité aux migrants qui en font la demande sont des éléments davantage susceptibles d'inciter à la « circularité » [2008], car ils leur offrent une certaine stabilité administrative, une relative liberté d'auto-allocation sur le marché du travail et un potentiel meilleur accès aux droits, soit autant d'éléments qui mettent les migrants dans une réelle situation de choix, choix dont on ne peut présumer *a priori* si l'on s'intéresse à la réalité des choses et que l'on ne se contente pas de ces idées préconçues sur l'immigration qui alimentent la paranoïa xénophobe et nourrissent la politique du soupçon[308].

---

frontière se durcit est un phénomène également observé dans le cas de la migration mexicaine aux États-Unis à partir des années 1990 [Duran & Massey 2003].

306 La non-transférabilité d'un certain nombre de revenus non contributifs (minimum vieillesse, Allocation Adulte Handicapé, Revenu Minimum d'Insertion...) ou les risques de perte de droit au séjour et des droits sociaux attenants (avec la carte de séjour « retraité » par exemple) sont des obstacles au retour au pays pour les migrants qui le souhaitent, qui ne sont pas pris en compte par ces politiques dans leur volonté de mettre en place la « circularité », les instruments retenus étant purement répressifs.

307 Sur la question de l'actuel retour au pays des migrants marocains, voir Mghari [2008]. Je précise que cette publication, tout comme celle citée plus haut de Elmadmad [2008] est financée par le programme européen AENEAS qui, dans la région de Huelva, encadre le recrutement et la mise au travail des saisonnières chérifiennes [Hellio 2008 & 2010 ; Moreno 2008]. En disposant d'un volet « recherche », les PMT diffusent dans le champ universitaire leurs concepts clés, en l'occurrence ici celui de « migration circulaire ».

308 Pour un bref inventaire de ces prénotions, voir par exemple Rodier & Terray [2008].

Cette suspicion à l'égard de l'étranger et la mise en place d'un “système [migratoire] à rotation forcée et liée [à un employeur]” [Wong 1984 : 87][309] allant chercher en dehors de la zone de libre circulation européenne[310] la main-d'œuvre nécessaire au fonctionnement des secteurs dégradés de son économie, sont à la base de ce que Réa nomme le “racisme européen” [1998], « paradoxale vision xénophobe de la migration » que Morice résume par la formule suivante : « Vous êtes ici parce qu'on a besoin de vous, mais nous préférerions pouvoir nous passer de vous. Conclusion : vous n'êtes que tolérés » [2008*b* : 94]. Comme cela a déjà été illustré au cours des développements historiques précédents, les opinions des producteurs sur les qualités positives ou négatives des saisonniers en fonction de leur origine nationale orientent tendanciellement les politiques de recrutement. Sans revenir en détail sur les différentes vagues migratoires, il est frappant de noter à quel point l'opinion patronale[311] sur une population de travailleurs change au fur et à mesure que celle-ci dure dans le temps, devient majoritaire et acquiert la possibilité de s'organiser pour la défense de ses droits.

Cette versatilité jette une lumière crue sur ce qui est à la base de ces jugements, à savoir le processus d'essentialisation de l'étranger (« les Marocains sont... »), constitutif du racisme (au sens où, par réductionnisme, la pluralité et la diversité des sujets de cette population laisse place à une unité artificiellement créée à partir de caractéristiques attribuées à l'ensemble du groupe et où cette schématisation du réel sert de point de départ à un raisonnement différencialiste, par lequel s'établissent des différences de nature, aujourd'hui davantage culturelles que biologiques, entre elle et une autre population de référence, en l'occurrence ici la population française) et servant généralement à lui assigner une place donnée dans le processus de production.

Dans le cas de la production sous abri par exemple, les exploitants justifient couramment le recours aux Nord-africains par le fait que ceux-ci sont plus habitués à la chaleur ou encore

309 En anglais, « « bonded forced-rotational » system ». Selon l'auteur, le concept a été en fait forgé à partir des travaux de Böhning [1979] et North [1980].

310 Ce régime dual de circulation de la main-d'œuvre (libre pour les communautaires et bridée pour les non communautaires) donne lieu à deux formes distinctes de mise au travail (sous-traitance et intérim international d'un côté, contrats temporaires conditionnant le droit au séjour de l'autre) dont s'accommodent très bien les employeurs, qui, en mettant les deux catégories de personnel en concurrence sur le chantier, trouvent dans ce système à deux vitesses complémentarité et flexibilité. Au mouvement de plus en plus permanent de la force de travail « temporaire » de la périphérie, qui s'éloigne du centre par cercles concentriques à mesure que l'Union Européenne intègre de nouveaux membres, s'ajoutent les va-et-vient incessants des travailleurs communautaires de seconde zone, issus des pays à bas revenus, préservant pour quelque temps encore un certain mode de production domestique et dont la liberté de circulation n'a de profitabilité pour le capital qu'à condition qu'ils n'accèdent pas à des formes d'emploi stables.

311 Je me réfère ici au discours public des employeurs et non au discours produit sur le lieu de travail, les deux pouvant parfaitement se contredire dans la mesure où ils remplissent une fonction différente : alors que le premier sert à justifier l'importation d'une population migrante déterminée, le second cherche à dévaloriser le travail du migrant, afin de justifier sa faible rémunération.

que du fait de leur confession musulmane supposée, ils sont plus sobres que les ouvriers français, ce qui leur confère une plus grande résistance dans les serres. La segmentation du marché du travail agricole ou, à l'échelle de l'entreprise, la répartition des tâches se trouve ainsi naturalisée, c'est-à-dire reconstruite discursivement à partir de caractéristiques supposément ontologiques de tel ou tel segment de la force de travail, de telle manière que le caractère éminemment social de cet ordonnancement est voilé.

L'ordre productif raciste est ainsi réifié et sa reproduction d'autant plus assurée que ces jugements se convertissent en lieux communs unanimement partagés dans l'univers professionnel[312] et font écho à un certain sens commun immédiat (historiquement théorisé et vulgarisé par la psychologie des peuples) de la société d'accueil, qui finit par fonctionner comme une « organisation perceptive inconsciente » [Guillaumin 2002(1972) : 1]. De sorte que les véritables raisons pour lesquelles l'exploitant agricole fait appel à cette main-d'œuvre spécifique (maximisation de la plus-value autorisée par leur précarité statutaire) et pour lesquelles celle-ci est la seule à accepter les conditions de travail, de rémunération et de vie proposées (délocalisation sur place) sont invisibilisées, occultées au profit d'une équation simpliste et faussement évidente entre un type d'emploi ou de tâche et un groupe de salariés qui, par don, de par ses qualités naturelles, est seul apte à l'accomplir. On retrouve ce même processus de naturalisation dans d'autres systèmes de production agricole intensive, où il prend toutefois des formes différentes, empruntant des éléments de justification au type de culture pratiquée et/ou de main-d'œuvre.

A Huelva en Espagne, la féminisation de la force de travail depuis le début des années 2000 est légitimée par les exploitants par la plus grande délicatesse des ouvrières dans la manipulation de la fraise (mains plus agiles), ainsi que par leur endurance, responsabilité et docilité [Moreno 2008 : 35 ; Reigada 2009 : 245-248]. Là encore, les arguments essentialistes avancés par la profession masquent en fait à la fois une défiance des producteurs envers la main-d'œuvre masculine (principalement clandestine et issue du continent africain) qui commence à s'organiser en 2000-2001 et une préférence pour le système des *contratos en origen* mis en place en 2002 sur le modèle français des contrats OMI, qui leur permet d'importer temporairement des ouvrières (originaires de Roumanie et de Pologne) d'autant plus « incitées » à retourner dans leur pays d'origine (« assignées à circuler » dit Hellio [2010]) qu'elles doivent généralement être mariées et mères de famille pour pouvoir bénéficier d'un contrat saisonnier.

312 Dans le secteur de la construction, Jounin [2006] et Lendaro [2009] montrent comment ces « vérités » du métier, parce qu'elles sont partagées par le personnel d'encadrement et de recrutement (les agences d'intérim par exemple), « ethnicisent » la répartition des tâches sur le chantier et tendent ainsi à enfermer les migrants dans des trajectoires professionnelles à mobilité réduite.

Tout comme les fraisiculteurs andalous ou les serristes provençaux, les fruticulteurs d'une exploitation enquêtée par Holmes dans la Skagit Valley au Nord-Ouest des États-Unis construisent des stéréotypes qui stigmatisent les ouvriers, les divisent et légitiment une répartition raciste des tâches productives à partir de supposées caractéristiques sociopsychologiques, mais aussi et surtout physiologiques de la force de travail. Ainsi, les migrants d'origine *triqui* (peuple indien de l'État de Oaxaca au Mexique) ne participent pas à la cueillette des pommes, mais sont cantonnés à la récolte des myrtilles, activité pénible les obligeant à travailler courbés toute la journée, « parce qu'ils sont plus près du sol » [Holmes 2006]. Cet argument de sens commun, c'est-à-dire porteur d'une capacité heuristique apparente susceptible de faire sens pour le plus grand nombre, qui s'impose ainsi facilement comme une évidence, une *doxa*, occulte en fait une assignation du segment le plus précaire de la main-d'œuvre (parce qu'à la fois sans papiers et racialisé du fait de son origine indienne, y compris au sein de la communauté migrante mexicaine) aux tâches présentant les conditions de travail les plus dures.

S'il y a peu de diversité d'origine de la main-d'œuvre dans l'agriculture intensive provençale, au sens où la force de travail y est presque exclusivement nord-africaine, celle-ci est ordonnée de manière raciste dans les exploitations où elle est présente. Les « Européens », principalement « Français » ou « Espagnols » et « Portugais »[313], y occupent en effet les postes de chefs d'entreprise, de culture ou d'équipe et les Maghrébins se trouvent donc *de facto* dans une position subalterne. C'est cette situation de fait que je qualifie, dans le sillage de Linhart [1981][314], d'ordre productif raciste, et ce, sans prendre en considération l'existence ou non

313 J'emploie ici les catégories utilisées par les saisonniers eux-mêmes, en les mettant entre guillemets pour souligner qu'il s'agit d'une représentation sociale et donc une catégorie agie par le processus de racialisation présent dans le travail. Par « Français », l'ouvrier agricole temporaire marocain se réfère à autre chose (ou plutôt à davantage) qu'à la nationalité du travailleur dont il parle et qui en théorie pourrait être un compatriote ou un ancien saisonnier d'origine ibérique naturalisé. Le « Français » est celui qui, non seulement est de nationalité française, mais qui de plus porte un patronyme qu'il perçoit comme « sonnant » Français. De ce point de vue, il est intéressant de noter que des patrons ayant des noms « à consonance » italienne (autour de l'étang de Berre par exemple) ou espagnole ne sont pas forcément considérés comme « Français » par leurs ouvriers saisonniers.

314 A partir de sa propre expérience de militant maoïste, « établi » dans une usine automobile Citroën de la région parisienne à la fin des années 1960, Linhart décrit : « Il y a six catégories d'ouvriers non qualifiés. De bas en haut : trois catégories de manœuvres (M.1, M.2, M.3) ; trois catégories d'ouvriers spécialisés (O.S.1, O.S.2, O.S.3). Quant à la répartition, elle se fait d'une façon tout à fait simple : elle est raciste. Les Noirs sont M.1, tout en bas de l'échelle. Les Arabes sont M.2 ou M.3. Les Espagnols, les Portugais et les autres immigrés européens sont en général O.S.1. Les Français sont, d'office, O.S.2. Et on devient O.S.3 à la tête du client, selon le bon vouloir des chefs ». Voilà pourquoi je suis ouvrier spécialisé et Mouloud manœuvre, voilà pourquoi je gagne quelques centimes de plus par heure, quoique je sois incapable de faire son travail. Et après, on ira faire des statistiques subtiles sur la « grille des classifications », comme disent les spécialistes » [1981 : 24]. A partir du corpus statistique évoqué ici par Linhart qu'elle recentre sur le cas des usines Renault, Pitti met en lumière un redoublement de la différenciation professionnelle et ethnique à la RNUR expliquant historiquement non seulement la permanence de cette « répartition raciste », mais aussi et surtout la stagnation professionnelle de la main-d'œuvre étrangère et notamment de celle issue des colonies puis des ex-colonies [2004]. Je rappelle que, juste après 1968, ces mêmes usines ont recours à l'emploi saisonnier pour recruter de la main-d'œuvre marocaine « bridée », afin de casser les solidarités et revendications ouvrières en place.

d'une intentionnalité, d'un discours ou de comportements racistes. Le racisme découle ici d'une structure sociale de production inégalitaire et hiérarchisée selon l'« origine » des travailleurs, qui dépasse largement les opinions ou pratiques des différents acteurs de l'entreprise. Car si ces dernières peuvent produire une autre forme de racisme susceptible de renforcer le premier (un racisme dans lequel les racistes manifestent au quotidien leur sentiment dans leur relation à l'Autre), à l'inverse, l'absence de préjugés et de comportements racistes dans « l'ici et maintenant » du travail, si elle rend certainement la structure sociale plus supportable pour l'ouvrier agricole marocain, ne change rien au fait que les « Européens » commandent et que les « Maghrébins » leur sont subordonnés.

Il y a certes des entreprises dans lesquelles des « Nord-africains » (naturalisés ou non) sont chefs d'équipe, voire même chefs d'exploitation lorsque ces anciens saisonniers, régularisés depuis, ont créé leur entreprise. Mais ceux qui travaillent sous leurs ordres ne sont par contre jamais « Français ». Là encore, la question n'est pas de savoir si individuellement ceux-ci sont ou non racistes (un racisme du « dominé » envers le « dominant », un racisme anti- « Français » en l'occurrence), car s'ils l'étaient, cela n'expliquerait pas pourquoi d'une part peu d'ouvriers agricoles « français » sont disposés à accepter les conditions de travail et de salaire proposées par le secteur et d'autre part, pourquoi en conséquence la division du travail ne se construit pas sur un schéma inverse à celui décrit précédemment. L'ordre productif est un reflet accentué de la structure de domination de la société dans lequel le champ économique se situe (les positions des acteurs y sont distribuées à partir de capitaux sociaux, économiques, culturels, juridiques... acquis pour la plupart avant leur insertion professionnelle) et le racisme renforce et découle à la fois des inégalités sociales et de leur reproduction. C'est cette forme spécifique de racisme inscrite durablement dans l'ordre social que j'appelle avec Carmichael & Hamilton le « racisme institutionnel ».

La notion de reproduction, soit l'inertie de la structure sociale de domination, est en effet un élément fondamental pour à la fois mettre à jour la présence et comprendre la fonction du racisme. C'est ce que pointe du doigt Moulier-Boutang lorsqu'il souligne que l'infériorisation du migrant se maintient lors du passage à la génération suivante, que la discrimination de droit (ici la restriction de la mobilité via le statut de séjour saisonnier) de la première génération se prolonge par une discrimination de fait de la seconde, étrangers et membres des « minorités » se retrouvant ainsi côte à côte sur les segments les plus relégués du marché du travail [1994]. Le fait que les femmes et enfants des ouvriers agricoles soient présents dans l'agriculture intensive de la zone ne signifie pas que cela réponde à un choix de leur part, ni même que cette assignation au travail soit le simple reflet d'une absence d'alternatives profes-

sionnelles, découlant d'un manque « objectif » de capital scolaire, relationnel ou autre. En conférant une viscosité supplémentaire à la mobilité sociale des populations « racialisées » (extérieure au « libre jeu du social »[315] en quelque sorte), le racisme (notamment sous la forme d'un essentialisme « mélioratif », voire « stratégique » [Spivak 1988][316], du type « les « Arabes » travaillent plus dur que les « Français » ») dessine les contours des espaces professionnels « légitimes »/« illégitimes », accessibles/interdits et participe ainsi pleinement à la segmentation du marché du travail.

Dans le cas des saisonniers marocains, le racisme dont ils font l'objet prend racine dans l'histoire de la colonisation française de l'Afrique du Nord, dont j'ai retracé antérieurement l'articulation avec les systèmes productifs et migratoires actuels. Car si le racisme est un invariant de l'agriculture intensive française et des systèmes de mise au travail de la main-d'œuvre étrangère qui en assurent le fonctionnement et la rentabilité, il prend une forme particulière du fait de l'expérience historique « partagée », tant à un niveau micro par les propres acteurs concernés (agriculteurs, ouvriers, inspecteurs du travail...), qu'à un niveau macro par les sociétés colonisatrice/colonisée, d'accueil/de départ. Il ne s'agit pas de postuler *a priori* que les migrants postcoloniaux sont plus racialisés que d'autres, mais davantage de prendre acte de la singularité du fait colonial et de voir en quoi cette expérience est à la source de catégories de pensée et de relations sociales spécifiques qui s'appliquent à ces populations près d'un siècle après la survenue des indépendances. L'objectif ici n'est pas d'affirmer *a priori* que « tout est colonial » ou que la situation postcoloniale est une simple continuation de la « situation coloniale » [Balandier 1951][317], mais davantage de renverser la position encore dominante dans l'univers académique français en ne s'interdisant pas de poser comme hypothèse que la réalité actuelle de la migration postcoloniale entre en résonance avec l'expérience coloniale[318], pour ensuite voir si concrètement celle-ci est validée empiriquement.

315 L'expression figure ici entre guillemets pour souligner l'incongruité d'une position sociologique « aveugle à la race » [Fassin 2006], c'est-à-dire cherchant à rendre compte et à expliquer les inégalités sociales et les phénomènes de domination sans considérer l'importance des idéologies et des mécanismes de stigmatisation/exclusion de l'autre dans la genèse et le maintien de ces faits sociaux. La problématique raciale fait en effet partie intégrante d'une lecture complète et complexe des conflictualités qui structurent et travaillent la société.

316 La notion d' « essentialisme stratégique » a été développée par Spivak [1988] pour traduire la nécessité des dominés de se réapproprier des identités essentialisées et assignées par d'autres, afin de retourner le stigmate et de générer de l'action collective. On trouve par exemple trace de cet « essentialisme stratégique » dans l'usage de la notion de « nègre » fait par Fanon et le mouvement de la négritude.

317 Sur ce point, Balandier, auteur d'un article fondateur sur la notion de « situation coloniale », écrit : « « Le pluralisme social et culturel, après avoir été au-dehors, dans les colonies, le produit de la conquête et de l'établissement des acteurs de la colonisation, se constitue et s'étend à l'intérieur même des métropoles, des pays naguère impériaux. Ce pluralisme intériorise ce qui survit de la relation coloniale, en d'autres formes. Comme si cette relation occupait encore les consciences, tout en s'exprimant par le moyen d'autres langages et d'autres dynamiques culturelles » » [2002 : 9].

318 Sur le modèle mis en lumière en Amérique Latine par Quijano à travers le concept de « *colonialidad del*

Tout d'abord, on remarque une relative analogie entre le régime de l'Indigénat et le droit applicable et appliqué aux seuls saisonniers maghrébins : si les deux dispositifs renvoient à des champs juridiques distincts (droit pénal dans le premier cas, droit des étrangers dans le second), les populations ciblées y sont également marquées par l'exception. Exception dans la définition de la personnalité juridique a priori tout d'abord, puisque les « indigènes » se voient nier la qualité de citoyens français et que les saisonniers maghrébins sont catégorisés comme des étrangers à part, « originaires des pays lointains ». Exception dans la nature de la règle de droit créée ensuite, puisque le code de l'Indigénat est issu de la justice militaire et représente une mise entre parenthèses du droit commun (le droit de la République n'est de toute façon pas d'application directe dans les colonies)[319], tandis que la norme juridique qui s'applique aux saisonniers est une réglementation spéciale, produite par le biais de circulaires qui ne sont pas toujours publiées au Journal Officiel. Exception dans la mise en œuvre de la règle de droit enfin, dans la mesure où le Code de l'Indigénat est dit par un agent administratif et non par un tribunal [Le Cour Grandmaison 2010] et où le droit régissant le séjour des saisonniers est appliqué par les agents préfectoraux.

L'analogie entre les deux régimes est plus forte encore si l'on considère la fonction qu'ils ont tous deux au sein des systèmes de main-d'œuvre du mode de production capitaliste. Dans les deux cas en effet, ils isolent et infériorisent les populations qu'ils ciblent, restreignent leur liberté de circulation et d' « auto-allocation » et au final segmentent le marché du travail en fonction de l'origine. Tout comme les « indigènes musulmans » dans l'Oranais colonial, les migrants « originaires des pays lointains » sont ainsi relégués vers les secteurs les plus dégradés de la production française, parmi lesquels l'agriculture intensive. A un niveau plus global, la fonction de ces dispositifs juridiques différenciés et d'exception est de stigmatiser et de maintenir les populations dans un statut d'altérité radicale, une entité à part du corps social national. Car comme le résume Calavita:

> « Les migrants sont utiles en tant qu' « Autres », voulus pour leur travail ou assignés au travail dans des conditions et pour des salaires que les

poder » (« colonialité du pouvoir »*)* qui insiste sur la continuité entre ces deux situations, tant en ce qui concerne les rapports sociaux de « race », que dans le domaine des rapports d'exploitation/hégémonie économique et intellectuelle (d'où la nécessité pour lui de rompre avec l'épistémologie occidentale dominante et de fonder des épistémologies alternatives à partir du, sinon des, Suds) [2005].

319 Parmi les nombreuses entorses aux principes généraux du droit français, la notion de responsabilité collective met à mal l' individualité des peines [Le Cour Grandmaison 2010]. Celle-ci naît de l'impératif militaire d'indifférencier les sujets de droit et de créer des « zones de non-droit » (à l'échelle d'un village par exemple) afin de quadriller un territoire, le contrôle spatial large d'un espace étant plus aisé que le contrôle de chaque individu. Ces techniques de maintien de l'ordre militaire expérimentées dans les colonies nourrissent aujourd'hui les pratiques de maintien de l'ordre social (notamment dans les quartiers populaires à l'endroit des populations issues de l'immigration postcoloniale) et de répression des mouvements sociaux [Rigouste 2009].

> travailleurs locaux dans leur majorité n'acceptent plus[320]. L'avantage présenté par ces migrants pour les économies où ils travaillent réside précisément dans leur altérité [...] [Les lois migratoires] garantissent l'allocation de la force de travail migrante dans des secteurs presque entièrement délaissés par la classe ouvrière nationale, de telles dispositions reproduisant ainsi leur altérité économique et leur impossibilité d'accéder à un logement décent, à la santé et autres nécessités de base et éléments permettant à tout un chacun de se sentir chez soi. Face à cette puissante économie de l'altérité et à la structure légale qui la fait exister, toute politique d'intégration, même la plus ambitieuse, est vouée à l'échec, sabotée non seulement par des marchands de peur racistes, mais aussi et surtout par la loi elle-même [2005 : 11 ; 165].

Le régime d'exception, qui caractérise le traitement tant du colonisé que du migrant postcolonial et qui rend possible son exploitation dans le cadre de l' « économie de l'altérité », fonde ce que Taguieff nomme le « double jeu », le « dilemme républicain à la française », à savoir le hiatus entre le message universaliste républicain proclamant l'égalité de tous et « la pratique coloniale marquée par l'évolutionnisme raciste […] (la « hiérarchisation de groupes légitimant des modes de domination et d'exploitation ») […], la domination des « non civilisés » par les « civilisés » [étant] justifiée par le « retard » des premiers et légitimée par la « mission civilisatrice » des seconds », étant entendu que « la mémoire et l'imaginaire de la colonisation (reconfigurés par la guerre d'Algérie qui leur a donné un « pli ») jouent un rôle » dans le développement des formes actuelles de racisme à l'endroit des populations issues des pays décolonisés et dans la survivance de ce « dilemme républicain » [1997].

Racisme, rapports économiques Nord/Sud, politiques migratoires utilitaristes qui assignent au saisonnier un mouvement et un emploi donné..., on en oublierait presque que les ouvriers agricoles maghrébins vont au-devant de leur exploitation et qu'ils entrent « volontairement » dans le dispositif migratoire, allant même jusqu'à payer pour cela. Qu'y cherchent-ils ? Jusqu'à quel point consentent-ils et participent-ils à cet échange inégal ? Le terme d' « échange » surprendra sûrement le lecteur, mais c'est pourtant le seul moyen d'appréhender une relation sociale, si contrainte et asymétrique soit-elle. Le rapport de pouvoir et d'exploitation économique n'existe que parce que et tant que les dominés tolèrent la domination, tant que les salariés trouvent un avantage (si minime et réduit soit-il) à louer leur force de travail.

320 Le BIT définit les emplois occupés par les migrants dans les secteurs dégradés sous les vocables « 3D Jobs » (pour « emplois dégoutants, dangereux et dégradants ») et « SALEP jobs » (littéralement « emplois délaissés par l'ensemble des travailleurs nationaux à l'exception des plus pauvres).

4. « *Free to be unfree* » : entre discipline migratoire et « servitude volontaire »

Le contrat OMI est en cela paradoxal que s'il est un système précaire et très contraignant (un « statut-prison »), les saisonniers y entrent cependant « volontairement », vont ainsi au devant de leur exploitation et de l'aliénation de leur liberté d'auto-allocation de leur force de travail et redoutent d'en sortir. Comme le résume Basok dans le cas de la migration sous contrat des ouvriers agricoles mexicains au Canada, les saisonniers sont au fond « libres de ne pas être libres » (« *free to be unfree* ») [1999], une formule qui rend compte à la fois du consentement relatif qui est à la base de la participation des migrants au dispositif saisonnier et de la situation de sujétion et de captivité dans laquelle ils se retrouvent dès lors qu'ils acceptent d'y participer. Il est fondamental d'identifier cette nature duale de la migration saisonnière pour en comprendre le fonctionnement et restituer la dimension subjective du phénomène, et ce, avant de s'interroger sur la nature de ce « consentement ».

L'existence d'un consentement est certes centrale dans toute relation de domination, puisque celle-ci est toujours un rapport social entre un dominant et un dominé, qui se structure autour d'un rapport de forces et d'une demande de reconnaissance de la domination. Toutefois, la notion de « consentement » est ambiguë, dans la mesure où elle renvoie tant à l'attitude passive du dominé qui n'empêche pas le dominant de dominer, qu'à l'attitude active du dominé qui approuve cette domination. Si le résultat est le même à l'arrivée (le dominant domine), la combinaison de divers degrés de marge de manœuvre (la question du « pouvoir » résister) et d'intention du dominé (celle du « vouloir ») peut donner lieu à une gamme très large d'attitudes face à la domination, qu'il faut analyser finement en fonction de la réalité étudiée.

On peut être tenté, dans la suite des travaux de Mathieu et par analogie avec les rapports de genre, de supposer que les saisonniers ne font que « céder sans consentir ». Dans cette optique, on ne peut parler de consentement dans la mesure où il y a une asymétrie de conscience entre l'employeur et le saisonnier, découlant du fait que la subjectivité des deux parties n'est pas la même, parce que les déterminants matériels de ces subjectivités diffèrent eux aussi. En bref, la conscience que le dominé a de sa domination serait ainsi limitée,

> « une partie des limitations mentales [étant] inextricablement liée à des contraintes physiques dans l'organisation des relations avec les hommes [ici le patron français], l'autre [étant] plus immédiatement une limitation de la connaissance sur la société » [Mathieu 1991 :154].

Cette idée de conscience bridée et asymétrique est reprise par Morice dans l'analyse qu'il fait de la relation de domination qui structure le couple patron/saisonnier, à ceci près qu'il évoque un « consentement formel » du saisonnier, obtenu par « la fragilisation psychique », « l'inculcation de l'idée qu'il n'y a pas d'autre solution » (fatalité), « la croyance » (notamment dans le fait que le recrutement constitue une faveur du patron) et « la peur » (du non-renouvellement, de ne rentrer sans rien au pays…) [2005 : 1023-1029]. Si l'auteur pose que le système saisonnier est avant tout une « rencontre d'intérêts dissymétriques », qu'il prend en compte les mécanismes objectifs qui poussent ces travailleurs à migrer et qui les lient au patron (soit, pêle-mêle : « l'absence d'autosuffisance dans les régions » de départ, la « contrainte » familiale, la dette, la précarité du contrat…) et qu'il postule que « la duperie n'exclut nullement une intelligence (parcellaire ou complète) des choses », il n'en demeure pas moins que la participation des saisonniers est pour lui obtenue entre autre grâce à un effet de sens, le produit d'un imaginaire qui, parce qu'il fait sens, finit par « produire du réel » et par se réifier en partie [*Ibid* : 1025-1028].

Il ne s'agit pas ici de nier l'importance des mécanismes de domination symbolique et des efforts faits par le patronat agricole pour « habiller », notamment par le biais du paternalisme, le rapport d'exploitation de manière à le rendre à la fois vivable au quotidien et durable à long terme. L'employeur cherche bien évidemment à imposer une représentation dominante de sa relation avec le salarié dans laquelle il se donne le beau rôle. Il se présente certes comme le protecteur bienveillant des intérêts du salarié, le juste qui lui offre généreusement, pour peu qu'il soit loyal envers lui, la possibilité de construire une maison en « dur »[321] au village ou dans la ville la plus proche, d'envoyer ses enfants à l'école, de mettre sa famille à l'abri de l'aléa (maladie, décès, mariage) tant redouté par le paysan qui n'a accès qu'à peu de liquidités (dans la mesure où il ne dégage pas de surplus commercialisable sur le marché) et de mécanisme de protection assurantielle.

Il n'y a pas à proprement parler de lutte hégémonique pour la définition légitime de la relation d'emploi, dans la mesure où le saisonnier n'a pas la possibilité d'exprimer comment lui voit la relation (hors du cadre particulier et exceptionnel de l'action collective sur lequel je reviendrai dans un instant). Dans ce contexte de « fidélité paradoxale » [Morice 2005 : 1028], il doit faire mine d'y croire et donner des gages de sa loyauté et ce, non seulement face au patron et à ses collègues de travail[322], mais aussi face à toute personne extérieure et en premier lieu le

321 Alors que les maisons traditionnelles du Rif et du Prérif sont basses, aux toits de chaume et aux larges murs faits de grosses pierres et de torchis de terre et de paille hachée, les migrants ont adopté le parpaing et édifient des maisons colorées de grande taille, qui modifient la physionomie des villages et constituent un signe ostentatoire de distinction et de réussite sociale.

322 L'histoire de Mme Es Salah (que je développerai dans les pages suivantes) est éclairante, dans la mesure où

chercheur, personnage largement inconnu qu'il identifie assez mal et dont il ignore l'utilisation que ce dernier va faire des informations qu'il lui donne. D'où cette fausse impression que peut avoir l'observateur extérieur que le migrant est dupe, qu'il est prisonnier de l'imaginaire patronal et cette fausse évidence de la conscience limitée du dominé qui apporte certes une réponse plausible, mais fausse me semble-t-il, à cette question centrale : pourquoi les saisonniers acceptent et continuent de participer s'ils sont conscients des tenants et aboutissants de ce système de migration de travail ?

Je voudrais ici partager une expérience vécue au cours de mon enquête de terrain au Maroc, qui m'a fait avancer dans ma propre réflexion sur la question : en septembre 2005, j'ai passé une dizaine de jours dans au *douar* Inahnahen de la région berbérophone *gzenaya* près d'Ajdir (Taza), village dans lequel le COllectif de DEfense des TRavailleurs Agricoles Saisonniers (CODETRAS) a entrepris en 2002 un travail d'appui politique et juridique auprès d'une trentaine de saisonniers, dont les titres de travail n'ont plus été renouvelés suite au démantèlement d'un « trafic » de contrats organisé par un employeur de la région de Miramas et un chef d'équipe originaire du village. Une grande partie des hommes du *douar* (deux à trois par maison du côté « français », l'autre partie du village migrant aux Pays-Bas) travaillent sous contrat OMI en Provence depuis le début des années 1970, la génération précédente ayant elle effectué les saisons en Oranie à l'époque coloniale. M. Zendar M., l'un des premiers villageois à avoir migré en Provence, évoque cette époque à travers son propre parcours :

> « C'est une vieille histoire, tu sais. Pendant la Seconde Guerre mondiale, la France a recruté beaucoup de soldats dans la région, parce que les gens d'ici ne sont pas n'importe qui : ce sont des hommes, des courageux. Moi j'ai débarqué en France, sans papiers en 1972, j'avais 17 ans, mais mon passeport en indiquait 18. C'était dur, mais je n'avais pas le choix. Quand je suis arrivé à Miramas, c'était la merde. Je ne parlais ni français, ni arabe. Je ne savais pas où dormir, encore moins où travailler. Heureusement, là-bas j'ai trouvé des Marocains qui m'ont aidé. J'ai travaillé un an sans papiers à Saint-Martin-de-Crau, puis j'ai trouvé un contrat à Nîmes. Grâce à ça, j'ai obtenu ma carte de séjour. A l'époque, ça marchait comme ça et du coup dans l'agriculture, il y avait surtout des « cartes de séjour », très peu de contrats. Il n'y avait pas de police, ni rien. Il n'y avait pas de différence non plus entre nous. On était copain avec tout le monde. C'est après que ça a commencé. Les Arabes d'un côté, les Espagnols de l'autre. C'est nous, les Arabes, qui avons inventé le racisme! [*Rire*...] Une fois régularisé, j'ai été

elle témoigne ici de l'impossibilité pour le saisonnier de tenir un discours critique à l'encontre de l'employeur et ce, même à l'intérieur de la cellule familiale et en dehors de la saison. On comprend bien qu'il s'agit moins d'une croyance commune dans le fait que le patron est « un bon patron », que d'un souci commun, collectivement géré et constamment réaffirmé de taire toute critique pouvant mettre en péril les intérêts du groupe, solution radicale dans un contexte où l'individualisation de la relation d'emploi par le contrat nominatif et les stratégies personnelles de certains pour plaire à l'employeur et éventuellement accéder au statut privilégié de chef d'équipe et/ou d'intermédiaire ne garantissent aucun cloisonnement certain d'une opinion franchement exprimée.

> embauché dans une champignonnière à Pépin, près d'Aubagne. J'ai pu y faire rentrer beaucoup de gens du village, via les contrats OMI »[323]

A l'occasion de ce séjour, deux jeunes du village, chômeurs diplômés (d'agronomie pour l'un, de droit pour l'autre), m'ont accompagné et aidé à réaliser des entretiens, expliquant mon projet et traduisant au besoin. Les questions portaient sur l'expérience migratoire des saisonniers, la manière dont ils étaient rentrés dans le dispositif saisonnier (achat, lien de parenté, endettement…), les difficultés rencontrées dans l'application du droit du travail, les relations avec l'employeur, les conditions de travail et de logement, la santé au travail…, de sorte qu'ils ont été (mais peut-être d'ailleurs l'étaient-ils déjà du fait de leur environnement familial et villageois) informés de ces différents aspects de la migration sous contrat OMI. Je me rappelle par ailleurs très clairement avoir eu des discussions de fond avec Majid, ingénieur agronome de formation, sur les effets supposés des pesticides sur la santé humaine et sur les aspects techniques de l'agriculture intensive provençale, discussions qui entraient en résonance avec le parcours de santé de certains saisonniers interviewés.

J'ai donc été surpris lorsque, au moment de mon départ, ces deux jeunes m'ont demandé si je pouvais leur obtenir un contrat saisonnier. Ce que tend à montrer cette anecdote, qui ne prétend pas à être représentative[324] mais significative, c'est que le fait de connaître les règles de fonctionnement et les risques liés à ce système de migration de travail ne décourage en rien les candidats, y compris (voire *a fortiori* ?) les plus armés scolairement, en l'occurrence ici des jeunes diplômés sans perspective d'emploi. L'hypothèse d'une « conscience limitée » du dominé comme préalable à son « consentement » s'en trouve donc invalidée. Si l'on cherche à comprendre pourquoi ces deux jeunes veulent migrer compte tenu de ce qu'ils savent, il faut prendre en compte leurs motivations subjectives qui seules permettent d'expliquer leur acceptation de la règle du jeu telle qu'elle est.

Le contrat saisonnier est avant tout pour eux une opportunité de travail, opportunité qui leur est déniée au Maroc et qui, même si elle peut être source de déclassement social et profes-

323 Entretien avec M. Zendar M., Douar Inahnahen, Ajdir (Taza, Maroc), septembre 2009.

324 Le niveau de connaissance indirecte du dispositif saisonnier par les futurs primo-migrants ou plus généralement, les familles, n'a pas été systématiquement enquêté dans cette recherche. L'impression qui domine au moment d'évoquer cette question au détour d'un entretien ou de discussions informelles, c'est que l'on touche là (et il m'est impossible de dire si cela est seulement dû à ma position d'extériorité à la communauté, à la fois comme chercheur et comme « représentant de la société « d'accueil » ») à un sujet tabou, qui met en jeu les intérêts de la communauté et qui pour cette raison fait l'objet d'un fort contrôle social. Outre que ce niveau de connaissance dépend à la fois en amont du degré de participation de leurs proches (parents, villageois) et de l'existence d'une transmission de leur expérience de la migration aux nouveaux candidats, cette transmission peut être perturbée par l'exigence de loyauté envers le patron et la peur du non-renouvellement ou encore par la pudeur du migrant, qui le conduit à taire les aspects les moins glorieux de la migration pour n'en garder que les attributs les plus valorisants.

sionnel, est comparativement plus avantageuse en termes de revenus. C'est là un paradoxe fort, qui veut que le salaire et la condition d'un ouvrier agricole saisonnier en France soient attractifs pour des jeunes dotés d'une formation supérieure. Il faut dire que ce travail représente la possibilité d'obtenir à la fois un capital et un statut social, conditions indispensables pour se marier dans un contexte où la migration a bouleversé le marché matrimonial en dévalorisant l'« offre » locale. A travers le projet matrimonial, central autant dans la stratégie d'affirmation identitaire et sociale des jeunes au sein de la communauté, que dans les stratégies de la communauté pour sécuriser le lien (y compris financier) entre elle et les migrants qui pourraient « se perdre » en France, se jouent pour ces jeunes leur autonomisation, leur sortie de la maison familiale.

De manière plus générale, la migration représente ici une sorte d'aventure, une chance (au sens d'une probabilité qui serait la même pour tous et qui aurait donc un certain pouvoir de « rebattre les cartes ») pour chaque jeune de fuir la « banalité du quotidien » [Mezzadra 2005 : 44] faite d'horizon professionnel bouché, d'errance désargentée au café du village, de contrôle social et de frustration sexuelle. L'ensemble de ces éléments permet également de saisir pourquoi la migration se maintient dès lors que les familles se sont établies en ville. Le « consentement » dépasse donc largement le seul cadre de la condition paysanne et rurale, mêmes si les campagnes restent les zones privilégiées de recrutement, compte tenu des difficiles conditions de production et de reproduction de la force de travail (absence d'autosuffisance alimentaire[325], absence de transformation des olives et amandes amères dont les récoltes sont vendues à vil prix aux acheteurs de Fès, carences du système éducatif[326] et de santé…)

Le détour par les motivations subjectives des migrants, repositionnées dans leur contexte économique et social de production et d'énonciation, nous amène à conclure à l'existence d'un « consentement formel » des saisonniers, entendu comme une acceptation « faute de

325 Le cas de la famille Bouzelmat qui m'a hébergé au cours de ce séjour me servira d'illustration sur ce point. Il s'agit d'une famille financièrement à l'aise dans la mesure où trois membres de la famille sont saisonniers depuis des années en Provence : le père est aujourd'hui retraité et installé en France avec sa femme, tandis que les deux fils continuent de venir par l'intermédiaire d'un contrat et que le petit-fils était à son tour sur le point de « s'engager » lui aussi en 2005. La famille a construit une grande maison moderne entre Fès et Meknès, mais la maison au village reste habitée par l'un des fils, sa femme et ses enfants (dont celui précité) et la famille continue de cultiver quelques légumes, des olives, des amandes, ainsi que du blé dur, base de son alimentation (pain, couscous…). Malgré sa richesse relative, elle ne dispose pas du terrain nécessaire pour produire le blé de toute l'année, stocké dans de grandes jarres en terre (« *sojjath* ») et devient donc dépendante du marché 8 mois après la récolte, c'est-à-dire à la sortie de l'hiver, soit grosso modo la période à laquelle les hommes partent faire la saison en France.

326 S'il y a trois écoles primaires au village, les classes fonctionnent par demi-journées en alternance, faute de personnel suffisant. Le collège est à Ajdir, soit à 3 ou 4 kilomètres à pied par la montagne et le lycée à Aknoul, à 15 ou 20 kilomètres de là. Ceci explique le très fort taux d'analphabétisme global en milieu rural dans la province de Taza : 62% en moyenne, 45% pour la population masculine et 77% pour la population féminine (Recensement général de la population et de l'habitat 2004).

mieux » des règles du jeu de la migration sous contrat OMI. Il s'agit donc d'un choix sous forte contrainte à la fois économique (une contrainte qui doit être pensée comme dynamique et dialectique, puisque la condition paysanne et rurale marocaine est d'autant moins supportable, que le phénomène migratoire transforme de toute façon la vie de ces campagnes en y accentuant la pénétration du capitalisme) et politique (au sens où les possibilités de migration légale sont restreintes, précaires et soumises aux besoins des pays d'accueil). S'il existe des alternatives aux contrats OMI, puisque tous les hommes de la région ne vont pas travailler comme saisonnier dans l'agriculture française, la migration sous toutes ses formes (intérieure/internationale, « légale »/ « illégale », saisonnière/« permanente », en France, en Belgique, aux Pays-Bas, en Espagne…) n'occupe pas moins une place centrale dans les stratégies de production et de reproduction des ménages de la zone.

Comment le patron utilise-t-il cet argument du consentement pour justifier l'adhésion du migrant à un système inique dont il tire le plus grand profit ? Quelle forme prend-il dans la relation d'emploi et de travail à laquelle il donne naissance ? Comment se réactive-t-il chaque fois que le salarié dépendant doit démontrer sa loyauté à l'employeur et quels sont les conflits qui en découlent? Quel est le poids de cette dette, loin de n'être que symbolique et en quoi celle-ci est-elle un facteur de fixation dans l'emploi du travailleur étranger précaire ?

5. La dette et l'exigence de « loyauté » : les autres socles du salariat bridé

Il faut revenir un instant sur la question du renouvellement du contrat de travail et de l'incertitude que celui-ci génère, car l'immigration saisonnière instaure par ce biais une dépendance du travailleur migrant vis-à-vis de son employeur. Les OMI représentent en effet l'archétype du « salariat captif », c'est-à-dire une « forme de travail dépendant qui donne lieu à une rémunération en argent, mais qui élargit la transaction à la faculté de rompre unilatéralement le contrat de travail » [Moulier-Boutang 1998 : 661]. Comme je l'ai souligné plus haut, la rupture anticipée du contrat saisonnier est une pratique courante, tolérée et encadrée par l'administration du travail, de sorte qu'elle est une variable à part entière du système de main-d'œuvre saisonnière en agriculture intensive, qui peut fonctionner comme une mesure de licenciement sans cause réelle et sérieuse et surtout sans préavis, ni indemnité.

Les coûts de sortie de l'emploi sont plus lourds pour le saisonnier OMI que pour un salarié lambda dans la mesure où, bien qu'il cotise souvent aux assurances chômage, il n'ouvre pas de droits aux allocations de retour à l'emploi[327]. En outre, parce que l'activité pour laquelle il est recruté en CDD est supposément saisonnière, il n'est pas non plus éligible à la prime de précarité[328]. Enfin, la rupture anticipée du contrat ou son non-renouvellement signifie pour le travailleur migrant une sortie du dispositif, une perte d'accès au marché du travail français. Et ceci ne représente pas qu'une perte d'opportunité ; c'est également une perte pécuniaire dans la mesure où l'accès au travail est payant et que le prix du primo-contrat est élevé du fait de la « double pénurie » [Morice 2006 : 226] relative qui structure le « marché noir des droits à émigrer et à travailler en France » [Berlan & Al 1991 : 56].

L'augmentation du coût d'entrée entre les années 1970 et aujourd'hui tend à démontrer que l'organisation de la rareté sur ce marché fait monter le prix du contrat saisonnier. En effet, alors qu'il équivalait à l'époque à un mois de salaire, un contrat saisonnier s'échange aujourd'hui autour d'environ 6000 euros, ce qui signifie que l'ouvrier travaille pour ainsi dire « à blanc » la première année. Cette rareté est obtenue via la constitution de deux « files d'attente » [Morice 2006 : 227] : la première est celle des contrats OMI proprement dite, dont l'offre, qui est à la fois limitée par l'État (et en décroissance forte par rapport aux années 1970) et contrôlée par les producteurs, est inférieure à la demande dans les zones de départ ; la seconde est celle des possibilités d'émigration alternatives aux contrats saisonniers, dont l'offre s'est réduite à partir de 1974 avec la suspension de l'immigration économique permanente et le durcissement continu de la politique migratoire par la suite.

Cette « double pénurie » explique qu'en Corse par exemple, certains migrants soient prêts à payer 3000 euros pour un contrat d'une durée de deux mois[329]. Dans ce cas en effet, la disproportion entre l'espérance de gain et le prix d'achat révèle que le contrat OMI fonctionne alors comme une simple porte d'entrée légale sur le territoire. Le migrant s'acquitte de cette somme

327 La discrimination est ici indirecte au sens où le non-versement des allocations au saisonnier n'est pas liée à sa qualité d'étranger, ni à son statut d'emploi, mais davantage au fait que son droit au séjour est strictement lié à son contrat de travail. Dans ces conditions, l'arrivée à échéance du contrat de travail fait obstacle à la régularité de sa situation administrative, qui est une condition *sine qua non* pour percevoir des allocations chômage.

328 L'article L122-3-4 du code du travail exclut les saisonniers du bénéfice de la prime de précarité (normalement égale pour un CDD à 10% du salaire brut) « sauf dispositions conventionnelles plus favorables ». Dans les Bouches-du-Rhône comme dans d'autres départements d'agriculture intensive où les syndicats de salariés sont en position de faiblesse face aux organisations patronales, la convention collective ne prévoit aucune prime de précarité pour les saisonniers.

329 Entretien avec Khalid, Salon-de-Provence, 2004. Khalid est un jeune originaire de la région du Prérif (Taza) au Maroc. En 2003, il obtient un contrat chez un producteur de clémentines de la plaine orientale (Ghisonaccia) où son cousin travaille comme permanent. D'après son témoignage, « tout est allé dans la poche du patron ». Il n'a jamais travaillé chez celui-ci. Il rejoint rapidement son oncle dans les Bouches-du-Rhône où il trouve à s'embaucher au noir, sans papiers.

tout en ayant pour projet de se maintenir illégalement en France à la fin du contrat. Le contrat lui évite alors d'affronter les risques d'une traversée de la Méditerranée en *patera*. Mais généralement, l'achat du primo-contrat constitue un investissement de plus ou moins long terme. S'il est conscient qu'il ne va presque rien gagner la première année, le saisonnier table sur ses gains futurs au cours des saisons à venir.

Ce pari est risqué car rien n'assure à l'ouvrier agricole migrant qu'il travaillera suffisamment dans l'exploitation pour « amortir son investissement », récupérer sa mise de départ. De ce point de vue, le contrat ne représente qu'une « promesse de travail » [Lautier 1982 : 73] qui ne comporte aucune garantie d'effectivité dans le temps. Au cours de mon enquête de terrain au Maroc, j'ai rencontré un groupe d'anciens saisonniers employés chez un arboriculteur du Lot-et-Garonne, s'étant acquittés de la somme de 3000 à 5000 euros[330] et « licenciés » au bout d'une à cinq saisons. Interrogés sur la raison du non-renouvellement de leur contrat, les ouvriers expliquent que le chef d'équipe, permanent dans l'exploitation, originaire du même village et parent de certains d'entre eux, les a remplacés par d'autres, de manière à vendre de nouveaux contrats[331]. La logique purement financière et spéculative du marché, parce qu'elle incite le vendeur à faire tourner les effectifs, est donc une menace constante pour l'investissement du migrant. De la même façon, la faillite de l'employeur, le renvoi pour mauvaise conduite, l'accident ou la maladie sont autant d'éléments susceptibles de faire perdre au migrant son pari et qui le conduisent à adopter des stratégies de limitation du risque, comme par exemple celle consistant à ne pas déclarer un accident de travail.

En réalité, l'achat du primo-contrat n'est pas un simple investissement, dans la mesure où il prend souvent la forme d'une dette. L'existence de celle-ci n'est pas systématique, car certains acheteurs bénéficient d'un capital leur permettant de payer comptant. Dans l'exemple précité, l'un des saisonniers a par exemple vendu l'ensemble de son cheptel pour obtenir le droit de venir travailler en France. Toutefois, le mécanisme d'endettement est courant dans la mesure où il crée une relation de dépendance vis-à-vis de l'employeur-créancier, que celui-ci va pouvoir mobiliser comme élément de soumission et d'exploitation de l'ouvrier-débiteur. La forme salariale se dégrade alors à mesure qu'elle se rapproche de la « servitude pour dettes » [Morice 1999*b* : 49]. De la même manière que, selon la « norme de réciprocité » [Gouldner

330 Alors que les ouvriers embauchés en 2001 ont payé 3000 euros, ceux embauchés en 2003 ont dû débourser la somme de 4000 euros.

331 Cet exemple permet de souligner que la vente du contrat n'est pas toujours effectuée par l'employeur. Dans ce cas, l'argent de la vente est soit partagé entre le patron et l'intermédiaire, soit comme ici empoché par le seul chef d'équipe – même si comme le résume avec humour l'un des salariés de cette exploitation rencontré en France par la suite « le chef d'équipe touche l'argent des contrats et le patron vole les heures sup' : ça fait égalité ! » (Tonneins, Lot-et-Garonne, mars 2006) –.

1960], le don appelle le contre-don[332] et que l'acte de rendre (qui est pour Mauss l'une des trois obligations inhérentes à la vie en société avec celle de donner et de recevoir) donne à l'échange une valeur davantage sociale que strictement matérielle [2007(1925)], le mécanisme de la dette fonde la relation sociale de travail sur une base qui dépasse largement et le contrat de travail et la valeur marchande de celui-ci.

Si dans la dette, les aspects symboliques, relationnels et moraux sont indissociables des aspects matériels et pécuniaires, il faut cependant les dissocier sur le plan de l'analyse. En termes monétaires donc, le prêt consenti par le patron est un simple jeu d'écriture comptable, qui n'exige pas que celui-ci mobilise un capital, dans la mesure où ce qu'il vend est un simple droit d'entrée sur le marché du travail, qui n'a pour lui qu'une valeur d'échange. En bref, la créance ne lui coûte rien, elle ne fait que lui rapporter. Et que lui rapporte-t-elle ? Elle lui donne la possibilité de prélever chaque mois sur le salaire une somme allant au remboursement de la dette (les saisonniers disent alors que le patron « coupe »). Ceci présente deux avantages : d'une part, cette opération réduit son coût de main-d'œuvre au prorata du prix du ou des contrats ; d'autre part, cette retenue sur salaire (tout comme les avances, amendes ou prélèvements au titre de l'hébergement ou autre) ou plutôt sur le sursalaire, c'est-à-dire la rémunération au noir des heures supplémentaires (système des enveloppes) rend plus complexe pour l'ouvrier le calcul de ce qui lui est dû et facilite donc le vol d'heures par le patron.

Sur le plan matériel, le cercle vicieux de la dette n'est cependant pas entièrement clos comme il peut l'être dans le cas des récolteurs de caoutchouc décrit par Geffray [1995] ou dans les formes classiques du péonage latino-américain, comme par exemple le régime de la *finca* au Chiapas dans le Sud du Mexique [Gomez & Ruz 1992], où il s'agit d'un marché captif coupé (y compris physiquement, du fait de l'isolement) du marché global : l'ensemble des achats et des ventes (ces systèmes sont fondés sur l'auto-entreprenariat ou le combinent avec un salariat dégradé) se fait dans la boutique[333] du propriétaire, qui fixe les prix, fait crédit, tient les comptes et récupère ainsi tout ou partie des revenus, de sorte que la dette pécuniaire ne peut jamais être remboursée. Dans le cas des saisonniers OMI, cette dette est remboursable, à la fois parce que les ouvriers ne sont pas maintenus dans ce circuit fermé de production/consom-

332 Car comme le résume Lefort, « on ne donne pas pour recevoir ; on donne pour que l'autre donne » [1951 : 1415].

333 Au Mexique, cette dernière est appelée *tienda de raya*, soit littéralement l'épicerie du trait», en référence au bâtonnet que le *finquero* (propriétaire de la « ferme ») inscrit sur son livre de compte à chaque achat ou vente effectué par les *peones acasillados*, c'est-à-dire les travailleurs de la terre dépendants vivant sur l'exploitation (dans de petites cases) tant qu'ils ne se sont pas affranchis de leur dette. Il faut préciser que le régime de la *finca* est lui-même un prolongement contemporain du régime colonial de l'*hacienda.*

mation (même si l'employeur peut par exemple imposer qu'ils lui achètent le matériel de travail ou qu'il leur vend le pain acheté en gros) et parce que les salaires même s'ils sont bas (ce qui, en l'absence d'autres opportunités de placement, est paradoxalement un moyen de les fixer durablement dans l'emploi [Moulier-Boutang 1998 : 457]) leur permettent d'accumuler un pécule à condition de réduire au maximum les dépenses de maintien immédiat et sur place de leur force de travail.

Si la dette contractée auprès du patron pour l'achat du primo-contrat est remboursable, il n'en demeure pas moins vrai que celle-ci se réactualise chaque année à travers le remboursement par l'ouvrier de la taxe versée par l'employeur à l'État pour compenser les frais de visite médicale et d'acheminement[334]. Si la pratique est illégale (de même que la vente des contrats), elle est courante chez les employeurs de saisonniers étrangers et ces prélèvements remplissent une fonction similaire à celle qui vient d'être décrite. Ils tendent en outre à démontrer que la politique de main-d'œuvre reposant sur la taxation du travail de l'étranger, loin de décourager les employeurs d'y recourir, conduit l'étranger à devoir payer pour pouvoir travailler, ce qui représente de fait une barrière à l'entrée du marché du travail national, qui contribue (au même titre que le double système d'autorisation de travail et de séjour sur le plan légal et que le « marché noir des droits à séjourner et travailler en France »), à remettre en cause sa contestabilité[335].

Si la dette est effaçable d'un point de vue matériel, elle ne l'est pas nécessairement sur le plan social et moral. Comme cela a été souligné précédemment, l'échange contrat/argent fonde, au-delà de la dimension marchande, une relation sociale de travail marquée par l'asymétrie et la dépendance. Car cette relation naît au fond, en amont de l'échange, au moment où le patron choisit le salarié. Il y a ici une différence fondamentale avec le régime classique du salariat, dans lequel les deux parties se choisissent mutuellement et se mettent d'accord sur les modalités d'échange salaire/force de travail. Dans le cas du saisonnage étranger, le salarié ne connaît la plupart du temps pas l'employeur, ne négocie rien et ne fait en fin de compte que signer un contrat qui s'apparente à un « engagement » (sur le modèle militaire) par lequel « il aliène les droits de propriété sur son automobilité » [Moulier-Boutang 1998 : 90].

334 Le montant de la taxe est fixé par décret. En juin 2010, il s'élève à 50 euros par mois travaillé.

335 La contestabilité est l'une des hypothèses du modèle néoclassique consolidé de concurrence pure et parfaite sur un marché. Ce dernier est considéré comme contestable lorsqu'un acteur économique extérieur a la possibilité d'entrer en concurrence avec les acteurs déjà présents sur le marché sans se heurter à des barrières (juridiques, techniques, de coût…) situées à l'entrée et à la sortie. A l'inverse du marché des biens et services que les accords de libre circulation européens et internationaux s'évertuent à rendre contestable (ce qui n'empêche pas la constitution de monopoles, oligopoles…), le marché du travail est structuré par des mesures de restriction sélective de la libre-circulation de la force de travail qui organisent dans le même temps son incontestabilité légale (c'est-à-dire par des salariés jouissant d'un accès au droit social national) et sa contestabilité officieuse (par le biais du recours aux travailleurs sans-papiers caractérisés par un accès restreint au droit).

Parce que les contrats sont quantitativement limités, qu'ils représentent une opportunité de gains largement supérieurs à ceux que le migrant peut espérer gagner au Maroc (à condition toutefois qu'il dure dans l'emploi) et que le mode de recrutement est nominatif, le choix du patron est vécu par l'ouvrier sur le mode de la « faveur », du « plaisir ». Dans cette perspective et compte tenu du caractère non automatique du renouvellement, le saisonnier ne travaille que tant que l'exploitant le consent. Cette perception est accentuée par le fait que l'employeur cherche à imposer une représentation de la relation d'emploi comme profitant essentiellement au saisonnier, une représentation dans laquelle il nie le bénéfice qu'il tire de l'exploitation de sa force de travail, dans sa dimension à la fois générique (facteur de production indifférencié) et individualisée (ce salarié-là avec sa qualification, son expérience, sa loyauté…)[336].

Pour autant, il s'agit d'une relation interpersonnelle, basée sur la loyauté de l'ouvrier envers le patron, une loyauté qu'il démontre dans et par son travail, à travers sa reconnaissance de l'ordre patronal (absence de revendications), sa disponibilité et son rendement. Comme dans le cas des intérimaires du BTP étudiés par Jounin, la loyauté fonctionne donc pour l'employeur comme une garantie que le saisonnier sera productif et « soumis », tandis qu'elle est pour ce dernier une stratégie de fidélisation dans un contexte de discontinuité et d'incertitude de la relation d'emploi [2006]. Cet « ordre moral de la réciprocité » [Narotsky 2001 : 130], ce devoir de loyauté exigé à l'ouvrier, peut bien entendu entrer en conflit ou à l'inverse en résonance avec d'autres rapports de loyauté, notamment ceux que l'ouvrier peut être amené à avoir vis-à-vis de ses collègues de travail, *a fortiori* lorsque ceux-ci lui sont apparentés.

Ce dernier élément revêt une grande importance dans la mesure où le système de recrutement s'appuie sur les réseaux familiaux (souvent élargis au village ou à la *qabilat*) des ouvriers déjà en poste selon le modèle traditionnel de la migration saisonnière dans les campagnes européennes et nord-africaines. Or le système de cooptation sur la base de relations sociales préexistantes, qui plus est ici où elles sont structurées par des « solidarités mécaniques » [Durkheim 2007(1893)] et où les loyautés sont davantage « verticales » [Boszormenyi-Nagy & Spark 1973], constitue à la fois une « base pour des contrats tacites » et un « mécanisme additionnel de contrôle » [Waldinger 1993 *in* Jounin 2006 : 424], au sens où le « parrain » est ainsi garant de la conduite du ou des salariés recrutés par ses soins.

336 Ce témoignage d'Abdallah, saisonnier en conflit avec son employeur, rend compte de cette représentation patronale : « Le patron m'a dit : « c'est pas bien, je t'ai fait confiance, je t'ai fait un plaisir en te faisant travailler chez moi et toi tu me trahis ! ». Moi je lui ai répondu : « moi aussi je t'ai fait un plaisir en travaillant pour toi comme un esclave et en cassant ma santé » » [Décosse 2004 : 60].

Ce système d'obligations et de responsabilités croisées est d'autant plus contraignant que le « parrain » est un intermédiaire occasionnel, que ses services sont gratuits et que le lien de parenté avec le ou les autres salariés est étroit. L'engagement est alors vu par le patron comme une faveur personnelle (générant là encore une dette morale) dont le « parrain » va tirer un bénéfice indirect, ce qui fait qu'il exige de lui comme de son ou de ses « protégés » une loyauté irréprochable. Tout comportement de ce(s) dernier(s) considéré comme déviant par l'employeur (manque d'ardeur au travail, revendication…) fragilise la position du « parrain » et de l'ensemble du collectif de travail, voire même remet en cause les chances des parents restés au village d'accéder un jour à un emploi saisonnier dans l'entreprise. Cette règle est intériorisée par tous, ce qui permet à l'exploitant d'alléger son dispositif disciplinaire. Dans la mesure où leur sort est lié et que chaque ouvrier a un intérêt objectif à veiller au maintien de l'ordre patronal, le contrôle familial et communautaire se substitue au contrôle de l'employeur.

L'histoire de Mme Es Salah démontre qu'il ne s'agit pas là que d'une menace théorique. Employée par le biais d'un contrat agricole saisonnier OMI, elle travaille en fait (et c'est là un cas particulier, qui renoue avec des formes anciennes de salariat agricole, telles que celles de valet, domestique ou femme de ferme) comme bonne à tout faire chez un important arboriculteur des Bouches-du-Rhône, qui depuis des années fait venir, par l'intermédiaire de son père et de son oncle entrés en France en 1971 et régularisés depuis, son frère, son mari et plusieurs de ses cousins[337]. En 2000, la relation du couple avec l'employeur se dégrade suite à un accident de travail de Mme Es Salah que son patron refuse de déclarer malgré ses demandes répétées. Ce dernier convoque la médiation du père, « parrain » chargé de lui rappeler son devoir de loyauté et sa responsabilité envers le groupe familial. Quelques mois plus tard, la rupture est consommée lorsque son mari, à son tour victime d'une lourde chute au cours de son travail et hospitalisé, insiste pour déclarer l'accident. L'exploitant refuse de prolonger son contrat et l'année suivante, aucun de la dizaine de contrats des membres de sa famille n'est renouvelé.

Au-delà du fait qu'il témoigne d'un passage à l'acte effectif tant de l'exploitant dans l'application de la sanction collective, que du saisonnier dans son entreprise de résistance (ce qui dans les deux cas marque paradoxalement les limites du système de dissuasion par la menace

337 Si le recrutement se fait par l'intermédiaire des anciens, celui-ci prend toutefois dans cette exploitation une forme spécifique, puisque chaque année, l'employeur se rend personnellement au Maroc, pour y passer quelques jours de vacances (il peut alors être « invité » au mariage de ses ouvriers) et sélectionner les candidats cooptés. Selon des témoignages concordants, les principaux critères de sélection utilisés sont le faible niveau de maîtrise du français et une poignée de main qui doit laisser entrevoir une main calleuse, signe d'une certaine expérience du travail manuel.

et souligne en creux l'importance de la gestion paternaliste), cet exemple souligne à quel point le recrutement par « parrainage » expose l'individu à un choix, qui n'est jamais définitif, entre la défense de son intérêt personnel et celui du groupe. En créant des obligations et des responsabilités croisées, la cooptation vise justement à faire en sorte que le collectif noie l'intérêt particulier du saisonnier dans celui du groupe, plus large mais aussi moins plein et entier. Dans le cas de Mme Es Salah, le fait qu'elle disposait avant de migrer d'une bonne situation professionnelle au Maroc (aide-soignante), qu'elle assumait une certaine indépendance vis-à-vis du contrôle familial et paternel, qu'elle travaillait et logeait en France à l'écart du groupe des ouvriers agricoles, que l'accident de son mari le mettait de fait dans l'impossibilité de travailler (fractures multiples du bassin) et donc de bénéficier d'un contrat saisonnier la saison suivante, sont autant de facteurs qui expliquent l'évolution de son arbitrage et au final son choix de la « déloyauté ».

Mais le cas de Mme Es Salah met surtout en lumière la difficile articulation entre solidarités familiales et loyauté envers l'employeur. La plupart de ses parents ont en fait été repris par l'employeur, après avoir « purgé une peine » d'une saison sans contrat, à condition qu'ils n'entretiennent aucun contact avec elle, devenue entre temps la « figure médiatique » de la lutte pour la défense des droits des saisonniers OMI menée par des associations et syndicats rassemblés au sein du CODETRAS. Trois de ses cousins ont même dû fournir avec d'autres salariés de l'exploitation des faux témoignages à charge utilisés par l'employeur dans le contentieux qui l'oppose à son ancienne salariée. En bref, la condition de retour dans l'emploi a été pour eux de faire allégeance exclusive à l'employeur au détriment du maintien de liens familiaux, un présupposé qui a longtemps rendu difficile les relations entre Mme Es Salah et ses proches.

6. Un système paternaliste

Dans l'exemple précité, on voit que l'importation sur le lieu de travail de relations sociales préexistantes et possédant leurs propres valeurs, règles, structures hiérarchiques et formes de domination, donne la possibilité au patron de mobiliser à son profit le contrôle familial et communautaire, de chercher à convoquer les « habitudes d'obéissance « sans discussion » des cadets aux aînés » [Heuzé 1988 : 107]. Lorsqu'il comprend que son autorité est contestée et que le chantage au renouvellement ne lui confère plus suffisamment de prise sur Mme Es Salah, l'employeur convoque l'autorité de la sphère familiale, une autorité qui

puise ici sa légitimité tant dans l'affect que dans une double structure de domination, à savoir celle de la filiation qui fonctionne sur la base d'une « loyauté verticale » et celle des rapports de genre. Et il ne se contente pas de parler à travers une figure d'autorité légitime. Il met en avant les intérêts de la famille et stigmatise la déloyauté de celle dont l'attitude individualiste et ingrate remet en cause un arrangement établi par d'autres bien avant son embauche et qui la dépasse largement. Toutefois cette capacité de l'employeur à faire siens des rôles et des représentations issus de la sphère familiale n'est en fait en rien exceptionnelle. Comme cela a pu être commenté ça et là jusqu'à présent, le mode de gestion de la main-d'œuvre saisonnière étrangère empreinte au registre du paternalisme, défini provisoirement comme « un rapport social dont l'inégalité est déniée, transfigurée par une métaphore sociale qui assimile le détenteur de l'autorité à un père et les agents soumis à cette autorité à ses enfants » [Pinçon 1985 : 95].

Ce rapport paternaliste a ici une histoire propre. Il est certes, de manière plus directe encore que le patronage/paternalisme industriel du XIXe siècle [Noiriel 1988*b* : 19], un prolongement de la relation d'emploi de la société agraire traditionnelle dans laquelle le valet de ferme, la servante…, selon l'image d'Épinal, mangent à la table du « maître » (et le fait que ce ne soit pas une obligation légale pour celui-ci indique que ces « faveurs » ont longtemps été une manière de compenser la faiblesse du salaire, la disponibilité totale exigée, la précarité de l'emploi en cas d'accident du travail ou de maladie…[338] et donc de justifier et maintenir le différentiel de droits entre le secteur agricole et le régime général). De nombreux travaux portant sur les saisonniers agricoles étrangers [Blanchard 1913 ; Hubscher 2005 ; Privat 1966 ; Fixot 1973 ; Perrin-Espinasse & Boiral 1988…] soulignent d'ailleurs l'existence d'un rapport paternaliste tout au long du XIXe siècle, ce qui tend à prouver que celui-ci a perduré dans le temps et n'est donc pas une spécificité de l'emploi du salariat étranger temporaire.

Dans le cas de la main-d'œuvre saisonnière marocaine, le paternalisme des exploitants trouve dans les rapports coloniaux et postcoloniaux une deuxième source d'inspiration. La filiation est directe dans le cas des exploitants pieds-noirs rapatriés ou de leur descendance, la relation paternaliste s'ancrant alors dans l'expérience du travail agricole en Afrique du nord et dans une (fausse) proximité culturelle sur laquelle les patrons vont par exemple jouer en utilisant quelques mots d'arabe dans leurs échanges avec leurs ouvriers. Le rapport paternaliste colonial nord-africain est évoqué en ces termes par Memmi :

338 Pour une vision non mythifiée des rapports entre paysan et ouvriers agricoles, se référer par exemple à l'analyse juridique de Crebouw [1996].

> « Le paternaliste est celui qui se veut généreux par-delà […] le racisme et l'inégalité. C'est, si l'on veut un racisme charitable – qui n'est pas le moins habile ni le moins rentable. Car le paternaliste le plus ouvert se cabre dès que le colonisé *réclame*, ses droits syndicaux par exemple. S'il relève sa paye, si sa femme soigne le colonisé, il s'agit de dons et jamais de devoirs. S'il se reconnaissait des devoirs, il lui faudrait reconnaître que le colonisé à des droits » [1985(1957) : 94-95].

Ces deux traditions historiques distinctes viennent ensemble façonner une forme de paternalisme spécifique : alors que le vieil usage paysan s'est profondément transformé (le recours à la migration a, par exemple, progressivement permis aux producteurs de se défaire de la coutume de nourrir leurs ouvriers, à la fois parce que la relation de travail s'est contractualisée et parce que les saisonniers étrangers y voyaient là une source d'épargne[339]), le paternalisme agraire fonctionne toujours comme un outil de reproduction de l'écart entre droit formel et droit réel en agriculture, mais aussi et surtout comme une représentation sociale hégémonique qui, séquelle de l'idéologie agrarienne, est mobilisée dans le sens commun pour caractériser de manière systématique et donc souvent abusive la gestion salariale de proximité des petits producteurs ; le « paternalisme colonial » structure lui les relations entre l'ouvrier marocain ex-colonisé et l'employeur – voire au-delà avec le reste de la société d'accueil ex-colonisatrice et notamment l'administration (du séjour, du travail, de la santé et de le protection sociale…) – à travers deux processus d'infériorisation du migrant que sont l'infantilisation et le différencialisme racial ou culturel et sert là encore à reproduire une inégalité de droit, mais cette fois entre l'ex- « indigène » aujourd'hui migrant international et le travailleur national (droit du travail, de la protection sociale, politiques et civiques, au séjour, à la vie privée et familiale…).

Au-delà de la question de l'origine historique de ce rapport paternaliste, on voit donc que la fonction qu'il remplit à la fois au sein du secteur agricole et d'un système d'emploi reposant essentiellement sur la main-d'œuvre étrangère est celle de justifier, « habiller » et donc au final maintenir le rapport inégalitaire que la population saisonnière a au droit commun, voire de couper la relation salariale de toute référence à la loi qui bride l'autorité patronale. Il s'agit en fait pour l'employeur de créer un rapport salarial plus ou moins légitime ou du moins accepté – c'est-à-dire non seulement un « compromis salarial » comme diraient les régulationnistes (qui en l'occurrence pourrait être exprimé ainsi : travail et disponibilité contre argent et renonciation du travailleur à son « automobilité »), mais aussi une manière de le vivre au jour

339 Ce souci d'économie reste un trait de comportement majeur des saisonniers d'aujourd'hui, comme le suggère ce témoignage de M. Amraoui : « On vit une vie très dure. On se serre la ceinture. On ne mange pas dehors. On se cotise et on prépare une « gamelle » pour tous. Et on achète le moins cher ! On vit comme au Maroc… » (Tonneins, Lot-et-Garonne, mars 2006).

le jour –, moins défini par la loi publique que par sa propre loi privée « dont la légitimité ne renvoie pas à des textes mais à un ordre statutaire, à des rapports de forces » [Morice 1999*a* : 128]. De ce fait, étudier le paternalisme revient à s'éloigner de l' « ordre contractuel »[340], règne du droit formel et prescrit, pour mieux entrer dans la boîte noire des relations d'emploi et de travail où l'effectivité de cette règle juridique est mise en échec ou plutôt contournée par l'autorité personnelle du patron, voire par l'accord entre ouvriers et employeur.

Les relations de travail paternalistes sont donc moins caractérisées par l'anomie que la superposition ou la substitution d'un droit généraliste par un droit particulariste. Cette situation, parfois abusivement caractérisée de « non-droit » [341], trouve un terrain d'application idéal en agriculture intensive, système productif économiquement violent (marché extraverti, déréglementé et concurrentiel, fixation des prix et du flux de la production par les centrales d'achat…) qui se développe sur la base du front pionnier, espace de conquête où la seule loi reconnue est celle du plus fort. Elle se nourrit également d'un système migratoire qui infériorise le « travailleur invité » par le truchement du droit et du racisme postcolonial, organise son recrutement sur une base nominative et donc familiale et clientéliste et le met au travail par le biais d'un statut d'emploi précaire dominé par l'incertitude et donc par la nécessité pour le saisonnier de s'assurer de son maintien dans le dispositif.

Cette question de la précarité et de la fidélisation, tout en étant centrale dans la relation paternaliste des producteurs intensifs avec la main-d'œuvre étrangère sous contrat [Basok 1999 : 213], se pose de manière différente pour le saisonnier et pour le patron. En effet, alors que chaque ouvrier (et peut-être plus encore le chef d'équipe, intermédiaire et autre homme de confiance du patron) est tenu au devoir de loyauté s'il ne veut pas perdre sa place et, au-delà, la possibilité de travailler en France, l'employeur peut lui se permettre de pratiquer une fidélisation sélective et à géométrie variable, au sens où l'ensemble des travailleurs n'a pas la même importance dans son système productif. Il peut donc réserver et de fait réserve généralement un traitement de faveur aux hommes clés de l'exploitation (les plus productifs, les plus expérimentés et/ou spécialisés[342], les plus enclins à le tenir informé de ce qui se dit et se passe

340 La distinction entre « contrat » et « statut » est ici empruntée à Supiot [2007(1994)] et Morice [1999*a*]. En schématisant l'argumentaire développé par ce dernier, on retiendra que l'« ordre contractuel » est l'idéal-type des relations formelles de travail où le pouvoir du patron (interchangeable), encadré par la loi publique, organise la subordination du travailleur, là où l'« ordre statutaire » est l'idéal-type des relations réelles de travail où le pouvoir du patron (personnifié), dégagé de la contrainte de la loi publique, obtient la soumission du travailleur au moyen d'une gestion personnelle et arbitraire de la main-d'œuvre, basée sur des rapports électifs voire « affectifs », qui mêlent ou alternent bienveillance et menace. Pour un récapitulatif des deux modèles, se reporter à Morice [1999*a :* 131-132].

341 Voir par exemple « Saisonniers. Zones de non-droit », *A part entière* 259, septembre-octobre 2007.

342 Le niveau de spécialisation n'est pas forcément en lien avec la qualification reconnue ou avec une position hiérarchique dominante formellement établie. Certaines tâches comme le traitement, la conduite de tracteur ou la maintenance des installations d'irrigation ne sont pas nécessairement dévolues au chef d'équipe. Elles peuvent

dans et hors du travail…), tout en redistribuant très peu au deuxième cercle de travailleurs, qui constitue le volant de main-d'œuvre interchangeable. Dans les grandes exploitations toutefois, ce deuxième cercle peut alors de ce fait entrer dans une seconde relation paternaliste avec le chef d'équipe, sur laquelle je reviendrai rapidement dans un instant.

Faveur, redistribution…, l'exploitant paternaliste peut en effet tirer une certaine légitimité du fait qu'il partage (ou qu'il promet de le faire) ou du moins qu'il sait octroyer de manière discrétionnaire et occasionnelle, de sorte que ceux-ci peuvent être perçus comme un acte de bienveillance, des biens et services venant compléter ou compenser le faible salaire qu'il verse. Le caractère aléatoire et arbitraire de cette attitude « généreuse », dans un contexte où tout est payant et rien n'est de plein droit (contrat et renouvellement, logement, électricité, gaz, équipements de travail…) et où parallèlement, peu est payé et encore moins à son tarif légal (heure de travail rémunérée en dessous du SMIC, non-majoration et « vol » d'heures supplémentaires), explique que les saisonniers puissent voir sur le moment cette attitude comme « bienveillante », au sens où elle leur est bénéfique et où ils savent que le patron n'y est de toute façon pas contraint, puisque l'inactivation de la loi publique est une condition acceptée par les saisonniers pour rester dans l'emploi. Mais ceci ne signifie pas pour autant que le saisonnier soit dupe et qu'il croit sincèrement que le paternaliste agisse de manière juste et désintéressée. Encore une fois, il joue le jeu parce qu'il a avantage à le faire dans le cadre d'un système qui lui offre peu d'alternatives.

D'autant que, et c'est là une caractéristique du paternalisme, cette « bienveillance » a une contrepartie qui est la sanction, la manifestation de l'arbitraire du patron, qui emprunte à la figure de l'autorité paternelle dans la sphère domestique, le pouvoir « légitime » de punir. De telle sorte qu'on peut définir avec Morice la relation paternaliste comme

> « une relation dialectique, où l'association de facteurs contradictoires comme la contrainte et la protection, l'exploitation et la répartition ou la dépendance et l'autonomie est empiriquement déterminée selon les circonstances historiques » [1999*a* : 143].

C'est dans l'alternance ou plutôt dans l'alliance contradictoire de ces deux attitudes, c'est-à-dire dans le fait qu'à chaque « gratification » peut correspondre un châtiment et même davantage, que l'employeur obtient la soumission des saisonniers, entendue autant comme une propension à obéir à ses ordres (y compris lorsque ceux-ci vont à l'encontre des valeurs

être assurées par un saisonnier lambda, qui détient alors un savoir-faire, qui lui confère un certain pouvoir dans l'entreprise, à l'image des ouvriers d'entretien-maintenance de la SEITA étudiés par Crozier [1963], en particulier si cette aptitude permet de réduire une incertitude qui plane sur le flux de l'activité productive (même si l'intégration et la gestion bureaucratique du système productif est ici certainement moins poussée).

morales du travailleur ou « croisent » une loyauté familiale) et aux impératifs de production, que comme la renonciation des ouvriers à leur liberté et à une partie de leurs droits.

Car si l'on cherche à identifier les ressources dont se nourrit la relation paternaliste, la question du recrutement et du renouvellement apparaît primordiale. Elle est la pierre angulaire de la relation pour les raisons qui ont déjà été énoncées plus haut et le fait que cette « faveur » soit payante n'y change rien, bien au contraire. La dette, pécuniaire ou morale, réelle ou imaginaire, remboursable ou éternellement prorogeable, est le socle du rapport paternaliste et le non-renouvellement constitue évidemment la sanction la plus grave et par conséquent la plus crainte. Cette ressource présente de plus l'avantage de pouvoir n'être mobilisée que virtuellement, sur le mode de la promesse[343]. Le saisonnier qui veut faire rentrer un parent est ainsi incité à « en mettre un coup », sans pour autant être sûr d'obtenir ce pour quoi il a consenti à un sacrifice supplémentaire. C'est également une ressource externalisable, puisque dans certains cas, les employeurs, en confiant la tâche du recrutement au chef d'équipe, déplacent ou plutôt dédoublent la relation paternaliste, qui se redéploie alors à l'intérieur de la propre communauté des ouvriers maghrébins et crée un système d'obligations et de dépendance parallèle, sinon croisé[344].

L'accès au travail proprement dit est également un levier entre les mains du paternaliste pour obtenir le consentement ou la soumission des saisonniers. Analytiquement, il faut différencier le temps de contrat qui joue sur le niveau de salaire, du temps de travail *stricto sensu* qui influe sur les possibilités d'accumuler du sursalaire, à travers la réalisation d'heures supplémentaires. Le premier peut par exemple être réduit par le patron pour sanctionner un ouvrier (à la différence du non-renouvellement, le « rabotage » du contrat n'est pas irréversible mais ne constitue ainsi qu'un avertissement, une gradation dans la sanction) ou n'être que de 4 mois pour un primo-migrant qui devra faire ses preuves pour obtenir une période contractuelle plus ample à l'avenir. A l'inverse, une prolongation de contrat (et ce même si elle correspond à un besoin productif) viendra récompenser un ouvrier « méritant ». Le second est une

343 Cette gestion par la promesse, qui s'épanouit dans un monde où l'interpersonnel et la parole donnée priment sur le droit contractuel écrit individuel et collectif, a bien entendu ses limites, puisque la crédibilité du patron à long terme dépend de sa capacité à tenir parole. Une des stratégies de maximisation de cette gestion passe par la constitution d'une file d'attente. Tant que le demandeur reste dans la file, parce qu'il pense que le patron va tenir sa promesse, il est à la merci de l'employeur [Morice 1999*a*].

344 Ce système clientéliste parallèle donne toute la latitude au chef d'équipe pour que celui-ci développe ses propres « affaires » : dans le cas précédemment évoqué des saisonniers travaillant dans le Lot-et-Garonne, l'intermédiaire ne se contente pas de vendre le droit au travail ; il est également logeur, car les saisonniers ne sont, dans ce cas précis, pas hébergés sur l'exploitation (ceci est sans doute dû au fait que l'employeur a été sanctionné par l'Inspection du Travail du fait des conditions de logement proposées aux saisonniers quelques années auparavant). Le « parrain » loue donc aux ouvriers une vieille maison vétuste dans la partie ancienne du village et exige d'eux qu'ils s'acquittent du loyer toute l'année pour s'assurer qu'ils retrouveront bien leur place la saison suivante. Cette configuration lui permet également de faire payer aux ouvriers les frais de transport entre le village et les différents vergers de l'exploitant en les surfacturant.

ressource essentielle, car dans un contexte où le salaire est bas (le SMIC fonctionne davantage pour les exploitants comme un « salaire maximum », un « plafond à ne pas dépasser » [Berlan 1981*a* : 88]), le sursalaire représente la « carotte », ce que le saisonnier doit obtenir pour réussir à accumuler, une accumulation qui repose donc sur sa participation, « volontaire » mais toujours incertaine, à la maximisation de la plus-value absolue. Les mois de récolte fournissent une grande quantité d'heures et même si les heures supplémentaires ne sont pas majorées[345], que certaines sont « oubliées » et/ou destinées à payer ce que le patron « coupe », les « enveloppes » sont un complément indispensable, et ce d'autant plus que pour certains, le surtravail estival vient « [rattraper les] heures non travaillées des périodes creuses » (février-mars) [Berlan & Al 1991 : 54].

Il faut dire que la distinction entre travail et surtravail, salaire et sursalaire, aussi pertinente soit-elle sur le plan analytique, est de fait inconnue de la majeure partie des saisonniers, dans la mesure où la paie équivaut la plupart du temps à un taux horaire inférieur au SMIC (5 ou 6 euros) multiplié par le nombre d'heures travaillées et « reconnues » par l'employeur, un total sur lequel ce dernier « coupe » ensuite le loyer, le contrat… Cette pratique est ancienne en agriculture, secteur où jusqu'aux accords de Varenne en 1968, le SMAG était inférieur de 40% au SMIG. Le recours à l'immigration saisonnière organisée via le contrat OMI et l'élargissement du cercle du recrutement au Maghreb a de fait permis le maintien de cette pratique au-delà de la mise à niveau formellement opérée au cours de ce « Grenelle » agricole, car comme le rappelle le chef du Service Départemental d'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Protection Sociale en Agriculture (SDITEPSA) de Dordogne :

> « Avec leur entrée dans l'Europe, les Espagnols et les Portugais sont devenus plus regardants et n'acceptaient plus ce qu'on appelait le SMIC portugais, facilement 40% en dessous du SMIC légal » [346].

Face à cette logique d'accumulation du temps de travail des saisonniers, entretenue par l'existence de ce qu'il convient de nommer par analogie un « SMIC maghrébin », le paternaliste gère arbitrairement l'accès au travail. Là encore, il s'agit pour lui d'obtenir la soumission du salarié et il le sanctionne à la moindre occasion en le consignant dans son logement et en décomptant le temps non travaillé de son salaire. Si ces punitions répondent à une attitude

345 Outre la perte sèche et immédiate liée à l'absence de majoration (25% pour les 8 premières et 50% après la 44ème), la non-déclaration de tout ou partie des heures supplémentaires prive le salarié du bénéfice d'un droit connexe, celui au « repos compensateur », correspondant à une journée chômée pour 100 heures supplémentaires effectuées et devant être soldé en numéraire en fin de contrat si le salarié n'en a pas joui au cours de sa période d'emploi.

346 Entretien réalisé à Périgueux, 31 mars 2006. L'existence d'un « SMIC Portugais » est confirmée par le SDITEPSA 47 (Agen, mars 2006).

« antiproductive » (freinage, malfaçon…) et/ou « déloyale » (revendication…) du point de vue de l'employeur, d'autres sont purement fantaisistes[347] et visent à générer chez les saisonniers non seulement un sentiment de peur (lié à l'impossibilité d'anticiper les comportements susceptibles d'occasionner un châtiment), mais aussi de l'incertitude quant à l'accès au travail. Par ce biais, le paternaliste cherche à rappeler que si son « besoin de travail » est relatif et contingent (ce qui est faux à moyen et long terme), celui de l'ouvrier est absolu et inconditionnel, ce qui tend à créer l'illusion qu'il lui fait une faveur en le mettant au travail.

De cette manière, la gestion du travail « au sifflet » peut coexister avec une autre figure de la dette, jusque-là non évoquée, en l'occurrence celle que le patron contracte envers ses salariés en payant en différé les heures « supplémentaires » non déclarées. M. Amraoui explique :

> « Le patron me paie chaque mois entre 800 et 900 euros. Les heures sup', elles, s'accumulent ne sont payées qu'à la fin de la saison et le patron « gratte » des heures. De toute façon, on ne peut jamais savoir ce qu'il donne à chacun d'entre nous »[348].

La dette pécuniaire est ici inversée, au sens où l'employeur devient provisoirement débiteur de ses ouvriers, ce qui lui permet d'attendre la vente de la récolte pour s'acquitter d'une partie de ses créances. Si le manque de liquidités est une caractéristique de l'agriculture spéculative, cet endettement épouse la posture traditionnelle du patron paternaliste consistant à présenter son entreprise comme vulnérable, de manière à justifier le sous-paiement des salariés, le non-respect des obligations de sécurité… Comme le résume Morice :

> « Toujours paraître sans argent, toujours paraître accumuler de nouvelles dettes et des créances impayées à l'extérieur, telle est une attitude essentielle visant à limiter constamment, voire à supprimer le devoir de distribution paternaliste tout en maintenant la relation de dépendance en s'appuyant sur des promesses » [1999*a* : 109].

La stratégie repose ici également sur la désignation d'un « Eux » (l'État, l'Europe, le marché, le consommateur, les banques…), figure repoussoir, protéiforme et omnipotente de l'adversité qui menace la viabilité de l'entreprise et qui dialectiquement crée en retour la nécessité d'un « Nous », celui de l'entreprise conçue comme une grande famille et pour la survie de laquelle les ouvriers doivent consentir à quelques sacrifices, s'ils veulent pouvoir continuer à venir travailler en France. Le patron peut alors se présenter comme le « patriarche exerçant un

347 Comme par exemple cette menace proférée par un exploitant des Bouches-du-Rhône à ses saisonniers : « Celui qui ne me préviendra pas la veille qu'il sera malade le lendemain sera puni, quinze jours dans sa chambre. » (Véronique Dolot « Des saisonniers marocains se dressent contre un patron violent », *Rue 89*, 10 juillet 2010.)

348 Entretien avec M. Amraoui, Tonneins, Lot-et-Garonne, mars 2006.

contrôle familial et économique sur sa famille » [Lown & Al 1988 : 52], soit une configuration de la relation de travail infantilisante pour les saisonniers[349].

Le logement est une autre ressource du rapport paternaliste, en cela qu'il permet une prise en charge totale du travailleur migrant par l'employeur, au sens où il fait disparaître « la ligne de démarcation entre la vie productive et le « hors-travail » » [Hirata & Sugita : 84]. Si l'hébergement sur place offre une certaine commodité aux saisonniers (logement assuré, épargne relative, proximité du lieu de travail leur évitant d'avoir à supporter le coût et le désagrément du transport…), il est aussi et surtout un outil de contrôle, de flexibilité et de profit pour l'employeur. Il lui fournit en effet l'opportunité de faire des « coupes », c'est-à-dire d'opérer des prélèvements en équivalent heures de travail souvent supérieurs à ce que prévoit la convention collective[350]. Son caractère collectif permet en outre de discipliner le groupe de saisonniers en empêchant par exemple les visites, les retards ou en décourageant les arrêts maladies.

Plus largement, il supprime toute intimité et toute coupure avec le travail. De cette manière les ouvriers restent isolés dans les « mas » (généralement une dépendance plus ou moins insalubre attenante au corps de ferme où vit l'exploitant ou un vieux bâtiment à usage agricole situé au milieu de la propriété), loin des centres urbains, confinés entre eux, sous le contrôle

349 La notion de « contrôle économique » des dépendants est ici à prendre au sens fort, car les employeurs mettent parfois plusieurs mois à régler le salaire des saisonniers (Entretien avec Mme Es Salah, Saint-Chamas (13), mars 2004), ce qui favorise le développement de la « pratique des acomptes, qui permet de « maquiller » les retenues sur salaire » (Entretien avec le chef du SDITEPSA 24, *ibid*), mais aussi et surtout de maintenir les ouvriers dans la position de sujets infantilisés économiquement précaires, contraints de demander, comme une faveur, à leur patron, devenu en quelque sorte leur banquier, de leur « avancer » une partie de ce qui leur est légalement dû. En créant une pénurie et en n'accordant les acomptes qu'au compte-gouttes et sur un mode discrétionnaire, le paternaliste cultive les relations interpersonnelles avec ses ouvriers, faisant ainsi primer la personne sur la force de travail brute. La gestion de la main-d'œuvre sur un mode relationnel dans lequel l'employeur reconnaît l'individu derrière l'outil de production (un individu toutefois vu comme inférieur et de fait mis dans une position d'infériorité), fonctionne ici non pas comme un complément mais comme un substitut au versement plein, sans condition et en temps et en heure du salaire. Le cas d'Abderrahmane et de quatre de ses collègues embauchés comme lui en 2001 sous contrat OMI dans une exploitation maraîchère de Saint-Martin-de-Crau (13) démontre que le paiement effecitif du salaire est toujours incertain : au cours de ses 8 mois de contrat, Abderrahmane reçoit en tout et pour tout 900 euros d'acompte et la fin de la saison venue, le patron refuse de lui donner le reste de son salaire (7500 euros), ainsi que celui des quatre autres saisonniers, estimant que cette somme correspond à leur droit d'entrée dans l'exploitation (ce dont il n'avait jamais été question auparavant). Estimant qu'il ne peut rentrer au Maroc les mains vides, il reste 7 mois sans papiers, avant d'être interpellé, expulsé et interdit de territoire français pour détention de faux papiers (achetés 300 euros dans un café). Avec l'appui d'un avocat et du CODETRAS, il a depuis récupéré ses arriérés de salaire et la mesure d'ITF a été levée mais en 2005, il était toujours sans contrat (*Les OMI : Livre noir de l'exploitation des travailleurs étrangers dans l'agriculture des Bouches-du-Rhône*, CODETRAS, septembre 2005).

350 Alors que celle-ci fixe le montant des retenues sur salaire à 4 heures de travail pour le logement et 3 heures pour l'électricité, les saisonniers évoquent des prélèvements tournant autour de 100 euros par mois pour des conditions d'hébergement ne satisfaisant généralement pas aux critères réglementaires. Il faut également souligner que la convention collective permet à l'employeur de prélever à chaque ouvrier l'équivalent de 3 heures de travail (calculées ici sur la base du taux légal) pour l'accès à une installation électrique souvent réduite à une ampoule par chambre de plusieurs personnes, dont l'ampérage est de plus fixé au plus juste, de sorte que tout branchement supplémentaire (chauffage d'appoint, télévision) est matériellement impossible.

du chef d'équipe ou de celui qui, en endossant le rôle du « mouchard », « travaille avec la bouche » [Décosse 2004 : 59] pour se faire bien voir du patron et obtenir une faveur. Ainsi, se met en place un climat de défiance qui, en bridant les solidarités ouvrières, garantit par défaut une loyauté à la fois individuelle et collective vis-à-vis de l'employeur. En cas de rupture de la relation de travail, le saisonnier doit quitter le logement, ce qui se révèle d'autant plus problématique lorsqu'il est malade ou accidenté.

Les producteurs ont également d'autres ressources à leur disposition. Ainsi, ils accordent parfois aux saisonniers le droit de consommer une partie de la production (généralement non commercialisable) ou de cultiver un lopin de terre attenant à leur logement pour planter quelques légumes[351], une pratique ouvrière traditionnelle d'autoconsommation historiquement favorisée dans le cadre du paternalisme d'usine et tout particulièrement prisée des travailleurs migrants dans la mesure où elle réduit leurs dépenses de maintien immédiat et sur place de leur force de travail. Jadis, certains employeurs avaient également l'habitude d'offrir un mouton pour la fête de l'Aïd, une « faveur » d'autant mieux vue qu'elle est dotée d'un fort capital symbolique, pratique qui semble tombée en désuétude.

Au-delà de ce dernier élément qui renvoie davantage à l'évolution de ces pratiques paternalistes dans le temps, je conclurai sur la forme spécifique de cette relation en disant que l'activité redistributrice des employeurs envers les saisonniers étrangers est au final structurellement assez réduite. La double précarité de ces derniers (au regard de l'emploi et du séjour) et plus particulièrement le bridage de leur mobilité par le biais d'un contrat de travail « exclusif » les dispense en effet de s'acquitter d'une bonne partie des obligations auxquelles doit classiquement faire face le paternaliste vis-à-vis de sa main-d'œuvre, s'il veut la fixer ou simplement stimuler sa productivité dans le travail. Ceci me fait avancer qu'on est donc en présence d'une forme « hybride » définie ainsi par Morice :

> « Dès lors que le paternalisme n'est plus en même temps un système de devoirs pour celui qui s'en sert, il ne peut maintenir son pouvoir de coercition qu'en niant l'asservi comme personne, ce qui est contradictoire avec son esprit – et cette contradiction justifie l'épithète « hybride » » [1999*a* : 157].

Parce qu'elle a besoin de grandes quantités de main-d'œuvre salariée flexible pour s'adapter aux prix et aux à-coups du marché mondial et que les conditions d'emploi, de travail, de rémunération et de vie qu'elle propose n'attirent plus la main-d'œuvre locale libre de s'employer dans des secteurs moins dégradés, l'agriculture intensive du sud de la France est

351 Entretien avec M. Saou, Entressen (13), juin 2004.

dépendante de la force de travail étrangère et a dû historiquement mettre en place des mécanismes sécurisés de recrutement, de sélection, d'importation et finalement d'allocation de travailleurs migrants. Garanti par l'articulation organisée de modes de production juxtaposés (capitaliste/intensif au centre et domestique en périphérie, une périphérie toujours plus lointaine sur le plan géographique), l'accès aux réserves de travail s'est donc structuré sous l'impulsion des syndicats de producteurs et de l'État, donnant naissance à une succession de dispositifs de « disciplinarisation » des formes existantes de mobilité paysanne traditionnelle et de statuts d'emploi et de séjour marqués par la précarité et la restriction de la liberté de circulation et d'auto-allocation des travailleurs.

En analysant le cas de la migration marocaine, j'ai pu mettre en lumière les différents artifices utilisés pour brider la mobilité des saisonniers, tout d'abord à l'époque coloniale par le biais du Code de l'Indigénat et plus généralement d'un traitement différencié et racialisé de la force de travail issue majoritairement du Rif, puis à travers une gestion militarisée lors des deux conflits mondiaux (« travailleurs coloniaux », « MOI/MONA », « GMICR »...) et enfin via le contrat OMI, qui à partir de 1974 prend sa forme actuelle de « statut-prison ». Si le statut migratoire et d'emploi varie dans le temps, la logique est toujours la même, à savoir s'assurer que les migrants travaillent à l'endroit et au moment où les producteurs ont besoin d'eux, sans pour autant qu'ils ne s'installent à demeure dans les zones de production.

Car la profitabilité du travail migrant provient en fait de deux facteurs principaux : tout d'abord, du fait que le coût de sa reproduction (c'est-à-dire le maintien de l'intégrité de la santé du travailleur, de sa capacité productive et son renouvellement à long terme, d'une génération à l'autre) n'est pas pris en charge par l'employeur, celle-ci étant externalisée dans la sphère domestique du salarié, dans son pays d'origine ; ensuite, de sa position infériorisée dans l'entreprise (sa dépendance vis-à-vis de l'employeur étant obtenue par le lien organiquement créé entre son autorisation de séjour et son contrat de travail) et au-delà, sur le marché du travail (où le système des papiers crée de fait une segmentation entre « bons » et « mauvais » emplois et assigne les migrants aux seconds) et dans la société d'accueil (le stigmate colonial, le racisme endémique des zones de production et des politiques migratoires l'obligeant à rester dans la position de l'Autre, du travailleur invité certes « voulu mais pas bienvenu »).

Le saisonnier OMI est donc à la fois l'ultime avatar de plus d'un siècle d'intensification et de politiques migratoires utilitaristes en agriculture et l'idéal-type du salarié et de l'émigré jetable de demain souhaité par le gouvernement des migrations internationales en gestation et nécessaire à la dynamique de « délocalisation sur place » qui maintient sous perfusion de travail

dépendant des pans entiers des économies du Nord touchés de plein fouet par la concurrence internationale. Salarié « précaire » occupant souvent un emploi quasi permanent, migrant « temporaire » pouvant être lié toute sa carrière professionnelle à une même exploitation agricole, le saisonnier marocain est construit comme une simple force de travail maintenue à distance tant du salariat canonique, que de l'immigration permanente.

Sans pour autant que cela corresponde au projet de vie dont ils rêvent et en l'absence de véritables alternatives, les migrants acceptent pourtant les règles de ce « jeu », « consentent » faute de mieux (c'est du moins leur point de vue, sans quoi ils agiraient sans doute autrement) à l'exploitation et à l'injonction qui leur est faite de rester dans ce chimérique et pourtant en partie réel « mouvement perpétuel ». Ils reviennent année après année, non pas fondamentalement par goût pour la mobilité et l'expérience de vie « transnationale », mais par nécessité, celle de produire et reproduire une cellule familiale, celle de compléter, quand c'est encore le cas, les maigres revenus fournis par l'agriculture vivrière marocaine, elle-même concurrencée et transformée par cette autre agriculture qu'ils contribuent, largement à leurs dépens certes, à rendre compétitive et donc prédatrice de la première.

Ce consentement irréductible, cette marge d'autonomie dans la migration qui explique que tous les paysans d'un même village du Rif ne migrent pas et qui fait que ceux qui entrent dans ce système de mobilité et de salariat bridés le font « volontairement », est au cœur d'une relation d'intérêts dissymétriques mais cependant mutuels entre le salarié et son employeur, une « relation paternaliste hybride » dans laquelle s'échangent du travail et de la liberté d'auto-allocation contre du salaire amputé des frais de reproduction de la force de travail, ainsi que quelques « faveurs » réduites à la portion congrue mais allouées sur un mode discrétionnaire et discontinu, de sorte qu'elles apparaissent presque toujours comme un sursalaire bienvenu.

C'est ce pacte fondateur, ces rapports d'intérêts qui doublent les rapports de forces et de spoliation consubstantiels au salariat, cette affiliation professionnelle bridée[352] et renouvelée au jour le jour dans la relation de travail, lorsque la loyauté de l'ouvrier est mise à l'épreuve, lorsqu'il doit en faire montre, parfois au détriment de solidarités familiales et/ou collectives, qui plaident en faveur du *statu quo*, du maintien de ce système productif/migratoire. C'est seulement en ayant conscience de la complexité et de la nature profondément dialectique de cette relation ouvrier/patron, que l'on peut tenter de comprendre les aspects relatifs à l'action collective, aux stratégies de mobilisation historiquement et actuellement déployées par les

352 Je m'appuie ici sur le concept proposé par Chauvin d' « affiliation bridée » [2009] (à la suite de Castel [1995] et de Moulier-Boutang [1998]) pour décrire l'inscription paradoxale des sans-papiers dans la société étasunienne.

saisonniers et leurs soutiens pour sortir de ce cadre exigu du salariat bridé, ce à quoi je propose de m'atteler dans les pages à venir.

Photo: J. Windenberger, « Travailleurs saisonniers dans les vergers du mas des Tuileries » Nîmes(30), 25/06/81, Archives départementales des Bouches-du-Rhône (72Fi6976).

PARTIE II - LES MOBILISATIONS DE SAISONNIERS : UNE SOCIOLOGIE HISTORIQUE DU STATUT À TRAVERS CELLES DES LUTTES.

> « Le travail quand il est dur, c'est pour l'immigré bien sûr. Avec la conscience pure, l' dévouement et les souffrances. L'dévouement et les souffrances, ça mérite la récompense ». (Slimane Azem & Cheikh Nourredine, *La carte de résidence*, chansons rares, Numidie Music).

Pourquoi s'atteler à une sociologie historique des luttes des saisonniers agricoles étrangers ? La question paraît d'autant plus légitime, que celles-ci sont relativement peu nombreuses, largement contingentes et que leurs résultats sont modestes. Mais outre l'intérêt scientifique *in abstracto* qu'il y a à documenter des faits jusqu'ici peu étudiés (à l'exception notable des travaux de Mésini [2006 ; 2009]) et le souci éthique de restituer aux acteurs rencontrés (ouvriers, syndicats, associations…) une certaine mémoire collective, sinon une épaisseur dans laquelle les saisonniers apparaissent à la fois comme des objets du contrôle et de l'exploitation mais aussi des individus dignes, agissant sur leur devenir, des sujets de leur propre vie, il me semble que l'étude de ces « mobilisations improbables » [Mathieu 1999 ; Collovald & Mathieu 2009] permet de mieux définir le statut de saisonnier agricole étranger, de rendre compte de l'ensemble des rapports de forces qui le traversent et l'obligent à se renouveler.

L'ambition de cette seconde partie est donc de croiser différentes approches (histoire sociale de l'immigration, sociologie de l'action collective, sociologie du droit et des pratiques administratives…), de manière à saisir, à la fois, pourquoi et comment cette population migrante ouvrière se mobilise, malgré des capacités de protestation et d'organisation *a priori* structurellement limitées par la précarité et la superposition de leur statut d'emploi et de séjour, en quoi ce statut est mis en question, bousculé, amendé par ces mobilisations succes-

sives et enfin dans quelle mesure ces conflits sont, en creux, des fenêtres ouvertes sur la condition des saisonniers agricoles, sur leur rapport au travail, au patron, au syndicat, à l'administration, à la justice…

Ces luttes sont un accès privilégié à la subjectivité de ces travailleurs, une subjectivité certes saisie essentiellement dans sa dimension collective et agissante, mais permettant tout de même de comprendre la manière dont les ouvriers vivent leur condition, comment ils s'y conforment, en explorent les limites et parfois la contestent ouvertement. Mettre la focale sur l'action collective est donc un moyen d'incorporer du vécu, de restituer cette capacité d'indignation à l'étude d'une population migrante marquée du stigmate de la soumission et du consentement à l'exploitation. L'idée n'est pas de nier la prégnance des mécanismes de domination sociale et d'exploitation économique, mais d'en cerner les contours et les possibilités de transgression, en rendant compte des angles morts, des espaces dans lesquels peuvent se développer, de manière plus ou moins pérenne, à un niveau plus ou moins collectif, des résistances, des stratégies de fuite [Mezzadra 2005]…

Les actes de résistance de basse intensité (pouvant aller jusqu'à la malfaçon ou le coulage de la production), la mise à distance au quotidien par l'humour, l'ironie [Torres 1997], la critique… sont autant d' « armes dont disposent les faibles » [Scott 1985] pour vivre et « tenir » la domination au quotidien et qui, *in fine*, rendent possible sa reproduction. De même, les formes d'opposition plus frontales, dans lesquelles les dominés assument et établissent un rapport de forces avec les dominants, traduisent une évolution de l'équilibre sur lequel repose le mécanisme de domination, incitent celui-ci à se transformer pour se maintenir en place. Rendre compte des mobilisations de saisonniers permet donc de montrer en quoi la domination et l'exploitation sont avant tout des rapports sociaux, c'est-à-dire des relations d'échange inégal et contraint de biens et de services matériels et symboliques, qui, parce qu'elles sont largement asymétriques, sont susceptibles d'être contestées, aménagées, renégociées… et ainsi, recomposées dans le temps.

Le recours à l'approche historique s'impose donc dans la mesure où considérer uniquement le statut tel qu'il est aujourd'hui, reviendrait non seulement à ignorer que celui-ci est un concentré d'histoire sociale, une sédimentation des contradictions et des tensions qui l'ont travaillé depuis des décennies, mais aussi à courir le risque de figer l'analyse dans un présent étriqué, c'est-à-dire de la couper des dynamiques de transformation à l'œuvre et à venir. La perspective diachronique au contraire donne de la profondeur à l'approche, inscrit la réalité saisonnière actuelle dans le temps long. En déroulant le fil des mobilisations émergeront des

régularités, des caractéristiques propres aux modes d'action des saisonniers, aux rapports qu'ils entretiennent avec les autres acteurs (administration, syndicats, associations, travailleurs migrants…), qui feront au fur et à mesure l'objet de développements théoriques, ponctuant ainsi la démarche chronologique retenue.

Cette dernière couvre une période allant de 1974 à nos jours, même si les mobilisations des cinq dernières années sont davantage détaillées, puisqu'elles ont pu être observées de manière plus directe (entretiens, observation participante). Bien que l'existence de luttes menées par les saisonniers étrangers antérieurement à 1974 soit attestée par Hubscher – notamment au cours des grandes grèves de 1904-1907 dans le Midi viticole (Espagnols) et la Seine-et-Marne (Belges) et de 1936-37 dans le Bassin Parisien (Polonais) [2005 : 363-368] – , tout comme celle d'expériences d'organisation syndicale spécifique aux salariés agricoles migrants, telles que le Syndicat Régional des Travailleurs de la Terre Italiens créée dans le Sud-Ouest sous l'égide de la Confédération Générale du Travail (CGT) et de la *Confederazione Generale Italiana del Lavoro* (CGIL) dans les années 1920 [Teulières 2002 : 104], celles-ci ne seront pas évoquées ici dans la mesure où les revendications portées par ces mobilisations concernent essentiellement les salaires et les conditions de travail et d'emploi.

Car l'ambition de ce chapitre est de se pencher sur les conflits par lesquels ces travailleurs migrants rompent le pacte d'invisibilité imposé par le patronat et par lequel leur présence est tacitement tolérée [Morice 2007], cherchent à s'affranchir du contrôle de leur mobilité spatiale et géographique, à s'émanciper de leur statut de « saisonnier », un statut qui évolue en fonction des transformations de l'agriculture qui les emploie et de la réglementation qui le structure juridiquement. Or, c'est en 1974 que se met véritablement en place un « statut saisonnier », qui s'autonomise du reste des statuts juridico-administratifs d'étranger. Avant cette date, le contrat saisonnier est pour de nombreux migrants marocains un marchepied vers l'immigration de long terme, au sens où il permet de venir « légalement » en France, d'y chercher un employeur susceptible d'établir un contrat à durée indéterminée et sur cette base de demander la délivrance d'une carte de séjour permanent. Avec la suspension de l'immigration économique permanente, le dispositif d'introduction saisonnier constitue l'une des seules portes d'entrée « légale » en France, mais il enferme le travailleur étranger dans un « statut-prison », dont il ne peut espérer s'extraire qu'à travers l'action collective, qui ne se déploie généralement qu'à l'intérieur de « fenêtres d'opportunité politique » [Kingdon 1984], c'est-à-dire dans des contextes politiques favorables (procédures de régularisation, offre de soutien politique et/ou syndical…).

Analyser les mobilisations successives revient donc à étudier comment celles-ci « font et défont le statut », un statut saisi ici essentiellement à partir du droit, entendu comme l'ensemble des textes et pratiques qui en définissent les modalités légales et réglementaires, qui le structurent et dans une certaine mesure, le légitiment politiquement. L'intérêt de tenir les deux objets ensemble (action collective et statut juridique) est de montrer dans quelles mesures ils interagissent l'un sur l'autre. Car si dans un sens, certains mouvements sont suscités par une évolution du statut ou tentent au contraire de le combattre frontalement, dans l'autre, des modifications substantielles sont systématiquement apportées à la législation/réglementation encadrant la migration saisonnière étrangère suite à des actions collectives, témoignant de la volonté de l'État d'étanchéifier le statut, c'est-à-dire d'empêcher le basculement des saisonniers vers une forme d'immigration plus permanente et vers d'autres secteurs professionnels.

Parce qu'il pose avec autorité la règle du jeu, le droit est à la fois le carcan de l'emploi « saisonnier » de ces travailleurs agricoles migrants et un outil de leur lutte pour l'émancipation ; s'il cristallise les rapports de forces, il peut également contribuer à les transformer. Cette double nature et fonction du droit, son caractère multiple et parfois contradictoire, sa capacité à s'appliquer et/ou à rester ineffectif, est intéressante à questionner, car si le saisonnier agricole étranger OMI a pu être (abusivement) qualifié de « travailleur sans droits » [HALDE 2008b : 16], c'est paradoxalement par le fait du droit. Car c'est fondamentalement le droit au séjour (parce qu'il oblige le saisonnier à retourner année après année dans son pays d'origine, l'empêche d'accumuler du temps de résidence en France) qui *in abstracto* vient limiter le champ d'application sinon « mettre en échec » le droit social (c'est-à-dire les droits du travail et de la protection sociale) et qui *in concreto* permet que sur l'exploitation, la loi du patron se substitue à LA loi. Les développements suivants s'attacheront à illustrer cette ambiguïté, ainsi que la centralité du droit dans la réalité du saisonnage étranger, tout en cherchant à comprendre en quoi celle-ci influe sur les modes d'action collective utilisés et donc sur la structure des mouvements de revendication des saisonniers.

L'analyse de ces luttes qui font et défont le statut sera conduite en deux temps, selon un découpage chronologique qui renvoie également à des différences quant au répertoire d'actions mobilisé par les acteurs et au matériau utilisé pour les restituer ici. En effet, alors que le premier chapitre (IV) présentera des expériences d'action collective essentiellement saisies à travers des sources historiques et donc indirectes (presse écrite et audiovisuelle, archives des organisations de « soutien », entretiens rétrospectifs, textes juridiques...), le second (V) se basera davantage sur un travail d'observation participante effectué durant

plusieurs années au sein du COllectif de DEfense des TRavailleurs Agricoles Saisonniers (CODETRAS). De même, alors que le chapitre IV s'attachera à rendre compte de mouvements qui empruntent des techniques de protestation au répertoire d'actions traditionnel des syndicats (grèves, manifestations, saisines du Conseil des Prud'hommes...) ou des collectifs de sans-papiers (grèves de la faim, occupations...), le chapitre V donnera à voir le travail essentiellement juridique mené par le CODETRAS et débouchera sur une analyse des évolutions récentes du statut saisonnier OMI/OFII.

ON LES MATRAQUE, ON LES EXPULSE, ILS CONTINUENT

JOURNAL DU COMITE DE SOUTIEN AUX TRAVAILLEURS IMMIGRES DE MONTPELLIER

Qu'on ne nous dise plus: l'immigration est arrêtée, la circulaire Gorse de l'été 73 a permis la régularisation des travailleurs immigrés en France. Car il n'est plus possible de cacher ce qu'ont révélé les luttes d'Avignon, de Montpellier, de Paris: le trafic de la main d'œuvre étrangère, par le canal de l'immigration saisonnière, avec la complicité des employeurs, de l'état, et des traficants des pays d'origine.

" Dans mon village, loin dans le Sud marocain, je vivais sur un petit terrain avec 4 oliviers et une vache. Pour nourrir ma femme et mes enfants, rien d'autre. Nous étions dans la misère.

Un jour, l'an dernier, un monsieur est venu chez moi et s'est mis à causer : " Tes amis en France, ils ont un appartement, une voiture, de l'argent. Si tu veux faire comme eux, signe ce contrat - c'est pour un an - et tu auras les papiers qu'il faut. Mais si tu veux que ça aille vite, donne-moi I.500 F.

Je n'avais pas d'argent bien sûr. Mais le monsieur a insisté, il me proposait de me tirer de la misère, c'était à moi de choisir. Alors je lui ai demandé le temps de patienter. J'ai vendu ma vache et les oliviers. J'ai payé le monsieur et signé où il voulait (je ne sais pas lire le français). Ensuite, j'ai laissé ma famille et je suis parti. "

Mais en France, au bout de quelques semaines, le contrat est rompu - ou expire- Et l'on devine la suite. Plus d'existence légale, le travail au noir, forcés de se cacher pour vivre, dans la misère la plus totale.

A Avignon d'abord, à Montpellier, ils ont dit NON. Et ils se sont mis à lutter pour leurs droits : CARTE de TRAVAIL, CARTE de SEJOUR. Grève de la faim, délégations manifestations...

Pour toute réponse: la répression, la matraque, l'expulsion. Qu'à cela ne tienne: toujours plus nombreux ils se rassemblent

Les C.R.S. au Temple Maguelone.

RASSEMBLEMENT NATIONAL DES TRAVAILLEURS IMMIGRES
COLLOQUE DE SOLIDARITE A L'IMMIGRATION

MONTPELLIER 15 & 16 FEVRIER

Journal du Comité de soutien aux travailleurs Immigrés, janvier 1975,
Archives personnelles de S. Bouziri, *op. cit.*

Chapitre IV. L'utilitarisme migratoire aux prises avec l'action collective. Les luttes oubliées des saisonniers agricoles étrangers (1974-2005).

Contrairement à ce que le déroulement de cette partie II peut laisser penser, ce premier chapitre a été rédigé après le second. Car l'expérience de l'observation participante menée au sein du CODETRAS m'a en effet conduit à me pencher sur les expériences antérieures de mobilisation et ce pour deux raisons principales : tout d'abord, parce si j'avais trouvé, au détour d'entretiens ou de mes lectures, les traces fugaces et éparses de certaines de ces luttes, celles-ci étaient largement inconnues des membres du collectif (mise à part celles de 1997 et 2005 dans la mesure où celles-ci avaient eu lieu peu de temps avant dans les Bouches-du-Rhône et que certains adhérents y avaient directement participé) et faisant donc potentiellement défaut à la réflexion du CODETRAS sur sa propre pratique militante et sur l'analyse des enjeux relatifs à la « permanisation » des saisonniers ; ensuite, parce que je ressentais le besoin de prendre moi-même du recul par rapport à l'action du collectif, afin de ne pas limiter l'analyse des luttes à cette seule expérience et de tenter ainsi de me défaire (sinon pour le moins de questionner) des catégories interprétatives produites « à chaud » et « en interne ».

La démarche adoptée ici est essentiellement chronologique, puisque l'objectif est également de comprendre les évolutions du statut que ces différentes mobilisations ont générées. Je propose donc de m'intéresser tout d'abord au mouvement de 1974-1975, initié notamment par le Mouvement des Travailleurs Arabes (MTA), un événement historique qu'il me faudra resituer dans le contexte de fermeture des frontières de l'époque, avant d'en rendre compte de manière plus détaillée (1). Je présenterai ensuite la grève du Loiret, une expérience de protestation contre le statut (« les contrats bidons ») placée sur le terrain du travail (2). Cette grève menée en 1980 avec le soutien de la CGT prépare la campagne de « permanisation »[353] exceptionnelle concédée par Mitterrand à son arrivée au pouvoir, sur laquelle je reviendrai dans un troisième temps (3). Les mobilisations de saisonniers dans les Bouches-du-Rhône au moment

353 La notion de « permanisation » est issue de la terminologie administrative et désigne le processus par lequel un étranger titulaire d'un titre de séjour « saisonnier » se voit attribuer une carte de séjour « permanent ». Il faut toutefois préciser ici que le caractère véritablement « permanent » du séjour n'est jamais acquis dans la mesure où tout titre est par nature précaire, puisque d'une durée limitée (de 10 ans maximum), pouvant ne pas être renouvelé ou bien être retiré, par exemple en cas d'absence prolongée du territoire français. La « permanisation » est donc un acte juridico-administratif qui étend et stabilise le droit au séjour de l'étranger sans pour autant mettre fin à ce qui fonde sa condition d'étranger : le fait que sa présence soit provisoirement tolérée en France. Cette précision sémantique faite, le terme « permanisation » sera désormais employé sans guillemets.

de la « régularisation Chevènement » en 1997 constitueront ensuite un intéressant contrepoint à celle-ci, permettant de nourrir une réflexion sur les évolutions qu'a connu l'immigration (saisonnière) au cours des quinze années séparant les deux événements (4). Enfin, le dernier temps du chapitre sera consacré à la grève de la SEDAC de juillet 2005, moment de visibilisation sans précédent de la condition saisonnière OMI sur lequel le CODETRAS s'appuiera pour développer ses propres actions (5).

1. Le temps des grèves de la faim : les luttes d'Avignon et de Montpellier (1974-1975)

Les luttes d'ouvriers agricoles étrangers des années 1974-1975 s'inscrivent dans un mouvement de protestation qui dépasse largement le seul secteur agricole, celui-ci n'étant d'ailleurs concerné qu'à la marge par les mobilisations des « travailleurs immigrés » qui font suite aux circulaires Marcellin-Fontanet[354]. Pour comprendre leur contexte, il faut donc revenir rapidement à la fois sur les changements législatifs et réglementaires afférents au droit au séjour et au travail des étrangers qui se succèdent à partir de 1968 et sur les étapes de l'organisation du mouvement des « travailleurs immigrés » qui se développe tout le long de ce processus de durcissement des politiques migratoires.

1.1. « Lois de l'inhospitalité » & mobilisation des « travailleurs immigrés »[355]

Avec la fin des Trente Glorieuses et la montée des « lois de l'inhospitalité » [Fassin & Al 1997], les travailleurs immigrés doivent faire face à un défi : affirmer leur appartenance à

354 Respectivement ministres de l'Intérieur et du Travail.

355 J'emploie ici la notion de « travailleurs immigrés » en « collant » à la terminologie utilisée à l'époque, tant dans le langage commun que dans la littérature scientifique, qui n'est alors pas définie « officiellement » comme population laborieuse « née étrangère à l'étranger et résidant en France » (Cf. Spire [1999]). Pour une discussion sur ces aspects sémantiques et les enjeux qui les sous-tendent dans le domaine de l'histoire ouvrière et l'histoire sociale de l'immigration, se reporter par exemple à Pitti [2001]. En dehors de ces développements historiques et s'agissant des ouvriers agricoles étrangers saisonniers, le recours au terme « migrants » sera préféré à celui d'« immigrés » pour deux raisons : d'une part, parce que, comme l'a fait remarquer Sayad, parler d'« immigrés » revient potentiellement à étudier le phénomène migratoire sous l'angle du seul pays d'accueil [1991] (le terme « migrants » tient lui dans un même vocable la double réalité inséparable immigration/émigration); d'autre part, parce que ces travailleurs sont sous le coup d'une « injonction à la mobilité forcée » [Morice & Michalon 2008 : 16] et n'ont donc pas la liberté de s'installer durablement et de manière continue en France (le participe présent de « migrant » traduit bien cette idée d'une circulation/migration « en train de se faire »). Quand le contexte d'énonciation le justifiera, le terme « travailleurs immigrés » apparaîtra désormais sans guillemets.

la classe ouvrière organisée et combattante[356], tout en s'organisant contre la mise en place d'un arsenal de mesures spécifiques fragilisant leur accès au séjour et au travail. Car en effet, le changement de cap dans la politique migratoire française se révèle être une sanction contre « une classe ouvrière immigrée qui se révèle de moins en moins conforme à son image et de plus en plus remuante » [Morice 2008 : 129]. En témoigne par exemple au début des années 1970, le changement de nature de la politique d'expulsion qui, si elle continue de poursuivre un objectif économique (régulation du marché du travail), vise désormais à rappeler « la stricte neutralité politique qui s'impose aux étrangers en France » [Abdallah 1997].

Les premières mesures de restriction de l'immigration (circulaire Massenet) sont ainsi prises au lendemain de mai 1968, auquel les immigrés ont activement participé [Pitti 2005] et c'est à la suite d'une succession de grandes grèves d'OS immigrés dans les usines (Pennaroya, Chausson, Girosteel, Margoline, Blindex, Renault Billancourt & Flins, Câbles de Lyon…) et des « grèves générales des travailleurs arabes contre le racisme » de septembre 1973 [Gastaut 1993] (soit à un moment où se dessine une ébauche d'« articulation des revendications ouvrières et des revendications spécifiques d'immigrés » [Dreyfus-Armand 1998 : 9]) qu'intervient la suspension de l'immigration économique permanente.

Jusqu'au milieu des années 1960[357], la politique migratoire et l'une des ses composantes essentielles qu'est l'organisation de l'immigration de travail, sont marquées par un principe d'ouverture, qui se décline en deux volets : un volet officiel et organisé, qui prévoit que l'Office National d'Immigration (ONI) importe les contingents de travailleurs, à la fois saisonniers et permanents, correspondant aux besoins économiques et un volet officieux, plus pragmatique, qui permet la régularisation des étrangers entrés en dehors de la procédure légale d'introduction. Dans le cadre de l'immigration saisonnière, la procédure d'introduction concerne la majorité des travailleurs, car bien qu'il existe une procédure de régularisation permettant à un employeur de main-d'œuvre étrangère saisonnière de légaliser l'embauche de travailleurs sans papiers moyennant le paiement d'une amende (venant sanctionner le contournement de la procédure classique d'introduction), celle-ci est assez peu utilisée et elle l'est d'autant moins à partir de 1967, du fait de la hausse du montant de cette « taxe à la régulari-

356 Cette affirmation est d'autant plus difficile que tendanciellement les organisations syndicales peinent à intégrer le prolétariat immigré à leurs revendications et à leurs luttes, notamment parce que comme le souligne Gallissot « les syndicats vont être les premiers partisans d'un État national social qui s'adresse aux Français et garantit un statut aux ouvriers français et, souvent laisse à la marge le mouvement immigré. » [2006 : 100-101]. Pour un approfondissement sur les rapports entre les travailleurs immigrés, la classe ouvrière française et à l'intérieur de celle-ci les syndicats, se reporter à Gallissot & Al [1994] ou encore par exemple à Tripier [1990].

357 La création de la Direction des Populations et des Migrations en 1966 marque la volonté de l'État de « reprendre en main le contrôle de l'immigration » et « de réactiver la frontière entre main-d'œuvre nationale et main-d'œuvre étrangère » [Viet 1998 : 240]. Elle favorise l'arrivée des hauts-fonctionnaires dans la gestion de l'immigration.

sation »[358]. A l'inverse, l'immigration permanente, alors même qu'elle est la plus importante quantitativement, s'effectue principalement en dehors de la procédure d'introduction légale (soit 80% des entrées à la fin des années 60 [Spire 2004]). C'est l'époque où les migrants entrent en France comme « touristes » et obtiennent relativement facilement leurs papiers par la suite, même s'ils reçoivent souvent une autorisation de travail qui les maintient dans les secteurs dégradés de l'économie, au premier rang desquels le secteur agricole, voire dans certaines zones (départementales) d'emploi agricole [Berlan & Al 1991 : 42].

Cohabitent donc un dispositif étatique d'immigration organisée, qui concerne en grande partie l'immigration temporaire et une politique du « laissez faire, laissez passer » consistant à régulariser « par derrière » une main-d'œuvre immigrée essentiellement permanente. Précisons toutefois que l'opposition entre immigration permanente et saisonnière revêt une signification particulière à l'époque dans la mesure où la première est perçue comme une immigration de travail qui ne se fixera pas, l'immigré devant repartir à terme dans son pays. Son fonctionnement est pensé sur le schéma de la « noria », c'est-à-dire une succession d'allers et venues d'individus répondant à des besoins personnels, familiaux et/ou villageois ponctuels. Une telle vision de l'immigration correspond pleinement à la fonction qui lui est assignée par l'État pendant les Trente Glorieuses : selon la formule de Pompidou en 1963, « l'immigration est un moyen de créer une certaine détente sur le marché du travail et de résister à la pression sociale » [Weil 1991 : 70].

Au tournant des années 1960-1970, le système de régularisation *a posteriori* se ferme petit à petit. Le 29 juillet 1968, la circulaire Massenet restreint les possibilités de légalisation des travailleurs non qualifiés originaires des pays extracommunautaires. Deux éléments principaux expliquent la mise en place de cette mesure : le constat d'une immigration essentiellement ouvrière (les manœuvres et les OS représentent 80% de l'immigration en 1967) et le fait que, pour les hauts fonctionnaires en charge de la politique d'immigration et notamment l'auteur du texte, le développement de l'immigration issue des ex-colonies d'Afrique Noire et du Maghreb constitue « un problème », « une catastrophe » [Laurens 2008].

358 Entre 1966 et 1978, un peu plus de 20 000 Espagnols et de 3 000 Marocains sont régularisés sous couvert de contrats saisonniers agricoles, soit entre 1 et 4% des effectifs globaux, ce qui laisse supposer que les ouvriers agricoles sans papiers recherchent moins une régularisation comme saisonniers que comme permanents. Mais ces dernières sont également assez peu nombreuses – alors même que la circulaire du 18 avril 1956 identifie l'agriculture et les mines comme des domaines d'activités prioritaires en la matière – puisque, sur la même période dans le secteur agricole, elles représentent 73 000 cas, soit environ 6% des régularisations permanentes totales [Moulier-Boutang & Al : 162].

En 1972, les circulaires Marcellin-Fontanet constituent une nouvelle étape dans le durcissement des conditions d'accès au droit au séjour des travailleurs migrants et visent à passer d'une « immigration subie et anarchique »[359] à une « immigration organisée ». Le premier texte (février) pose le principe de la suspension de la procédure de régularisation des étrangers sans papiers[360] et traduit donc une volonté de retour à l' « esprit de l'ordonnance de 1945 », en conférant à l'ONI le monopole de la production de l'immigration « légale » ; tandis que le second (septembre) met en place la conditionnalité du droit au séjour au travail. A partir de cette date, l'obtention et le maintien de la carte de séjour étant subordonnés à l'exercice d'un emploi, tout étranger qui perd son emploi perd du même coup le droit de résider en France. Siméant note à ce propos qu' « on parle alors de « contrats boucle-la » pour dénoncer la dépendance que cela entraîne à l'égard de l'employeur » [2005 : 80]. Très concrètement, les demandes de cartes de travail et de séjour sont traitées par un guichet désormais unique[361] et ont une durée de validité identique. Les mesures de protection de l'emploi de la main-d'œuvre locale sont renforcées. Si ces circulaires sont par la suite largement amendées, soit sur le plan politique (la circulaire Gorse en juin 1973 assouplit les conditions de régularisation et permet ainsi la délivrance d'environ 40 000 cartes de séjour), soit sur le plan juridique (le Conseil d'État annule une partie des dispositions Marcellin-Fontanet en 1975[362]), le durcissement de la politique migratoire est bel et bien enclenché[363] et culmine avec la suspension officielle de l'immigration permanente de travail le 5 juillet 1974[364] par le gouvernement Chirac.

359 La reprise par M. Sarkozy en 2005 du terme d' « immigration subie » démontre la récurrence de la thématique du contrôle dans les discours de justification des politiques migratoires utilitaristes. Il ne s'agit aucunement de mettre un terme à l'immigration, mais d'affirmer le droit régalien de l'État de « choisir », c'est-à-dire d'ajuster les possibilités de migration « légale » aux stricts besoins économiques ou du moins à ce que l'État définit comme tel. C'est donc l'impossibilité d'agir sur l'ensemble du flux migratoire (« protégé » par le droit international), d'endiguer l'immigration « illégale », qui conduit à stigmatiser le migrant, en opposant l' « utile » et l' « inutile », le « choisi » et le « subi »

360 Cette suspension est de fait dans la mesure où l'obtention de la carte de séjour est subordonnée à la production d'un contrat de travail d'un an minimum et à un hébergement dans un logement décent attesté par l'employeur.

361 L'ordonnance de 1945 mettait initialement en place une dissociation des titres de séjour et de travail, consacrant la séparation des prérogatives des ministères de l'Intérieur et du Travail. Les préfectures délivraient ainsi à l'étranger trois types de carte de séjour correspondant à une durée de validité différente : moins d'une année (« temporaire »), 3 ans (« ordinaire ») et 10 ans renouvelables automatiquement (« privilégié »). Sur présentation d'un récépissé de demande de carte de séjour, une « carte de travail » lui était fournie par les bureaux de main-d'œuvre, qui « combinait des restrictions d'ordre temporel et des restrictions géographiques » [Bruno & Al 2006 : 749]. Ce système de double titre de séjour et de travail est supprimé en 1984 avec la mise en place du « titre unique ».

362 Conseil d'État, 13 janvier 1975, Da Silva et CFDT, n° 90193, 90194, 91288.

363 La circulaire Poniatowski de novembre 1974 étend le champ d'application des circulaires Marcellin-Fontanet aux travailleurs africains, jusque-là non concernés, ce qui est l'un des éléments déclencheurs de la grève des loyers dans les foyers SONACOTRA. Le décret du 21 novembre 1975 supprime la carte de travail permanente et institue l'opposabilité de la situation de l'emploi local au renouvellement ou à l'octroi des titres de travail.

364 Circulaire n°9-74 du 5 juillet 1974 relative à l'arrêt provisoire de l'introduction des travailleurs étrangers (non parue au Journal officiel), *Bulletin Officiel du Ministère du Travail* 32, du 4 au 10 août 1974.

Parce que les circulaires Marcellin-Fontanet représentent un rétrécissement considérable des possibilités d'obtention et de renouvellement de la carte de séjour, elles sont le point de cristallisation de nombreuses luttes d'immigrés. Celles-ci se développent de manière largement autonome, ou du moins ne rencontrent l'appui que de trois types de soutien : des intellectuels (Sartre, Foucault, Deleuze…), des chrétiens de gauche (JOC, ASTI[365], CFDT…) et des organisations d' « extrême-gauche » (maoïstes[366], PSU…). Elles prennent des formes multiples, telles que des manifestations, des occupations, mais aussi et surtout des grèves de la faim. Celles-ci, inaugurées à Paris en septembre 1972 par les époux Bouziri, militants du MTA[367], organisation qui joue un rôle pionnier dans le soutien et l'animation de ces luttes, se répandent dans toute la France, donnant lieu à quelques régularisations au coup par coup de grévistes (comme à Valence en décembre 1972) et amenant le gouvernement à concéder une régularisation exceptionnelle en 1973, dite « régularisation Gorse », dont bénéficient environ 4000 Tunisiens et Marocains employés dans l'agriculture (soit 10% des effectifs régularisés). C'est dans ce contexte spécifique et en empruntant ce même répertoire d'actions, que se développe l'action des travailleurs agricoles étrangers dans le Sud de la France à la fin de l'année 1974.

1.2. Du « verrouillage » du statut saisonnier aux grèves de la faim

La suspension de l'immigration permanente de travail ne concerne pas les saisonniers dans la mesure où la circulaire du 5 juillet 1974 précise que sont exclues de son champ d'application certaines catégories de travailleurs étrangers parmi lesquelles :

> « Les travailleurs saisonniers dont l'introduction est notamment demandée par les secteurs de l'agriculture, de l'hôtellerie, ou par des entreprises dont l'activité a un caractère essentiellement saisonnier et qui font habituellement appel à de la main-d'œuvre étrangère saisonnière. »

Toutefois, cette mesure va tout de même produire des effets importants sur l'immigration saisonnière, et ce par ricochet. Ainsi, « par souci d'efficacité [de la circulaire du 5 juillet] » et

365 Sur les liens entre l'ASTI et les chrétiens de gauche, notamment le mouvement personnaliste d'Emmanuel Mounier « Vie Nouvelle », voir Lechien [2003].

366 Notamment la mouvance spontanéiste (« mao spontex ») regroupée autour de la Gauche Prolétarienne et du Secours Rouge, mais également d'autres tendances telles que le PCMLF, qui développe son action dans les foyers de travailleurs migrants à partir du milieu des années 1970 et dont le COllectif Pour l'Avenir des Foyers (COPAF) est l'actuel héritier.

367 Le comité de soutien à la grève de la faim des époux Bouziri donne naissance à la fin de l'année 1972 au Comité de défense de la vie et des droits des travailleurs immigrés (CDVDTI), rassemblant des intellectuels et des militants français. Pour un éclairage plus complet sur le MTA, se reporter par exemple à Hajjat [2005] et à Aissaoui [2006].

pour éviter que celle-ci « n'entraîne un recours accru à la main-d'œuvre saisonnière », la circulaire du 19 juillet 1974[368] suspend toute possibilité de permanisation pour un migrant entré en France au moyen d'un contrat saisonnier. Il s'agit là d'un tournant dans l'histoire du saisonnage étranger, car si cette mesure ne met pas fin aux introductions, elle en modifie pour autant profondément la nature, puisqu'elle crée le statut de « saisonnier à perpétuité »[369]. Alors que jusqu'à cette date, le contrat ONI pouvait être vu par les migrants comme une possible passerelle vers l'immigration permanente, il devient un « statut-prison » dans lequel le temps de présence cumulée sur le territoire ne donne aucun droit à rester durablement en France et dont les saisonniers ne peuvent collectivement s'émanciper que par la lutte politique.

Le 5 novembre 1974, une grève de la faim est lancée à Avignon, dans la salle Benoit XII prêtée par l'épiscopat local. Elle est le fait d'une quinzaine d'ouvriers agricoles marocains et tunisiens venus par l'intermédiaire de contrats saisonniers, dont une partie est désormais « sans papiers »[370]. Pour certains, les contrats, dont le prix d'achat équivaut environ à un mois de salaire au SMIC[371], sont arrivés à leur terme, comme c'est le cas notamment pour les « contrats de récolte » d'une durée de 45 jours[372]. D'autres bénéficient de contrats longs (7 mois), qui ont été rompus avant terme par l'employeur. Deux d'entre eux ont d'ailleurs entamé une procédure prud'homale contre leur employeur. Selon l'inspection du travail et les syndicats de salariés, dont les propos sont rapportés ou directement reproduits dans les tracts et autres documents de propagande édités à l'occasion d'un meeting de soutien à la grève[373], la rupture unilatérale du contrat saisonnier est une pratique courante et de manière générale,

368 Circulaire n°14/74 du 19 juillet 1974, relative à l'arrêt provisoire de la « permanisation » des travailleurs étrangers introduits en France sur la base d'un contrat saisonnier (Non parue au Journal officiel), *Bulletin officiel du Ministère du Travail* 38, du 15 au 21 septembre 1974.

369 Selon l'expression de D. Bornstein, in « Saisonniers venus du Maroc, la précarité à perpétuité », *Libération*, 14 mai 1999.

370 Le terme de « sans papiers » (sans trait d'union) est employé à plusieurs reprises dans les allocutions des membres du comité de soutien lors du meeting du 14 novembre 1974 à Avignon ou encore dans de nombreux tracts du MTA pendant ces grèves. Il faut toutefois préciser que le terme est plus souvent utilisé comme épithète de l'expression « travailleurs immigrés », à laquelle les organisations de soutien et la presse font plus souvent référence pour désigner les grévistes. Si la notion de « sans-papiers » s'impose véritablement vingt ans plus tard avec l'occupation de l'église Saint-Bernard et prend un contenu politique (analogie avec les sans-culottes) en réaction à l'emploi du terme « clandestins » [Lecarpentier 2003], elle apparaît bien suite aux mobilisations contre les circulaires Marcellin-Fontanet, parce que celles-ci jettent une lumière crue sur la responsabilité de l'État dans la « production légale de l'illégalité » de l'étranger [De Genova 2005].

371 Un poème composé par l'un des grévistes, nommé Akouh, commente à propos d'un intermédiaire : « Mes frères, savez-vous ce qu'à fait le traître Khouidar ?... Je lui ai acheté un contrat dont le prix équivaut au prix d'une vache et d'un âne… » (Entretien avec M. El Yazami, ex-membre du MTA et du Comité Palestine de Marseille, Siège de l'association Génériques, Paris, novembre 2007).

372 Certains contrats de récolte peuvent être d'une durée encore inférieure à celle-ci, comme c'est le cas plus en amont de la vallée du Rhône, dans le cadre de la fraisiculture drômoise, où les saisonniers étrangers sont embauchés pour 15 jours seulement [Schwertz-Favrat 2008].

373 Archives personnelles de MM. El Yazami & Bouziri, Association Génériques (Paris), consultées en novembre 2007.

les contrats saisonniers occasionneraient des milliers de litiges chaque année dans le département. D'après l'ASTI, les contrats de 45 jours et l'absence de recours des saisonniers contre les contrats « cassés », produisent de fait des travailleurs sans papiers, dont le nombre est estimé à 10 000 et dont le salaire horaire est inférieur de moitié au SMIC.

Outre la suspension de l'introduction de nouveaux contrats OMI (qui constitue un dilemme récurrent dans l'histoire des mobilisations des saisonniers), le contrôle des logements sur les exploitations et l'alourdissement des sanctions prises contre les employeurs condamnés, la principale revendication, un an après la clôture de la régularisation Gorse, porte sur l'attribution de cartes de séjour, mais aussi et surtout de cartes de travail. Il faut dire que certains grévistes sont toujours en situation « régulière » : dans la mesure où leur contrat de travail n'est pas arrivé à terme, leur visa d'entrée continue de valoir autorisation provisoire de séjour. Une partie d'entre eux quitte d'ailleurs le mouvement, dès lors que la Direction du Travail et de la Main-d'Oeuvre (DTMO) accepte de les « rebasculer » sur un nouveau contrat. Pour l'ensemble des grévistes (avec ou sans autorisation de séjour), la carte de travail, réservée aux salariés embauchés pour une période supérieure à un an, représente une certaine stabilité dans l'emploi, ainsi que la possibilité de changer éventuellement de secteur ou de département.

Cette première grève se solde par un échec : la salle Benoït XII est investie par les forces de l'ordre après une semaine d'occupation et une douzaine de grévistes est arrêtée et expulsée. Mais c'est paradoxalement cet échec, du fait de la fermeté de la réaction de l'État, conjuguée à la violation de l'asile accordé par l'Église, qui va susciter un mouvement d'indignation largement médiatisé[374], occasionnant un élargissement du comité de soutien à d'autres organisations (MRAP, PCF, PSU, FEN…) et redonner une nouvelle force à la mobilisation. Pour M. El Yazami, l'un des organisateurs de l'action :

> « L'expulsion de la salle Benoit XII a créé un choc. Suite à cela, on a fait la tournée des petits villages de la campagne aixoise pour relancer la mobilisation et on a fait une deuxième tentative de grève de la faim. On a essayé d'élargir l'action sur les autres villes. D'autres militants du MTA de Marseille et d'Aix sont montés sur Montpellier et Nîmes.»[375]

Pour éviter que ne se renouvelle l'expérience précédente, le MTA étend la mobilisation à d'autres zones concentrant des saisonniers maghrébins et notamment à Montpellier, parvenant ainsi à donner une certaine résonance médiatique au mouvement. Avec ce deuxième point d'ancrage, le conflit s'exporte hors du Vaucluse et la condition saisonnière visibilisée lors de

374 Alors que l'action n'avait donné lieu jusqu'alors qu'à 3 articles de presse locale, l'expulsion et ses suites en font l'objet de plus d'une douzaine.

375 Entretien avec M. El Yazami, *op.cit.*

la grève précédente ne peut plus dès lors être considérée comme le produit d'un dysfonctionnement local. Cette extension du terrain de lutte apporte une plus-value au mouvement tant du point de vue du discours politique produit que des conditions pratiques de l'action collective (dédoublement des lieux d'occupation, élargissement du cercle des soutiens…).

Ce choix se révèle d'autant plus judicieux qu'alors que le jeûne commencé le 7 décembre à Avignon ne concerne qu'une dizaine de participants, Montpellier devient peu à peu le point de fixation du mouvement, du fait du nombre de saisonniers et d'organisations de soutien mobilisés. La grève de la faim y commence un mois plus tard après une large campagne d'information et une série de négociations avec la préfecture et la DTMO, dans lesquelles les ouvriers sont accompagnés et appuyés par plusieurs syndicats (CGT, CFDT, FEN…) et mouvements politiques de gauche. Après un jeûne symbolique le jour de Noël, qui attire l'attention bienveillante des églises et de la presse locale, un groupe de quatre-vingt saisonniers et, là encore, d'anciens saisonniers devenus sans-papiers occupe le centre d'enseignement théologique catholique Lacordaire et y démarre une nouvelle grève de la faim le 5 janvier 1975, qui se poursuit trois jours plus tard au temple protestant de la rue Maguelone où quarante autres personnes rejoignent l'action et réclament la délivrance de cartes de séjour et de travail. Selon l'analyse de l'ancien militant du MTA, l'essor du mouvement à Montpellier est largement dû au profil de certains saisonniers :

> « Dans l'Hérault c'était un peu plus facile parce qu'il y avait des jeunes marocains alphabétisés, des citadins, originaires de Meknès, qui savaient lire, écrire, parler, et qui sont rapidement devenus des leaders. »[376]

Outre la plus-value organisationnelle indéniable qu'apporte à la grève la présence de travailleurs alphabétisés (rédaction de tracts, prise de parole en public…), ceux-ci constituent également un pont entre deux mondes : d'une part, celui des « saisonniers sans papiers », majoritairement issus du Maroc rural (le Rif dans le cas présent), peu politisés[377] et scolarisés ; d'autre part, celui des « professionnels du militantisme » qui sont pour la plupart de jeunes étudiants issus du Maghreb urbain, qui ont une connaissance très approximative des conditions de travail, d'emploi et de vie des ouvriers agricoles migrants. Car peu avant cette grève, les militants du MTA n'avaient aucune contact avec les saisonniers, la rencontre entre les deux

376 Entretien avec M. El Yazami, *op. cit.*

377 « Il faut replacer la grève dans son époque. En 1974 au Maroc, on ne faisait pas de politique. La tentative de guérilla de « Fkih » Basri venait d'être réprimée violemment. Nous, on a été les seuls à faire une affiche par rapport à ça, clairement contre Hassan II et saluant les martyres. Mais avec ces Marocains avec qui on commençait à militer, on était très prudent sur ces questions-là. Il faut dire qu'on s'affrontait souvent avec les Amicales. On avait même envisagé des actions armées contre certains de leurs chefs, mais c'était davantage sur Paris ou du moins à l'usine Chausson à Gennevilliers » (Entretien avec M. El Yazami, *op. cit.*).

groupes s'effectuant de manière quelque peu fortuite, suite à un conflit du travail dans une pépinière d'un village de la campagne aixoise :

> « Un jour, on traînait sur le Cours Mirabeau au Café Mondial qui était le lieu où tous les gauchistes se retrouvaient et on voit débarquer d'un car une quarantaine de types, avec les djellabas et les passe-montagnes à la marocaine. Ils cherchaient « le syndicat ». A l'époque, les locaux du MTA étaient au siège de la CFDT à Aix-en-Provence. On leur a dit « si vous voulez, on vous emmène au syndicat » En fait, ces types travaillaient dans une pépinière chez un patron pied-noir. Leur baraque avait brûlé et depuis des mois et des mois leur lit était installé dans les serres. Ils commençaient à tomber malade à cause des écarts de température – Je me rappelle du choc que j'avais eu en y allant ! – Donc ils avaient fait grève et ils montaient à Aix voir le syndicat. C'était tous des types de la campagne, mais il y avait avec eux un syndicaliste marocain, qui avait travaillé et milité à la raffinerie de Pétrole de Sidi Kacem. Le patron avait une autre ferme à Toulouse et on avait été là-bas mettre les types en grève. Il y avait eu une négociation sur le site avec le patron, le Consulat du Maroc à Marseille, la CFDT et le MTA (au nom de la CFDT). C'est la grève chez Grégori qui a fait qu'on est monté à Avignon sur la grève de la faim, parce qu'avant, les saisonniers nous étaient complètement étrangers »[378]

Dans l'Hérault, ces « jeunes citadins » jouent un rôle similaire à celui de l'ex- « syndicaliste » de la pépinière, à savoir qu'ils comblent en partie la distance entre le monde des militants et celui des saisonniers. Cette fonction opère toutefois par des canaux différents : alors que dans le premier cas, le lien se construit sur une proximité socioculturelle relative, chez Grégori, c'est l'expérience du conflit d'un membre du collectif de travail qui rapproche les deux groupes. Outre qu'ils créent donc un dénominateur identitaire commun, ces liens facilitent la participation, en cela qu'ils favorisent une autonomie relative du collectif ouvrier par rapport aux organisations qui animent la grève de la faim ou *a minima* permettent une certaine coconstruction de la lutte. Cette auto-organisation des saisonniers est d'autant plus nécessaire qu'elle doit faire contrepoids aux comportements hégémoniques des membres du comité de soutien, y compris du MTA. Car en dépit du discours tenu sur l' « auto-organisation des masses populaires », comme le reconnaît M. El Yazami :

> « [Le MTA] avait réactivé, sans le vouloir mais en en jouant aussi un peu, la culture du FLN pendant la guerre d'Algérie. On ne discutait pas, on donnait des ordres. »[379]

L'idée d'autonomie y est donc davantage envisagée comme un objectif politique à plus ou moins long terme visant à constituer un mouvement révolutionnaire arabe, certes non inféodé

378 Entretien avec M. El Yazami, *op. cit.*

379 Entretien avec M. El Yazami, *op. cit*

tant aux appareils d'État du pays d'accueil et des pays d'origine qu'aux partis et syndicats français, mais fonctionnant sur un mode relativement vertical et autoritaire, que comme une pratique immédiate d'organisation interne permettant aux acteurs directement concernés (en l'occurrence ici, les ouvriers agricoles maghrébins) d'être au cœur de la prise de décision et de la conduite de la grève. La présence de leaders issus du collectif ouvrier, c'est-à-dire d'individus qui, parce qu'ils possèdent un certain nombre de dispositions valorisables dans le cadre de l'action telle qu'elle se construit, se voient reconnaître des compétences et attribuer des responsabilités par les « militants professionnels ». Ceci permet une adhésion des saisonniers, non pas seulement aux objectifs du mouvement, mais également à la manière dont celui-ci se développe. Toutefois le discours politique produit fait relativement peu de cas de la spécificité de la condition et du statut saisonnier OMI. Un tract énonce par exemple :

> « Assez des divisions entre nous par le moyen des papiers : les contrats d'esclavage, les différentes cartes de travail, de séjour. Assez des divisions qui nous empêchent d'avoir les mêmes droits que nos camarades français […] Les papiers, les « statuts spéciaux » des immigrés sont un moyen de nous diviser d'avec nos camarades français. Le contrôle par le biais des papiers nous empêche de défendre notre salaire. « Clandestins » ou pas, avec ou sans carte de séjour et de travail, nous produisons une grande partie de toutes les richesses de ce pays. »[380]

Le MTA cherche en effet à dépasser les questions strictement statutaires, sectorielles ou locales, en reliant la lutte à d'autres mobilisations de travailleurs immigrés en cours telles que la « grève des loyers » des résidents de la SONACOTRA[381], la grève de la faim à l'église Saint-Hippolyte à Paris de « sans papiers », notamment mauriciens, travaillant dans l'intérim… Le parallèle est fait entre les contrats saisonniers et d'autres « statuts spéciaux » comme les contrats de 18 mois proposés aux mineurs du Sud marocain par les Charbonnages de France. De même, l'apport décisif du mouvement est de faire un lien, dans l'analyse et les revendications, entre le racisme (de la société d'accueil, au travail, à l'échelle institutionnelle…), les papiers et les expulsions. Ce dernier élément est vu, à la fois, comme

380 « Grève générale à Montpellier à l'appel des travailleurs immigrés », tract du MTA du 14 janvier 1975, Archives privées de M. Bouziri, Association Génériques, Paris.

381 En amont de cette grève des « Sonacos » qui éclate en janvier 1975 aux foyers des Grésillons à Gennevilliers et R. Rolland à Saint-Denis, un mouvement de protestation se développe dès 1969 notamment autour du groupe Révolution Afrique et des « comités de locataires » [De Staal 2008], initialement à partir des foyers Pinel de Saint-Denis et « Morael » d'Ivry. Ce mouvement gagne en visibilité et en soutien à partir de janvier 1970, suite à la mort par asphyxie de cinq travailleurs africains à Aubervilliers [Gastaut 1998] et la lutte prend un caractère massif à partir de la seconde moitié des années 1970. Les résidents protestent contre l'augmentation du prix des « redevances », mais également contre l'exiguïté des chambres, le règlement intérieur (qui interdit les visites et a fortiori l'hébergement d'un proche, les réunions politiques… bref qui dénie à l'hébergé le statut de véritable locataire et prévoit une procédure d'expulsion immédiate « en cas d'admission clandestine ou de trouble de l'ordre dans le foyer ») et l'arbitraire et le racisme des gérants souvent issus de l'armée ou de l'administration coloniale [Pitti 2005 ; Galano 2002].

une épée de Damoclès visant à fixer les travailleurs immigrés dans leur emploi et comme outil de répression des travailleurs immigrés en lutte pour leurs droits au séjour, au travail et dans le travail. Enfin, le mouvement cherche à établir des solidarités français/immigrés en envisageant des rencontres avec d'autres acteurs du mouvement social de l'époque (paysans du Larzac, ouvriers de Lip, Collectif Chômage…), lors d'un colloque sur l'immigration organisé le 15 février 1975 à Montpellier avec le CDVDTI et le GISTI.

A la stratégie de la grève unitaire, la préfecture de l'Hérault oppose une politique de division du collectif de grévistes, différenciant ouvriers agricoles en règle, sans-papiers et « agitateurs gauchistes »[382]. Elle ne propose de solutions que pour les seuls saisonniers, dont les contrats cassés sont en cours de validité, qui pourraient ainsi bénéficier de contrats de 7 mois dès le mois de février. Vis-à-vis des sans-papiers, elle réaffirme le refus de toute régularisation, exprimé par M. Dijoud, secrétaire d'État aux travailleurs immigrés le 29 novembre 1974 lors de sa venue à Avignon. Les forces de police investissent le temple Maguelone le 11 janvier 1975 et 25 « touristes » sont expulsés, dont deux militants du MTA (parmi eux, M. El Yazami dont la carte de séjour « étudiant » est périmée). Comme à Avignon quelques semaines plus tôt, l'ampleur de la répression suscite en retour une série de mobilisations solidaires (manifestation et gala de soutien rassemblant un millier de personnes, grève de la faim initiée par une quinzaine de travailleurs français…), prolongeant le rapport de forces et permettant soit la régularisation des grévistes sur la base de contrats de travail d'un an, soit grâce à la reconduction ou à la conclusion de contrats saisonniers[383].

La mobilisation se poursuit à Paris, lorsque le 5 mars 1975, une centaine d'ouvriers agricoles marocains et tunisiens venus de l'Hérault, des Bouches-du-Rhône, du Gard et du Vaucluse occupent le siège de la Ligue Arabe et entament une nouvelle grève de la faim. Le choix du lieu fait écho à la culture panarabique du MTA qui organise l'action et est en cela un marqueur de son positionnement identitaire et idéologique dans le champ des luttes. Il vise

382 La Commission exécutive et l'Union Régionale du Languedoc de la CFDT, dans une déclaration publiée dans *Le Monde*, reprendra d'ailleurs cette idée d'instrumentalisation de la « situation dramatique des saisonniers immigrés » par le MTA et des personnes « n'ayant rien à voir avec la classe ouvrière », reprochant à l'organisation de « s'efforcer d'organiser les travailleurs immigrés à part de leurs camarades français », de les « couper de leurs recours naturels » à savoir les « organisations syndicales françaises » et ainsi de « mettre un obstacle à la solidarité » – « Déclaration de la commission exécutive et de l'union régionale CFDT Languedoc-Roussillon sur les travailleurs saisonniers », 3 février 1975, Archives privées de M. Bouziri, *op.cit. (*Cf. Annexe 4) –. La position exprimée ici par les instances de la CFDT, même si elle va ici à l'encontre de celle des militants CFDT impliqués dans le comité de soutien, est loin d'être minoritaire dans le champ syndical et politique de l'époque, ce qui est un frein important au développement des mobilisations « autonomes » de travailleurs immigrés.

383 Le mouvement donne lieu au cours de l'année 1975 à une mise en œuvre exceptionnelle de la procédure de régularisation des sans-papiers maghrébins en tant que saisonniers : Sur les quelque 3000 régularisations de ce type dont bénéficient les Marocains entre 1966 et 1978, 80% ont lieu cette année-là. Il en est de même – mais dans une moindre mesure - pour les Tunisiens (40%) [Moulier-Boutang & Al 1986 : 163].

également à interpeller les États arabes, au premier rang desquels les pays émetteurs de main-d'œuvre saisonnière, signataires des conventions bilatérales qui encadrent juridiquement la migration de travail. La médiatisation de l'événement et l'appui de la Ligue Arabe aidant, des négociations avec le secrétariat d'État à l'Immigration aboutissent à deux propositions principales : nouveaux contrats saisonniers de 4 mois pour les uns, rapatriement et prime de réinsertion dans le pays d'origine pour les autres. Celles-ci sont rejetées par les grévistes qui souhaitent garder le cadre unitaire de leur lutte dont l'objectif est davantage l'obtention d'une régularisation pérenne :

> « Nous ne voulons plus de contrats saisonniers. On ne refuse pas de ramasser des fruits et de cultiver la terre avec notre sueur et notre sang, mais que l'on nous donne des cartes de travail et de séjour […] qui nous permettent un minimum de sécurité, de liberté de travail, de circulation et de vie décente »[384].

La grève de la faim et l'occupation sont suspendues le 8 mars, le MTA annonçant vouloir « poser maintenant les revendications de manière plus directe et plus dure »[385]. Trois jours plus tard, ce sont donc les bureaux de l'ONI qui font l'objet d'une nouvelle occupation. Alors que le choix de la Ligue Arabe permettait de souligner la responsabilité des pays émetteurs et de les amener à prendre position, celui de l'administration en charge de l'importation de force de travail saisonnière étrangère correspond à une volonté du mouvement d'établir un rapport de forces immédiat avec l'État français sur la question. Aux manifestants qui réclament des cartes de séjour et de travail, le directeur de l'ONI répond qu'

> « il n'est pas question pour le gouvernement de mettre fin aux contrats saisonniers [et que] ce n'est pas son affaire si les contrats sont cassés par les employeurs et transforment les ouvriers en sans-papiers »[386]

Même si le dialogue tourne court, puisque la police intervient et procède à des arrestations et *in fine* à l'expulsion de 32 occupants sans papiers, la revendication des saisonniers est clairement posée et l'action constitue un symbole fort du refus par les travailleurs immigrés en lutte des restrictions apportées à leur droit de vivre et de travailler durablement sur le territoire français. Au-delà, cette suite de grèves de la faim et d'occupations met en lumière la porosité de la frontière entre sans-papiers et saisonniers. Bon nombre de ces sans-papiers sont soit d'anciens saisonniers (qui se sont maintenus dans la zone de production, voire dans

384 « La grève de la faim de la Ligue Arabe. « Ce lieu nous abrite » », *Libération*, 7 mars 1975 ; « Grève de la faim dans les bureaux de la Ligue Arabe », *Libération*, 5 mars 1975.

385 « Fin de la grève de la faim de la Ligue Arabe. « Revendiquer de manière plus directe et plus dure » », *Libération*, 8 mars 1975.

386 « Une centaine de travailleurs étrangers occupent l'office de l'immigration. « Ces gens-là …» », *Libération*, 12 mars 1975.

l'exploitation sur laquelle ils sont venus travailler « légalement »), soit de futurs saisonniers s'ils arrivent à trouver un employeur disposé à régulariser leur situation. A travers ce mouvement unitaire, les grévistes affirment qu'ils sont de fait la force de travail employée de manière tantôt « légale », tantôt « illégale », et qu'ils devraient par conséquent obtenir un droit au séjour et au travail stable.

La revendication conjointe d'un arrêt de toute nouvelle introduction de saisonniers s'appuie sur la mise en saillance d'un système d'emploi à deux vitesses qui dérégule le marché du travail agricole : un volant important de travailleurs sans titre, alimenté par les contrats saisonniers courts, notamment ceux de 45 jours, forme un premier cercle de main-d'œuvre précaire, qui cohabite et dégrade les conditions d'emploi d'un second cercle plus stable constitué de saisonniers en contrats longs et de salariés permanents. Cette revendication sera par la suite portée par d'autres collectifs ou organisations en lutte (en 1980, 1997…), générant des tensions, et parfois des scissions, à l'intérieur des mouvements sur une base tant idéologique (adhésion ou non à l'idée qu'il faut contrôler les flux pour protéger les conditions d'emploi des travailleurs déjà en poste) que pragmatique (les saisonniers sont-ils prêts à accepter que leurs proches se voient interdire un jour le droit de bénéficier d'un contrat saisonnier ?).

1.3. Vers un encadrement spécifique de la migration saisonnière maghrébine

Effet direct de ces grèves, la circulaire annuelle fixant les règles d'introduction de la main-d'œuvre saisonnière étrangère établit en mars 1976 une durée minimale de contrats de 4 mois pour les ouvriers « originaires de pays lointains », mettant ainsi en place un régime d'emploi spécifique pour les salariés agricoles d'Afrique du Nord[387]. Le texte apparaît donc comme une réponse politique aux mobilisations des seuls travailleurs maghrébins. S'il leur garantit un volume de travail minimum incompressible, cela ne se traduit pas pour autant par une amélioration des conditions d'emploi. Car cet allongement de la durée minimale des contrats est en réalité très relatif, puisque susceptible de faire l'objet d'aménagements. La circulaire instaure en effet la possibilité de cumuler des contrats successifs chez des employeurs différents, tout en précisant que le recours à ce type d'arrangement doit rester limité et contrôlé.

387 D'après la circulaire interministérielle n° 5-76 du 16 mars 1976 relative aux travailleurs saisonniers étrangers : « Le recours à des travailleurs saisonniers originaires de pays lointains, c'est-à-dire non originaires des pays d'Europe occidentale, a posé dans le passé et pose encore des problèmes spécifiques qui ont conduit à l'adoption d'une série de dispositions particulières pour l'année 1976 ».

Cette circulaire est caractéristique de l'ensemble de la réglementation de l'immigration saisonnière : du fait de sa nature tout d'abord, puisqu'il s'agit d' « infra-droit » [Lochak 1976], au sens où la norme produite par ce biais échappe à tout débat parlementaire et dans certains cas, à tout contrôle du juge administratif[388] ; mais aussi et surtout parce que le texte édicte un principe général, tout en mettant en place des « exceptions »[389], conférant aux services administratifs départementaux (administration du travail, préfecture) un grand pouvoir d'appréciation et de modulation de la règle. Dans les faits, l'exception devient souvent la règle (comme on le verra à propos de la pratique instituée de la prolongation des contrats à 8 mois dans les Bouches-du-Rhône) et le grand principe énoncé se trouve ainsi vidé de son contenu par le jeu des rapports de forces locaux, c'est-à-dire dans la relation qui s'établit entre les exploitants (ou plus souvent leurs représentants) et la préfecture, garante de l'ordre public et de la bonne marche de l'économie locale ; pour cette raison, le souci d'organiser la mise à disposition de main-d'œuvre au plus près des besoins des producteurs est un invariant de la réglementation sur le saisonnage étranger.

Le cadre juridique doit être suffisamment souple pour s'adapter à la demande de travail ou, en d'autres termes, pour garantir le caractère utilitariste des lois et réglementations migratoires encadrant le saisonnage OMI. Ici en l'occurrence, la circulaire permet aux exploitants de continuer à recourir à la main-d'œuvre maghrébine par l'intermédiaire de contrats courts (contrats « vendanges » ou de stricte récolte de fruits de 45 jours) à la différence que ceux-ci doivent désormais être cumulés avec d'autres souscrits par d'autres exploitants. Cette nouvelle règle du jeu favorise la multiplication de relations contractuelles en partie fictives, soit parce que les contrats de 4 mois sont rompus avant leur arrivée à terme, soit parce que les employeurs vont avoir tendance à « prêter » leurs saisonniers à un autre exploitant une fois la récolte ou la vendange effectuée.

Le texte donne en outre la primauté aux mesures de police dans la gestion de l'immigration saisonnière maghrébine, en se fixant pour objectif de « couper court à toutes tentatives de trafics ». Obligation est ainsi faite aux employeurs de « saisonniers originaires de pays lointains » d'abandonner la procédure dite « nominative » (dans laquelle l'exploitant précise

388 Du point de vue du droit, si depuis 2002 – arrêt CE 2002 Duvignères – toute circulaire « impérative », entendue comme une circulaire qui crée du droit ou qui impose une interprétation univoque et non dubitative du droit applicable, peut faire l'objet d'un Recours pour Excès de Pouvoir (REP) devant le Tribunal Administratif (TA), l'ensemble des circulaires « interprétatives » était jusque-là ignoré par le contrôle de légalité des actes administratifs au profit des seules circulaires « réglementaires ». A cette question de l'opposabilité *de jure*, s'ajoute celle de l'opposabilité *de facto*, dans la mesure où nombre de ces circulaires ne sont pas publiées au Journal Officiel.

389 La circulaire se conclue significativement ainsi : « Il peut arriver, dans certains cas tout à fait exceptionnels, qu'il apparaisse opportun d'apporter un assouplissement à l'une ou l'autre de ces règles ».

l'identité du saisonnier qu'il souhaite recruter) au profit de celle dite « anonyme » (où l'ONI sélectionne lui-même les saisonniers à partir du nombre demandé par les employeurs et arbitré par le préfet). Ceci laisse penser que l'État a pris en compte les dénonciations faites par les grévistes des pratiques d'achat/vente de contrats, même si la volonté politique fait largement défaut. Car dans les faits, l'administration du travail n'imposera jamais aux producteurs qu'ils renoncent au recrutement nominatif, ressort essentiel de la relation de domination/sujétion. De plus, cette obligation de recourir à la procédure anonyme ne concerne que 10% des saisonniers[390], alors même que les autres nationalités sont *a priori* tout autant concernées par le marché noir des droits au séjour et au travail. Là encore, la mesure traduit une stigmatisation des seuls saisonniers maghrébins et organise un contrôle spécifique de leur accès et de leurs (dé)placements sur le marché du travail.

Point culminant dans cette série de mesures répressives visant les saisonniers marocains et tunisiens : le texte prévoit la limitation stricte du contingent de saisonniers « originaires de pays lointains » au niveau de l'année antérieure. Réglementairement, le « robinet » aux nouveaux contrats OMI (« les primo ») est donc désormais fermé pour les ressortissants de ces pays, même si dans la pratique, l'administration effectuera quelques entorses, les introductions saisonnières en provenance du Maroc progressant de 11% entre 1976 et 1981, celles de Tunisie de 20%. En fait, cette disposition juridique vient accompagner par le droit ce qui s'est déjà produit dans les faits, à savoir un ralentissement brutal de la croissance de l'immigration saisonnière maghrébine dès 1975.

Suite aux mobilisations, les introductions de saisonniers marocains, en progression constante depuis la signature de l'accord bilatéral de main-d'œuvre de 1963 et dont le nombre dépassait les 19 000 ouvriers en 1974, sont pratiquement réduites de moitié l'année suivante (–45%). Et pour les Tunisiens, bien moins nombreux toutefois, la baisse atteint près de 40%. Dans le seul département du Vaucluse, d'où le mouvement est parti, le contingent de saisonniers perd plus de 3000 Maghrébins. Il s'agit donc d'un véritable coup d'arrêt à l'essor du flux migratoire saisonnier en provenance du Maghreb. A partir de 1975-1976, le Portugal se substitue à l'Afrique du Nord comme réservoir de main-d'œuvre saisonnière venant compléter celle originaire d'Espagne. Alors que quelques années plus tôt, le gouvernement français avait établi avec Lisbonne un protocole fixant un contingent annuel légal de 65 000 introductions (permanents et saisonniers), de façon à contrôler le flux migratoire entre les deux pays

390 Dans les faits, la population concernée est encore beaucoup plus faible puisque l'adoption de cette procédure n'est pas obligatoire dans le cas d'un renouvellement du contrat et ne s'applique donc, comme règle générale, que pour les primo-migrants maghrébins.

[Gastaut 1999], celui-ci reprend une certaine vigueur avec les contrats saisonniers, dont le nombre augmente de 280% entre 1976 et 1981 (cf. Graphique p.104).

Les saisonniers maghrébins ne disparaissent pas pour autant du paysage de l'agriculture intensive du Sud de la France, loin s'en faut : ceux d'entre eux qui restent légalement introduits sont embauchés sur des contrats plus longs, ce qui laisse penser que le volume de travail importé n'est pas inférieur à ce qu'il était avant 1974 ; ceux qui ne trouvent pas de contrat (frange illégalisée du courant migratoire qui s'était mis en place en prenant appui sur les contrats saisonniers) continuent de venir comme « touristes », fluidifiant par là même le marché du travail agricole de ces régions. C'est toutefois dans le centre de la France que la question saisonnière va être de nouveau posée, en empruntant cette fois le canal de la lutte syndicale.

2. Lutter en tant que travailleurs : la grève du Loiret (1980)

La mobilisation qui touche l'Orléanais au mois d'avril 1980 diffère singulièrement des luttes précédemment évoquées : tout d'abord, elle se développe dans un département où la population saisonnière étrangère est quantitativement relativement marginale (moins de 0,5% des effectifs nationaux) et où il n'y a donc pas de tradition de lutte en la matière. Ensuite, elle pose la question du séjour, en mobilisant des ressources essentiellement professionnelles (syndicats, grève, revendications salariales…). Enfin, elle dissocie les deux populations ayant mené conjointement les combats précédents, à savoir les sans-papiers et les saisonniers sous contrat. Ceux-ci originaires de deux communautés différentes (marocaine et turque) mènent deux luttes distinctes, qui ne parviennent pas à se rejoindre, du fait notamment de l'opposition entre la CFDT/FASTI, d'une part et la CGT, d'autre part.

2.1. Contexte, engagement et émergence d'un leadership

L'agriculture du département a rapidement évolué au cours des années 1970. La production traditionnelle de fruits et légumes du Val de Loire s'est intensifiée, avec l'apparition des cultures sous abri (tunnels) et la main-d'œuvre étrangère saisonnière historiquement espagnole et recrutée par les betteraviers du nord du département (Beauce, Gâtinais) est complétée, puis remplacée au milieu de la décennie, par des Marocains employés dans les

exploitations maraîchères, et dans une moindre mesure arboricoles, de la rive sud du fleuve. Les premiers « contrats OMI marocains » datent de 1970 et concernent des fellahs rifains, originaires de la zone montagneuse et reculée de Targuist (*Aït Ammart*, *Aït Ouriaghel*…). Ils sont en nombre conséquent à partir de 1977, de telle manière que lorsqu'éclate la grève en 1980, ils représentent 60% des 550 introductions saisonnières du Loiret.

En marge de cette main-d'œuvre « légale », les patrons maraîchers recrutent également des sans-papiers turcs, principalement issus de la province rurale ouest-anatolienne d'Afyonkara-hisar. Sur la base de la régularisation des travailleurs turcs[391] de la confection à Paris obtenue par une grève de la faim menée en février-mars 1980 qui, pour la première fois depuis 1974 « opère un déplacement par rapport à cet imaginaire social du travailleur au noir et du clandestin » [Zancarini-Fournel 2002 : 6], la préfecture du département obtient de M. Stoléru, secrétaire d'État aux Immigrés, le feu vert pour régulariser les ouvriers agricoles en fonction tant de leur ancienneté sur le territoire et dans le secteur, que des besoins des exploitants collectés et exprimés par la FDSEA[392].

Selon les principaux organisateurs de la grève, à savoir M. Henry, secrétaire général de l'Union Locale (UL) de la CGT d'Orléans de l'époque et M. Echahbouni, leader du mouvement encarté à la CGT, la lutte des Turcs et celle des Marocains sont deux mouvements différents, certes parallèles mais n'ayant rien eu en commun. Pour autant, comme le note un observateur de l'époque, ancien militant du MTA, « le mouvement des turcs clandestins a aidé les travailleurs marocains saisonniers à poser leurs revendications »[393], au sens où il a contribué à établir localement un rapport de forces avec l'administration sur la question du séjour des travailleurs agricoles étrangers, et où il a participé à la définition du champ des possibles de l'action collective. A la même époque, outre les Turcs dans le Sentier quelques mois plus tôt, les mineurs marocains se mettent en grève en Lorraine et dans le Nord contre les réductions d'effectifs, mouvement qui débouchera sur la reconnaissance partielle du statut du mineur aux travailleurs marocains en octobre 1980.

391 Si la mobilisation est effectivement l'œuvre des sans-papiers turcs soutenus par la CFDT et prend la forme d'une grève de la faim de 22 jours organisée à l'origine par des membres de « Devrimci Yol », organisation marxiste-léniniste turque, en prenant appui sur la diffusion télévisuelle du documentaire « French Confection » de M. Honorin, les Turcs ne représentent selon l'ONI, qu'un tiers des 9 000 travailleurs du Sentier régularisés au 30 mai 1980 [Thibault 2002].

392 L'accord, dénoncé par la suite par la CFDT, prévoit la mise en place d'un bureau tripartite CFDT/FDSEA/ITEPSA, situé au siège de la FDSEA, chargé de constituer conjointement les dossiers de demande de régularisation.

393 « Les immigrés « courtisés », *Sans frontière* n°13, 6 mai 1980, p.4. L'auteur de cet article est à l'époque membre du MTA (Entretien avec M. El Yazami, *op. cit.*).

Il y a donc tout un contexte favorable à une prise de conscience des possibilités de transformation par la lutte du statut de saisonnier étranger, dont M. Echahbouni suggère ici l'impact sur le mouvement qu'il va contribuer à lancer :

> « Je n'avais pas d'expérience syndicale, ni au Maroc, ni en France. A l'école, je ne suis pas allé plus loin que la 3ème. Par contre, je lisais beaucoup, je suivais énormément les informations, tout ce qui touchait à la situation des immigrés, des papiers. Je me rappelle qu'à l'époque il y avait une occupation d'église par des sans-papiers à Amsterdam. Toutes ces choses-là me donnaient des idées. Je me disais qu'on ne pouvait pas continuer comme ça. Je voyais la situation d'exploitation que connaissaient la plupart des saisonniers autour de moi, logés comme des bêtes, considérés comme des esclaves… »[394].

L'environnement, le contact avec d'autres expériences de lutte, ne suffit pas à expliquer l'engagement et le rôle moteur joué par M. Echahbouni. Son parcours personnel lui a permis d'acquérir une expérience et des ressources particulières. Cinq ans avant la grève, il arrive en France grâce à un contrat vendanges de 15 jours que lui obtient son beau-frère, dont un ami est employé chez un viticulteur de la région d'Orange. Il n'a pas à payer ce ticket d'entrée sur le territoire qui à l'époque se négocie autour de 3000 francs. Après 12 jours de travail, il cherche un autre emploi et trouve un patron autour de Cavaillon, disposé à lui signer un contrat d'un an. Mais en 1975, les possibilités de permanisation étant désormais fermées, son dossier est refusé en préfecture. Il décide alors de rejoindre une autre zone d'arrivée des migrants marocains comme lui originaires de la *qabilat Aït Ammart* : le Loiret. Il se fait embaucher « à temps plein » chez un maraîcher, « un type très correct », qui accepte finalement d'établir un contrat saisonnier à son nom.

Pour M. Echahbouni, qui en tant que sans-papiers n'avait aucune difficulté à trouver du travail, le contrat est surtout un moyen de pouvoir rentrer au Maroc sans avoir à se préoccuper ensuite des possibilités de retour en France, c'est-à-dire de retrouver un certain accès à la mobilité internationale et à une relative vie privée et familiale. C'est notamment ce qui fait qu'il se voit comme un « cas particulier » dans l'univers des saisonniers. Cette position singulière tient également au fait qu'il possède une voiture et qu'il peut donc circuler, sortir de l'exploitation, ne pas être prisonnier du lieu de vie et de travail, se confronter à l'en-dehors, par opposition à l'entre nous des saisonniers, de la communauté et des fermes. La référence à la voiture, qui revient plusieurs fois dans l'entretien qu'il m'a accordé, témoigne de la conscience qu'il a de son inscription atypique dans le monde des ouvriers agricoles marocains

394 Entretien avec M. Echahbouni, Paris, avril 2009.

de la zone et il note d'ailleurs que son arrivée motorisée aux réunions ou dans les fermes crée de prime abord une méfiance chez les saisonniers qui ne le connaissent pas.

M. Echahbouni joue un rôle clé dans le déclenchement et la conduite de la grève. C'est lui qui va tout d'abord inciter les autres à franchir le pas de l'engagement. Avec ses collègues de travail, deux saisonniers marocains à qui il a fait part de son envie et de la nécessité de « faire quelque chose », ils commencent à essayer de convaincre les saisonniers rencontrés sur le marché d'Orléans :

> « On ne se voit pratiquement pas durant la semaine, sauf le dimanche matin au marché. Alors c'est là qu'on a organisé la première réunion le 15 avril. Puis une autre dans la salle du café du foyer AFTAM pour décider de ce qu'on voulait exactement et de ce qu'on allait faire. A ce moment-là, on était 130 personnes[395]. »

Un premier cercle de grévistes est formé par des ouvriers concentrés aux abords immédiats d'Orléans (Saint-Cyr-en-Val, Saint-Denis-en-Val, Saint-Pryvé-Saint-Mesmin, Saint-Jean-le-Blanc...), dans une zone où sont implantées quelques grosses exploitations serricoles. Le mouvement s'étend ensuite dans un rayon de 50 kilomètres où l'on trouve davantage de petites exploitations maraîchères de plein champ (Sully-sur-Loire, Châteauneuf-sur-Loire, Sigloy, Jargeau…). Dans un contexte où les lieux de travail sont éclatés et où l'organisation y est difficile du fait du contrôle patronal et de la fragilité de leur statut d'emploi, le hors-travail, les réseaux préexistants (liens communautaires fondés sur la région d'origine, le village, la famille, la langue…) et les lieux de sociabilité (ferme, marché, foyer) des saisonniers jouent un rôle clé dans la mise en place de l'action collective[396]. A partir de leurs ressources propres, les ouvriers constituent de manière autonome un collectif, qui n'est pas une simple agglomération d'individus, mais davantage un groupe ayant un objectif tant politique que syndical et une stratégie pour l'atteindre. A l'issue de la seconde réunion, les saisonniers partagent un même constat, que M. Echahbouni résume ainsi :

> « On ne pouvait pas continuer avec les contrats et cette condition d'esclave. J'ai proposé de me mettre en contact avec les syndicats et les associations, de tâter le terrain pour voir ce qu'on pouvait trouver comme soutien[397]. »

Le lien est fait avec l'ensemble des structures (CFDT, ASTI, CGT…) mais la rencontre avec la CGT, déjà implantée au foyer AFTAM suite à des luttes sur le logement aux côtés des

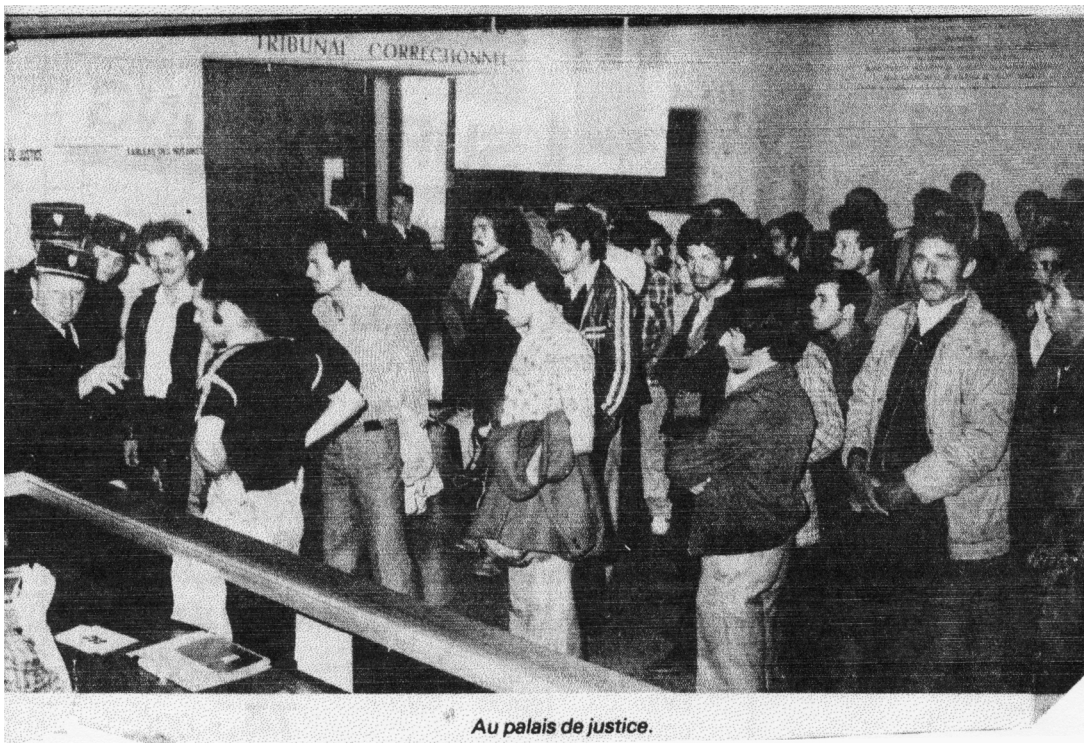
395 « La grève des immigrés saisonniers à Orléans », *Sans frontière*, n°14, 20 mai 1980, p.4. Dans cet article, le prénom de M. Echahbouni a été changé pour celui d'Al Fahim pour des raisons de sécurité.

396 Sur le rôle des réseaux d'interconnaissance dans les processus de recrutement d'un mouvement social, voir par exemple Snow & Al [1980].

397 Entretien avec M. Echahbouni, *op. cit*.

résidents ainsi que dans certaines grandes entreprises, et plus particulièrement avec M. Henry, lui-même ouvrier agricole, à la tête du syndicat de l'horticulture, se révèle déterminante pour la suite du mouvement.

Manifestation des saisonniers en grève, *La République du Centre*, 8 mai 1980



La judiciarisation de la lutte, La République du Centre, 5 juin 1980

2.2. Convergences et pragmatisme : l'option syndicale

Seul un petit nombre des ouvriers mobilisés est syndiqué. Population laborieuse temporaire, étrangère et précaire, le monde des saisonniers sous contrat est difficile d'accès pour les syndicats, ne serait-ce que d'un point de vue pratique. De leur côté, les travailleurs migrants sont conscients que ce sont justement leurs conditions de rémunération, de travail et d'emploi en dessous des standards légaux qui justifient leur venue en France et qu'en ce sens, en revendiquer de meilleures (et c'est là la principale raison d'être du syndicalisme, voire la seule pour beaucoup d'organisations), pourrait y mettre fin. Outre une certaine méconnaissance du fait syndical et leur objectif isolement par rapport à ces réseaux, ils ne sont donc, dans l'absolu, pas enclins à se syndiquer ou même à se rapprocher des organisations de défense des salariés, en dehors de certaines situations de rupture ou « fenêtres d'opportunité », en l'occurrence ici les possibilités de régularisation qu'ont laissées entrevoir la préfecture et d'autres luttes en dehors du département.

Le rapport entre travailleurs et syndicat ne se limite pas ici à la prestation d'un service clé en main ou encore à des relations nécessairement verticales entre « *insiders* » et « *outsiders* », « sachants » et « profanes », « professionnels » et « intermittents » de la lutte syndicale et politique. Il s'apparente davantage à une rencontre conjoncturelle d' intérêts entre un acteur politique éphémère mais structuré et une organisation permanente reconnue et douée de moyens, ainsi que d'un certain savoir-faire. Pour les saisonniers, le syndicat est un outil plus qu'un tout ou une fin en soi, un moyen pour donner à leur lutte la résonance et la dimension pratique qui lui font défaut. M. Echahbouni précise :

> « On a bénéficié d'un soutien sans faille de la CGT. Ça ne veut pas dire qu'il n'y avait pas de réflexions par ci par là, des gens qui pensaient que le syndicat en faisait un peu beaucoup pour les saisonniers, mais bon globalement, on a été appuyé à fond. La solidarité était forte. Les militants apportaient une aide logistique, faisaient les casse-croûtes, aidaient financièrement les grévistes. Moi, le syndicat m'a beaucoup appris. Sans ça, on n'aurait pas pu s'organiser, coordonner tous les ouvriers éparpillés dans des petites exploitations. La CGT nous apportait une expérience de la lutte, des connaissances en termes de droit et puis surtout elle mettait le conflit en lumière. Sinon, on aurait été la proie de la police, tant marocaine que française[398]. »

398 Entretien avec M. Echahbouni, *op. cit*.

Que les saisonniers aient une vision instrumentale du syndicat ne signifie pas pour autant qu'ils agissent en purs consommateurs d'action collective, ne serait-ce que parce qu'ils sont à l'origine de celle-ci et que leur niveau d'implication dans la suite du mouvement (qui dépend tout autant de leur propre investissement que de la capacité du syndicat à l'accepter et à lui permettre de s'exprimer dans l'action) est ici très fort. Cette participation directe à l'animation du conflit est décrite par M. Echahbouni :

> « Moi, j'étais en permanence à la CGT. On y faisait des réunions, on s'y organisait. On avait des relais dans chaque zone, des types qui comprenaient un peu ce que c'était un syndicat, à quoi ça servait. On ne passait pas par les réseaux familiaux ou communautaires. On allait sur les marchés, sur les exploitations le soir, à l'heure où les patrons n'y étaient plus. On faisait des tracts en français et en arabe[399]. »

Même s'ils sont rédigés dans un arabe littéraire qui convoque parfois un niveau de langue dépassant *a priori* les capacités moyennes d'entendement des saisonniers rifains, ces tracts témoignent de la volonté d'adapter les outils de propagande à la spécificité de la lutte et également d'expliquer les objectifs du mouvement à la population maghrébine locale pour obtenir un soutien plus large, comme le laisse entrevoir cet extrait :

> « La CGT demande à ce que tous les patrons qui ont violé le droit et qui logent nos frères dans des garages soient poursuivis en justice et qu'ils restituent tous les francs qu'ils ont volés aux frères marocains. Afin de réaliser tout cela, nous tous, français et immigrés, devons nous mettre à côté de nos frères pour qu'ils obtiennent leurs papiers »[400].

Pour la CGT, cette mobilisation constitue une porte d'entrée dans le champ du salariat agricole temporaire. Celui-ci échappait jusqu'alors largement à son activité et qui constituait, pour elle, un défi syndical, puisque selon son analyse, le développement du saisonnage étranger dans le secteur maraîcher tendait à faire disparaître l'emploi permanent et donc à abaisser globalement les salaires et les conditions de travail. Ainsi, cette lutte est vue aujourd'hui par M. Henry comme une lutte d'avant-garde et de portée très large :

> « C'était une bagarre contre la précarisation qui commençait à l'époque. Les CDD, l'intérim, tout ça… Aujourd'hui on est en plein dedans. Ça mettait en évidence ce que voulait faire en grand le patronat finalement ! Et au niveau du Loiret, ça a permis à la classe ouvrière de prendre conscience de ce qu'était la précarité »[401].

399 Entretien avec M. Echahbouni, *op. cit.*

400 Tract CGT-FSM « On est tous concernés par la lutte des ouvriers agricoles marocains qui défendent leur dignité ! », juin 1980, Archives personnelles de M. Echahbouni. Traduction de M. Kajja.

401 Entretien avec M. Henry, secrétaire général de l'UL-CGT d'Orléans en 1980, Bourse du Travail d'Orléans, le 3 avril 2009.

D’un point de vue syndical donc, l’action en faveur des saisonniers marocains, par ses enjeux et ses retombées, déborde du cadre étroit du salariat agricole immigré. C’est une lutte qui s’intègre dans un rapport de forces plus large autour de la mise en place de la flexibilisation du marché du travail et la solidarité avec le précariat ouvrier est perçue comme une réponse à un « combat de classe[402]». Il s’agit également pour la CGT de soutenir un conflit important politiquement sur les questions d’immigration : sa revendication de permanisation des travailleurs étrangers précaires dans l’emploi comme dans le séjour s'inscrit dans le cadre de la campagne de dénonciation des lois Bonnet-Stoléru, de restriction et de contrôle de l’immigration[403]. L’organisation par la CGT le 17 avril 1980 d’un « meeting de solidarité et de lutte français-immigrés », largement annoncé par des affiches rédigées dans plusieurs langues dont l’arabe, donne une visibilité au syndicat dans ce domaine, ce qui explique également que les saisonniers se rapprochent des militants à ce moment.

Enfin dans le cadre de la rivalité entre syndicats pour l’hégémonie dans le champ, la grève des saisonniers marocains constitue une réponse à l’action que mène au même moment la CFDT envers les sans-papiers turcs. Les tensions induites par ces stratégies de clientèle concurrentes culminent avec l’organisation de deux manifestations séparées dans la petite ville de Jargeau le 28 avril, un événement qu'un ouvrier marocain commente ainsi :

> « Si la CGT accepte de nous aider, c’est pour concurrencer la CFDT ; la CGT nous a fait croire que nous allions manifester notre solidarité avec les Turcs et en fait, elle nous a amenés à Jargeau pour démontrer à la CFDT qu’elle a aussi « ses petits immigrés ». Il faut qu’on soit vigilants, et que tous les camarades turcs et marocains fassent attention à ne pas tomber dans la division à travers la division syndicale »[404].

Il faut toutefois se garder de faire une lecture rapide et simpliste de cette désunion syndicale, qui consisterait à analyser les comportements syndicaux à partir d’une grille de lecture purement instrumentale. Cette dimension existe ne serait-ce que du fait de la structure du champ syndical représentatif (financement public, élections...) et parce que l’engagement dans un conflit a nécessairement des effets induits de rétribution du travail militant. Ainsi comme l’analyse M. Henry : « [Les saisonniers] ont permis de gagner des sièges aux Prud’hommes.

402 Entretien avec M. Henry, *op. cit.*

403 Cette politique de restriction de l’immigration est particulièrement centrée sur les travailleurs maghrébins et se dote à partir de 1978, d’un objectif de « retour » de quelque 100 000 individus par an (soit 500 000 personnes en 5 ans). Deux projets de lois, retirés face à la mobilisation et l’intervention du Conseil d’État, envisagent ainsi « la création de quotas de non-renouvellement de titres de séjour par département, la suppression des titres de séjour en cas de chômage de plus de six mois ou en cas de retour tardif de congés payés » [Weil 1995*a* : 99].

404 « Les immigrés « courtisés », *Sans frontière* n°13, 6 mai 1980, p.4.

Ils ont fait la différence[405]. » Pour autant, les actions des militants ne sauraient être réduites à un calcul rationnel d'intérêts, à des logiques purement « boutiquières », ce qui reviendrait à nier toute « éthique de conviction » [Weber 2003(1919)] et à ignorer toute la profondeur des divergences existantes entre les lignes fixées par les centrales et le bricolage des militants confrontés à la dimension pratique, et notamment humaine, du conflit sur le terrain.

Car ce sont justement ces convictions, ou plus précisément les stratégies mises en œuvre pour les faire triompher, qui ici expliquent également l'affrontement entre la CGT et la CFDT. Alors que la première exige la suppression des contrats saisonniers et mène un conflit frontal contre le patronat maraîcher et l'administration (grève illimitée, contentieux prud'homal, occupations…), la seconde refuse

> « que l'embauche définitive des ouvriers actuellement présents sur le territoire français ne se traduise par la fermeture des frontières à ceux qui comptent prendre la « relève » dans quelques mois [et considère que les saisonniers] doivent être défendus […] sur la base de l'amélioration de leur statut actuel [en l'absence d'une] mobilisation nationale massive »[406] .

La rupture est définitive lorsque la CFDT signe, en plein mouvement de grève des saisonniers, un accord prévoyant les modalités de régularisation au cas par cas des sans-papiers turcs, la CGT affirmant elle lutter pour une permanisation globale.

2.3. « Contrats bidons » versus « cartes de séjour et de travail »

M. Echahbouni se souvient :

> « Le dimanche d'après, une semaine après la réunion au foyer, on s'est retrouvé à la CGT. On a organisé une manif dans les rues d'Orléans. On est allé jusqu'à la préfecture, l'inspection du Travail, la Direction Départementale du Travail. On criait « Non, non aux contrats bidons ». En revenant à la CGT, on a voté la grève. Ça a duré un mois, avec des manifs presque tous les jours. Imagine : on faisait des manifs avec des gens qui ne parlaient pas un mot de français et tous criaient « Non, non aux contrats bidons !! ». On est même allé jusqu'au Sénat et au ministère de Stoléru. »[407]

La grève est déclenchée le 5 mai, en pleine période de plantation des salades et de récolte des tomates…, ce qui menace une partie de la production et du chiffre d'affaire annuels[408]. D'où le

405 Entretien avec Michel Henry, *op. cit.*

406 La République du Centre, le 10 mai 1980 ; « Une première étape dans le règlement de la situation des Turcs clandestins », La Nouvelle République, le 21 mai 1980.

407 Entretien avec M. Echahbouni, *op. cit.*

408 Selon les producteurs, l'impossibilité de planter dans une serre représente à l'époque une perte sèche de

déclenchement d'une forte répression : beaucoup de saisonniers sont licenciés, expulsés de leur logement[409] et remplacés par des sans-papiers marocains ou turcs. La violence patronale prend aussi des formes plus aiguës : un exploitant lâche ses chiens sur l'un de ses ouvriers grévistes, lui occasionnant deux jours d'hospitalisation ; un autre maraîcher menace son employé avec un couteau et l'avertit « si tu ne vas pas au boulot, je t'égorge »[410]. L'ensemble de ces éléments fera l'objet d'une plainte auprès du Procureur avec constitution de partie civile de la CGT. Et M. Henry de résumer : « Ça a failli se terminer avec des morts ça, il ne faut pas l'oublier[411]. »

Ce climat de tension est exacerbé par les descentes de gendarmerie dans les fermes à 5 ou 6 heures du matin, les forces de l'ordre entrant dans les chambres, fouillant les armoires et menaçant les grévistes[412]. Selon M. Echahbouni :

> « C'était un contexte très tendu : les patrons mettaient la pression sur leurs saisonniers, les intimidaient. Il y a eu aussi pas mal de provocations. Certains saisonniers ont fait quelques (de un à trois) mois de prison[413]. Moi je recevais des menaces par téléphone. La police marocaine était là aussi. Un jour on a vu arriver deux types visiblement marocains dans une grosse voiture. On leur a envoyé les flics du coin qui les ont contrôlés. Les gars leur ont sorti leur carte de l'Ambassade du Maroc. Une autre fois, j'ai été convoqué au Commissariat. J'y suis allé avec des militants de la CGT. A l'intérieur il n'y avait que des flics en civil. Le Commissaire m'a montré une lettre du préfet me donnant 24 heures pour quitter le territoire. Quand j'ai refusé de signer, il m'a dit : « C'est pas grave. Je t'attraperai dehors un de ces jours ». C'est sûr que si j'y étais allé tout seul, ils m'auraient expulsé directement au Maroc. Ça allait vite l'expulsion à l'époque. Il n'y avait pas toutes ces associations et les ouvertures qu'il y a aujourd'hui[414]. »

400 000F. Dans une lettre au préfet, une soixante de maraîchers-serristes dressent un bilan certes alarmiste mais qui donne tout de même une idée des conséquences de la grève sur l'outil de production : « Nombre de nos cultures de tomates, salades et autres légumes de saison sont irrémédiablement perdues […] Certaines opérations de traitement, arrosages ou chauffage n'ont pu être menées à bien » (« Le conflit des maraîchers et des saisonniers marocains », La République du Centre, le 2 juin 1980).

409 D'autres voient leur loyer augmenter subitement au cours de la grève. Dans d'autres exploitations encore, l'accès aux douches est fermé, le gaz est coupé (Lettre de la CGT au Procureur de la République, 7 juin 1980, Archives de l'UL-CGT Orléans).

410 Lettre de la CGT au Procureur de la République, *op. cit.*

411 Entretien avec Michel Henry, *op. cit.*

412 Lettre de la CGT au Procureur de la République, *op. cit.*

413 Suite à une altercation survenue le 4 août 1980 à Saint-Pryvé entre des saisonniers venus réclamer leur solde et un exploitant, le beau-frère du Président de l'Union des maraîchers, quatre Marocains sont incarcérés, l'un d'entre eux après une semaine d'hospitalisation.

414 Entretien avec M. Echahbouni, *op. cit.* Sur cette question précise des expulsions et des éventuelles mobilisations juridiques qu'elles génèrent, Abdallah remarque : « Les décisions censées faire jurisprudence restent lettre morte, comme l'arrêt Dridri du 21 janvier 1977 qui « condamne tout recours automatique à l'expulsion au seul motif que l'interessé a fait l'objet d'une condamnation pénale ». Les chiffres parlent d'eux-mêmes : de 5 380 en 1977, ils passent à 8 000 en 1980 » [1997].

Le rapport de forces dans l'entreprise se double d'une bataille juridique, engagée en référé devant le Conseil des Prud'hommes et portant sur le non-paiement ou la non-majoration des heures supplémentaires, l'absence de repos compensateur, le remboursement de la taxe ONI, les conditions de logement insalubres… Les entreprises visées sont surtout les grosses structures, et ce pour deux raisons majeures : d'une part, parce qu'elles concentrent un nombre important de saisonniers, et que le contentieux prud'homal peut ainsi rapidement prendre un caractère massif, donnant lieu à des amendes plus lourdes pour les employeurs et permettant de réaliser des économies d'échelle en matière de travail syndical ; d'autre part, parce que ces exploitations sont plus volontiers dirigées par des cadres d'organisations professionnelles et qu'à ce titre le conflit mené dans ces entreprises (par exemple, celle du Président de l'Union des maraîchers) se situe directement dans le champ, plus large, de la lutte politique pour la permanisation des saisonniers.

Ceci ne signifie pas pour autant que les petites et moyennes exploitations offrent de meilleures conditions d'emploi et de travail à leur(s) saisonnier(s). Aussi M. Henry estime-t-il que « sur quatre-vingt-dix patrons, une soixantaine n'applique pas les contrats[415] ». Ce jugement est partagé par M. Echahbouni, pour qui les abus ont un caractère systématique :

> « A l'ONI au Maroc, le contrat saisonnier, les patrons, la France, tout ça nous est présenté comme un véritable paradis : 8 mois de travail, 8 heures par jour, 5 jours par semaine, les heures supplémentaires payées à 25 et 50%, un bon logement, le voyage aller et retour payé par le patron, le droit à la sécurité sociale, au chômage… Alors tout le monde croit au rêve de la fortune, surtout les « Rifains », dont la majorité ne sait ni lire, ni écrire. En réalité, on travaille 11 heures par jour, six jours par semaine. Et souvent les jours fériés ! Les patrons font du chantage, des pressions, menacent de ne pas renouveler les contrats. C'est ainsi que bien souvent ils forcent les ouvriers à leur verser de la main à la main le prix du voyage aller et retour. Plus l'ouvrier a peur, plus le patron l'exploite. Dès la fin du contrat, la police vient nous annoncer qu'on doit quitter le travail et le territoire français. Et une fois au Maroc, beaucoup de travailleurs ne peuvent plus revenir même sous contrat saisonnier, parce que les patrons ne font plus appel à eux ! Donc ils perdent tout : leurs cotisations (sécurité sociale, chômage, retraite), l'argent du voyage… »[416]

Rapidement, la situation est bloquée au niveau local, car bien que la préfecture reconnaisse que le travail effectué par les saisonniers n'a rien de saisonnier et qu'un accord *a minima* intervienne sur le paiement des heures supplémentaires et des salaires au tarif légal et au-delà sur la révision prochaine de la convention collective, aucun engagement clair en matière de permanisation de l'ensemble des saisonniers n'est pris. Le préfet ouvre la porte à des régulari-

415 « Lutte des saisonniers marocains », *Sans frontière*, n°15, 3 juin 1980, p.3.

416 « La grève des immigrés saisonniers à Orléans », *Sans frontière*, n°14, 20 mai 1980, p.4.

sations au cas par cas, sur demande de certains employeurs mais au-delà se déclare incompétent et renvoie la responsabilité à M. Stoléru, secrétaire d'État aux Immigrés.

Le 27 mai, environ 200 saisonniers font donc le déplacement à Paris accompagnés par la CGT et des élus communistes du département[417]. Une délégation est reçue par un collaborateur de M. Stoléru et fait deux propositions principales : la délivrance dans un premier temps d'une carte de travail d'un an, puis la transformation de tous les contrats saisonniers en CDI. Le surlendemain, pour faire pression sur le ministère, dont la réponse tarde à venir, les grévistes occupent le bureau de la Main-d'œuvre à Orléans. Un conseiller de M. Stoléru promet alors la conclusion automatique de CDI pour les saisonniers ayant effectué plusieurs contrats et propose que pour les autres leur contrat saisonnier soit renouvelé à moins que leur employeur ne manifeste le souhait de les embaucher également de manière permanente. Sur le plan pratique, le mode opératoire proposé est pour le moins original dans la mesure où les dossiers doivent être directement transmis au secrétariat d'État aux Immigrés, amené à statuer sur ces demandes. Ceci traduit bien la volonté de l'État de contrôler la permanisation, afin d'éviter notamment que celle-ci ne s'étende à d'autres départements. L'implication directe du ministère étant la garantie attendue par les saisonniers, ceux-ci votent la reprise du travail qui intervient le 8 juin.

D'un point de vue syndical, le mouvement a permis des avancées importantes, telles que l'augmentation des salaires, la construction de logements. Et même si peu d'affaires sont arrivées jusqu'aux Prud'hommes, certains patrons ayant préféré négocier plutôt que d'être condamnés (ce qui tient en partie à la nature paternaliste de la relation d'emploi, l'arrangement en interne prévalant sur l'arbitrage extérieur, par lequel LA loi s'impose à celle de l'employeur), les saisonniers ayant engagé des procédures ont obtenu gain de cause. Selon M. Henry, l'affichage de la décision de justice dans les entreprises est vécu comme un affront par les employeurs et à l'inverse, rétablit les salariés dans leur dignité et dans leurs droits. Une enquête réalisée peu après auprès des serristes témoigne d'un certain ressentiment, qui n'est pas sans conséquences sur les relations de travail après le conflit :

> « Avant, on leur offrait un mouton, à la fin du Ramadan, maintenant, plus rien. […] Ils sont logés gracieusement, c'est un avantage acquis. Après la grève de 1981, on a essayé de leur sucrer. Mais c'est pas possible. […] Je ne

417 A une époque où les liens entre la CGT et le PCF sont ténus, où le parti est crédité de 15% des suffrages exprimés (1er tour des élections présidentielles de 1981) et où il a une « fonction tribunicienne » [Lavau 1981], les élus communistes jouent le rôle de courroie de transmission vers la politique institutionnelle, ce qui facilite la mise sur l'agenda politique de la question des saisonniers agricoles. A un niveau plus local, l'implication du parti fournit un appui logistique aux grévistes (pétition de soutien aux grévistes incarcérés, souscription, hébergement des saisonniers devenus sans-papiers par la mairie de Fleury-les-Aubrais…).

> comprends pas : que veulent-ils ? Ils ont tout. Que veulent-ils de plus ? […] Et vive Le Pen! » [*in* Rémy 1991 : 369]

Pour M. Echahbouni, la grève est également une victoire au niveau politique :

> « C'est grâce à ce conflit qu'il y a eu la régularisation Mitterrand après. Des sénateurs et des députés sont intervenus, ont interpellé le gouvernement à propos du statut des saisonniers étrangers[418]. Moi je tenais une permanence à la CGT et c'est moi qui accompagnais les gars en préfecture. A la fin de leur contrat saisonnier, la plupart est restée en France et, comme ils avaient toutes les preuves nécessaires (contrats de travail, fiches de paie), ils ont pu avoir leurs papiers. D'autres sachant que leur patron allait renouveler leur contrat saisonnier, sont repartis au Maroc et ont été régularisés par la suite. Tous les grévistes ou presque ont régularisé leur situation. Après ils ont fait venir leur famille, se sont installés à l'Argonne, à La Source [*grands ensembles de l'agglomération orléanaise*] et beaucoup sont sortis de l'agriculture, ont fait leur chemin.»[419]

Aussi, en posant à la fois publiquement et politiquement le problème, la grève du Loiret entrouvre-t-elle la porte et préfigure-t-elle les luttes pour la régularisation et la permanisation qui se développent au début du premier septennat de F. Mitterrand.

3. De la régularisation des sans-papiers à la permanisation des saisonniers : l'exception Mitterrand (1981-1982)

Depuis 1974, les filières d'immigration « légales » mises en place pour recruter la main-d'œuvre dans les douars marocains et tunisiens, permettent à bon nombre de jeunes hommes de venir « illégalement » dans les zones où sont implantés des membres de leur famille ou de leur village et trouvent facilement à s'employer dans l'agriculture. La régularisation sur place étant devenue très difficile, il se constitue ainsi un véritable stock de travailleurs sans papiers [Berlan & Al 1991 : 42]. L'arrivée de la gauche au pouvoir en mai 1981 va constituer un véritable espoir pour ces ouvriers agricoles sans papiers, tout comme pour de nombreux saisonniers sous contrat, qui entrevoient une possibilité de sortir de leur statut étriqué.

418 Cf. Question écrite n°35325 du député D. Boulay (Communiste) au ministre du Travail, JORF du 15 septembre 1980, Débats parlementaires de l'Assemblée Nationale.

419 Entretien avec M. Echahbouni, *op. cit*.

3.1. Une sortie légale du statut : la circulaire du 20 novembre 1981[420]

Pour M. Bouzelmat M., saisonnier dont le père vient alors depuis 10 ans comme saisonnier dans une exploitation de la région de Miramas (Bouches-du-Rhône) et qui cette année-là étrenne son premier contrat OMI chez ce même employeur, l'élection de Mitterrand est pourtant synonyme de tracasseries administratives :

> « Mon premier contrat c'était en 1981. Je me rappelle qu'on a traversé l'Espagne en train mais qu'on n'a pas pu passer la frontière. C'était le 15 mai 1981, le lendemain de la victoire de Mitterrand. La frontière était fermée et on est resté bloqués 2 ou 3 heures à la douane avant de pouvoir entrer en France »[421].

Côté militants par contre, il règne une certaine euphorie, dont la prise en compte est essentielle pour comprendre les mobilisations qui suivent l'élection de F. Mitterrand, euphorie liée au fait que les premières mesures annoncées par le nouveau gouvernement laissent entrevoir un changement de cap en matière de politique migratoire. Comme le rappelle O. Schwertz-Favrat :

> « Entre le 27 mai et le 11 août, discours, télex, lois, décrets se succèdent […] : loi d'amnistie des délits en matière de police des étrangers, suppression des expulsions, extension à certaines catégories de la non-opposabilité de la situation de l'emploi et surtout, régularisation des travailleurs sans papiers » [2008 : 28][422].

La circulaire du 11 août 1981[423] rend *a priori* possible la régularisation d'une partie du salariat agricole migrant, à savoir des ouvriers sans papiers pouvant fournir un contrat de travail d'un an ou établir la preuve de la stabilité de leur emploi. Cependant, tout comme la circulaire Gorse édictée par un gouvernement de droite en 1973, elle laisse de côté deux catégories d'étrangers : les sans-papiers sans contrat de travail ou ne pouvant prouver la stabilité de leur situation professionnelle et les saisonniers étrangers. Une instruction complémentaire prévoit que la situation de ces derniers « [fera] l'objet d'un examen ultérieur en liaison avec le

420 Circulaire du 20 novembre 1981 relative aux travailleurs saisonniers étrangers, *JORF*, 15 janvier 1982.

421 Entretien avec M. Bouzelmat M., Miramas (13), juillet 2005. L'élection de Mitterrand intervient en fait le 10 mai 1981.

422 Il faut ajouter à cette série de mesures la loi du 9 octobre 1981, suspendant les restrictions à la liberté d'association des étrangers qui, si elles sont constitutives de la loi du 1er juillet 1901 – l'accès aux postes de responsabilité étant, selon le titre IV de la loi, soumis au contrôle de l'autorité publique –, sont singulièrement renforcées par le décret-loi du 12 avril 1939, qui instaure un régime d'autorisation préalable que le ministère de l'Intérieur délivre éventuellement à titre temporaire et sous conditions et pouvant être retirée par décret.

423 Circulaire du 11 août 1981 relative à la régularisation de la situation de certains étrangers, JORF du 25 septembre 1981.

ministère de l'Agriculture[424] ». Ceci donne à voir comment l'État, indépendamment de la majorité politique en place, construit l'immigration saisonnière OMI comme une catégorie spécifique de la politique migratoire, devant être traitée à part (en marge du droit commun) et en étroite collaboration avec la « profession agricole » représentée par son ministère de tutelle. Toutefois, c'est la première fois, depuis la suspension des possibilités de permanisation en 1974, qu'est mis en place un cadre juridico-administratif permettant de dépasser le cas par cas suite à des grèves ou des occupations. Il y a donc dans cette initiative une certaine reconnaissance de la question politique qu'ont contribué à poser les actions antérieures à 1981.

Dimanche 25 octobre 1981, à Valence, les « sans-papiers » se dirigent vers le congrès du P.S.

Sans frontières, 19-26 février 1982

La mobilisation conjointe des saisonniers et des sans-papiers inéligibles à la régularisation s'organise à Valence lors de la tenue du congrès du Parti Socialiste les 24 et 25 octobre 1981. Soutenus par la FASTI, les travailleurs immigrés de la Drôme manifestent en arborant des banderoles revendiquant l'« égalité des droits pour tous les travailleurs » et la « régularisation des sans-papiers ». Dans une maison de la jeunesse et de la culture située à une centaine de mètres de la salle où a lieu le congrès, une discussion s'engage avec le secrétaire d'État aux Immigrés, M. Autain sur l'opération de régularisation en cours. Selon Schwertz-Favrat,

424 Circulaire du 27 août 1981 complétant la circulaire du 11 août 1981 relative à la régularisation de la situation de certains étrangers, BOSN-S, N° 81/39, 14 octobre 1981.

membre de la FASTI, celui-ci « reconnaît les insuffisances de la circulaire et promet de revoir sa copie » [2008 : 28]. A propos de la permanisation des saisonniers à venir, il déclare :

> « C'est un risque que nous acceptons de courir, car les saisonniers régularisés quitteront l'agriculture pour d'autres secteurs et libéreront des emplois que de nouveaux clandestins viendront occuper »[425].

Cette affirmation donne à voir les présupposés sur lesquels se fonde la prise de décision de permanisation. En premier lieu, le gouvernement socialiste affiche une volonté politique de rupture avec la traditionnelle gestion utilitariste de la force de travail étrangère en agriculture, fondée sur la restriction de la mobilité des saisonniers ; ensuite, M. Autain prend acte de l'existence d'une segmentation du marché du travail agricole, au sens où seuls les travailleurs sans papiers sont, selon lui, susceptibles d'accepter les conditions de rémunération et de travail « offertes » par les actuels employeurs de main-d'œuvre saisonnière étrangère. C'est donc en vertu d'une procédure spécifique adossée au dispositif principal de régularisation des sans-papiers, que doit s'opérer la permanisation des saisonniers agricoles, trois mois après le début de l'opération : la circulaire paraît le 20 novembre 1981. Dans une sorte d'exposé des motifs introductif, le texte justifie ainsi l'inclusion des saisonniers, étrangers pourtant en règle au regard de leur situation de séjour, dans le mouvement de « régularisation des travailleurs immigrés dits « sans papiers » »[426] :

> « Du fait du caractère quasi permanent du travail effectué en France depuis plusieurs années par certains immigrés sous couvert de travail saisonnier, il apparaît équitable de permettre à ceux-ci d'échapper à la situation précaire qui est la leur »[427].

Toute l'ambiguïté de la situation des saisonniers étrangers est résumée dans cette interprétation : si les saisonniers ne sont pas éligibles de plein droit à une carte de séjour permanent dans la mesure où ils ne sont pas « illégaux » au regard du séjour, les écarter de cette possibilité de régularisation serait « inéquitable » et ce d'autant plus qu'ils sont de fait des travailleurs quasi permanents. La mesure est donc présentée comme une décision politique au sens fort du terme, c'est-à-dire de ce qui suppose un choix, de ce qui ne va pas de soi (en l'occurrence, ce qui ne découle pas de la loi). Cette décision se base sur une valeur historique de la gauche, l'équité, qui se différencie symboliquement de celle, plus neutre politiquement, d'égalité. L'équité, c'est ce qui est juste, c'est introduire dans l'égalité de traitement une certaine pondération entre deux entités n'ayant pas le même capital juridique.

425 « Les saisonniers au congrès du PS », *Sans Frontière*, 30/10/81-06/11/81, p.6.

426 Circulaire du 11 août 1981, *op. cit.*

427 Circulaire du 20 novembre 1981, *op. cit.*

La circulaire du 20 novembre affirme d'une part la légitimité des saisonniers à bénéficier, au même titre que les sans-papiers, de la mesure de régularisation, puisque le contraire signifierait privilégier les étrangers qui se sont maintenus illégalement sur le territoire ; et d'autre part, que leur qualité de « travailleurs quasi permanents » recrutés « sous couvert » de saisonnage (ce qui revient à reconnaître les pratiques de détournement du recours à l'emploi saisonnier, la circulaire faisant d'ailleurs explicitement référence aux « pratiques abusives grâce auxquelles des travailleurs ont pu, sous prétexte de travaux saisonniers, demeurer en statut précaire »), donc la similarité de fait de leur condition avec les salariés employés régulièrement à l'année dans les mêmes exploitations, justifie qu'ils puissent sortir de leur statut précaire, en premier lieu au regard du séjour. En bref, on peut faire l'hypothèse que le nouveau gouvernement de gauche a profité de cette grande opération de régularisation pour tenter de mettre fin au recours structurellement abusif au saisonnage de longue durée dans l'agriculture intensive du Sud de la France.

Car la circulaire du 20 novembre prévoit en effet la « permanisation » des seuls saisonniers de longue durée en imposant aux demandeurs de prouver une période d'emploi sous contrat saisonnier de 21 mois au cours des trois années précédentes. En vertu de ce critère donc, seuls sont concernés les saisonniers titulaires de contrats de 7 à 8 mois, soit au maximum 15 000 saisonniers si l'on se réfère aux données d'introduction de l'année 1981 [Raynaud & Al 1981][428], pour peu que ceux-ci puissent produire un contrat de travail d'un an. Ce dernier point, même s'il fait, et fera tout au long de la campagne de permanisation, l'objet d'aménagements, constitue la principale différence entre les dispositifs de régularisation de la situation administrative des « saisonniers » et des « sans-papiers ». Car si la procédure relative aux « sans-papiers » prévoit également la souscription d'un contrat de travail, elle n'en fait toutefois pas une condition *sine qua non*. Si l'absence de contrat de travail n'est pas rédhibitoire pour la régularisation des « sans-papiers », elle l'est par contre pour celle des « saisonniers ». Cette inégalité juridique, même si elle est certainement davantage affirmée dans les textes que présente dans les pratiques administratives, servira d'ailleurs d'argument aux saisonniers en lutte.

La circulaire laisse la possibilité au demandeur de présenter plusieurs « contrats souscrits pour une durée totale d'un an », ce qui tient compte de la réalité de l'activité agricole au sein des zones de production, une partie du salariat saisonnier pouvant trouver à s'embaucher chez divers patrons aux gré des campagnes maraîchères, arboricoles ou viticoles. Le gouvernement

428 Soit environ 13% des introductions. Il s'agit donc d'une estimation haute puisque tous les saisonniers ayant bénéficié de contrats de 7 à 8 mois en 1981 n'ont pas nécessairement été embauchés pour des durées similaires les deux années précédentes.

opte ici pour une solution de compromis quant à son objectif de « mieux coordonner l'activité des exploitants agricoles de manière à rationaliser l'emploi des étrangers »[429] : la CFDT ayant proposé de créer à l'échelon cantonal des sortes de groupements d'employeurs qui embaucheraient les salariés de manière permanente et les mettraient à disposition des exploitations en fonction des besoins, il reprend cette idée de multiplicité des employeurs, tout en écartant le projet d'une gestion collective, refusée par les employeurs de main-d'œuvre étrangère.

Autre élément de souplesse, le texte autorise également la conclusion de contrats prévoyant jusqu'à deux mois de congé sans solde, correspondant à la morte saison. Dans les deux cas, l'objectif est de faciliter la permanisation des anciens saisonniers à l'échelle d'une exploitation ou d'un bassin d'emploi, en allégeant les contraintes pour les producteurs. En ce sens, la circulaire est bien le fruit d'un compromis avec le ministère de l'Agriculture, qui garantit ici l'intérêt des producteurs. Pour le salarié, l'effet de ces aménagements est plus ambigu : d'un côté, cette souplesse rend son embauche et donc la délivrance d'un titre de séjour plus probable et en ce sens, son intérêt immédiat coïncide ici avec celui de l'employeur ; de l'autre, le texte introduit la possibilité pour le patron de ne pas lui verser deux mois de salaire, le congé sans solde étant en quelque sorte la contrepartie de sa régularisation.

La circulaire du 20 novembre 1981 s'adresse prioritairement aux saisonniers dont le contrat de travail est en cours au moment de sa parution, ce qui représente de fait une proportion assez faible des effectifs dans la mesure où à cette époque de l'année (l'hiver) de nombreux saisonniers sont rentrés au pays. Pour ces derniers, la procédure prévoit que l'employeur dépose le dossier que le salarié aura donc préalablement constitué à distance, ce qui *a priori* confère moins de chances de succès au demandeur (nécessité d'une implication importante du patron, absence d'appui syndical ou associatif, absence de possibilité de recours si le dossier est incomplet, moindre accès à une information d'autant plus capitale que les règles évoluent tout au long de la campagne et varient selon les guichets…).

Quant à ceux qui se sont maintenus sur le territoire français après le terme du contrat, et qui sont donc de fait « sans papiers », une autre circulaire datée du 30 novembre 1981[430] prévoit trois cas de figure : ceux dont le contrat a pris fin après le 11 août, appelés à intégrer la procédure normale de permanisation ; ceux pour qui la fin de la période de travail intervient entre le 1er janvier et le 11 août, qui pourront prétendre à la permanisation, mais dont le dossier devra passer devant une commission départementale *ad hoc* où siègent les représen-

429 Déclaration de M. Autain, *Le Journal de Provence-Méditerranée*, FR3, 7 décembre 1981, INA.

430 Circulaire du 30 novembre 1981 complétant la circulaire du 11 août 1981 relative à la régularisation de la situation de certains étrangers, JORF 15 janvier 1982.

tants de la préfecture, de la Direction Départementale du Travail, les syndicats patronaux et salariés… ; enfin les dossiers des saisonniers dont le contrat s'est terminé avant le 1er janvier 1981, doivent être traités selon les dispositions prévues par la circulaire du 11 août, soit au titre du dispositif de régularisation des « sans papiers ».

Alors que dans le discours officiel et les textes précédents, la régularité du séjour était l'élément mis en avant pour justifier la mise en place de deux dispositifs de régularisation distincts (et donc le traitement à part de la permanisation des saisonniers), leur confrontation à la pratique ouvre la voie à un certain pragmatisme. Les catégories juridiques « dures » d'étrangers « légaux » (« saisonniers ») et « illégaux » (« sans-papiers ») s'entrecroisent soudain et perdent de leur absolu. Certains sans-papiers sont reconnus comme saisonniers, d'autres non ; certains le sont de plein droit, d'autres devront en faire la preuve devant une commission. L'administration produit ainsi un continuum de sous-statuts à partir de critères « mous ». En cherchant à prendre en compte l'hétérogénéité des situations, elle brouille la lisibilité de la règle, ce qui génère tour à tour incompréhension et espoir chez les candidats restés pour l'heure en marge des critères.

Par un communiqué commun du ministère de l'Intérieur et du secrétariat d'État aux Immigrés paru en décembre 1981, le critère relatif à l'ancienneté des saisonniers est modifié : l'espace temps pris en compte pour comptabiliser 21 mois de travail passe de 3 à 5 ans. Il s'agit là d'une inflexion conséquente de la politique gouvernementale dans la mesure où la réglementation initiale concernait les contrats longs (7 à 8 mois), alors qu'à partir de ce moment, deviennent éligibles à la permanisation les contrats de moyenne durée (4 à 5 mois). La mesure ne se justifie plus désormais par le caractère « quasi permanent » de l'emploi des saisonniers et l'argumentaire déployé prend un tour plus politique :

> « Ces mesures marquent l'aboutissement d'un processus mené avec pragmatisme pour répondre à des situations mal connues. Un pas important aura ainsi été franchi pour donner aux immigrés la place qui leur est due »[431].

Cette évolution, tant du discours gouvernemental que de la réglementation, est largement due à la mobilisation des travailleurs agricoles étrangers, une mobilisation qui va dès lors chercher à exploiter la brèche ouverte par le gouvernement, en puisant pour cela dans le répertoire d'actions traditionnel des « luttes de papier »[432], auquel les ouvriers avaient eu recours en 1974-1975 : la grève de la faim.

431 Déclaration de M. Autain, Le Journal de Provence-Méditerranée, *op. cit.*

432 Par analogie avec la notion de « carrière de papier » à travers laquelle Spire désigne la succession de titres et de stratégies de séjour d'un migrant [2008], j'utilise la notion de « lutte de papier » pour souligner le caractère à la fois fragile et itératif des mobilisations ayant pour objectif un accès au séjour permanent.

Photo : J. Windenberger, « Travailleurs saisonniers marocains dans leur logement au mas des Tuileries», Nîmes (30), 25/06/81, Archives départementales des Bouches-du-Rhône (72Fi6979).

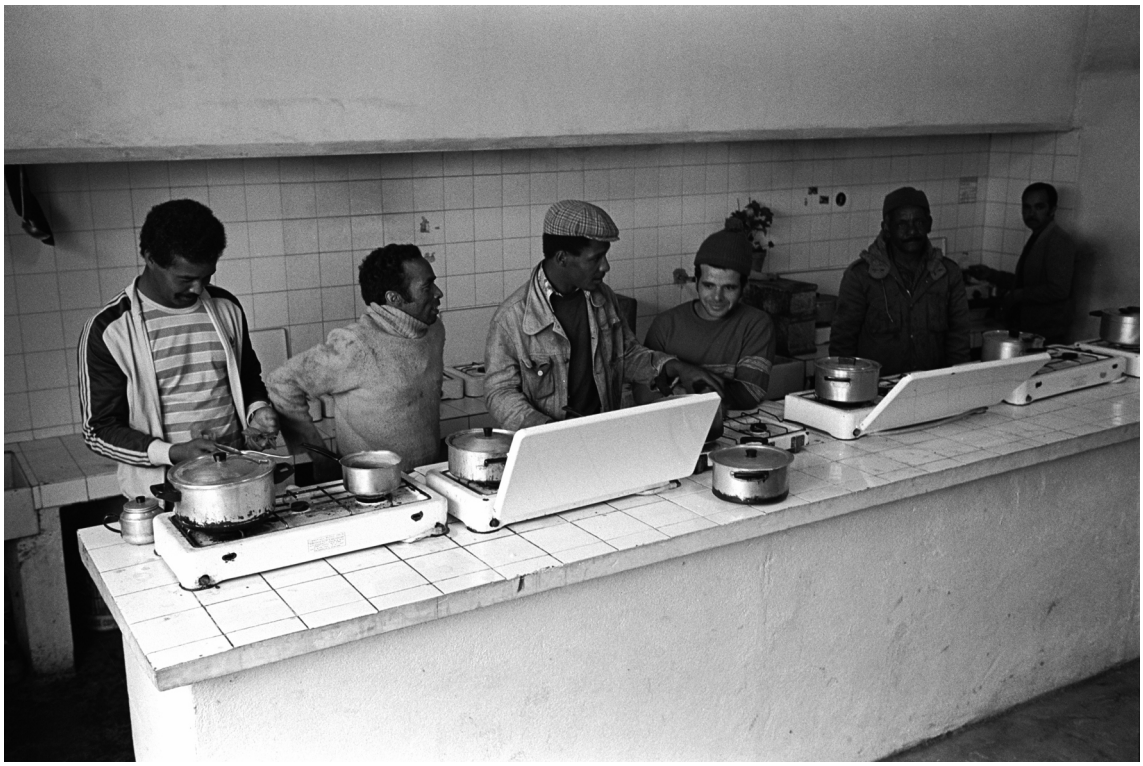


Photo : J. Windenberger, « Travailleurs saisonniers marocains dans leur cuisine au mas des Tuileries», Nîmes (30), 25/06/81, Archives départementales des Bouches-du-Rhône (72Fi6978).

3.2. Jeûner pour élargir les critères

Saisonniers et sans-papiers de l'agriculture s'organisent notamment à partir des départements du Gard et du Vaucluse. Le 2 février 1982 à Avignon, une centaine d'entre eux entament une grève de la faim dans l'église des Champs-Fleury. Comme dans la décennie précédente, les principaux appuis sont donc des organisations « communautaires » (l'Association des Marocains de France et l'Union des Travailleurs Immigrés Tunisiens), ainsi que des chrétiens de gauche[433]. La même stratégie est employée, à savoir la création d'un deuxième point d'ancrage de la contestation : une seconde grève de la faim avec occupation est lancée quelques jours plus tard dans la cathédrale de Nîmes, malgré l'opposition d'une partie des autorités religieuses locales et d'un groupe d'extrême-droite (« les amis de Jehanne d'Arc »). Sur les deux sites, les occupants sont des travailleurs agricoles n'entrant pas dans les critères de permanisation. Certains d'entre eux sont des saisonniers possédant l'ancienneté requise mais pas de contrat de travail. D'autres n'ont pas travaillé les vingt-et-un mois exigés. Les derniers enfin sont sans papiers et n'ont jamais été embauchés en contrat saisonnier.

Les itinéraires de certains occupants témoignent du caractère artificiel de la distinction entre les statuts « sans papiers » et « saisonniers » dans les exploitations. Abdelkrim, père de six enfants et originaire de Béni Mellal, travaille chez un exploitant de Tarascon, où il alterne séjour régulier et irrégulier, travail déclaré et « black ». Il décrit sa « vie cassée » :

> « Je passe l'année en aller-retour, toute l'année dans le train ou dans les fermes. Mon patron me fait depuis 1978, des contrats de quatre mois. A la fin du contrat, je repars au Maroc et passe deux mois en famille, puis je reviens, en touriste. Je travaille quatre ou cinq mois au noir, et lorsque je sais que le patron a envoyé le contrat de l'année suivante, je repars au pays. Je passe une ou deux semaines à la maison, puis c'est la visite médicale à Aïn-Bordja[434] et je reviens en France. Quatre mois sous contrat et quatre mois sur la route ou en famille.»[435]

Selon les grévistes, il ne s'agit pas là d'un cas isolé :

> « Il y a un grand nombre d'employeurs qui vous font un contrat de quatre à huit mois, mais vous gardent « au noir » au terme du contrat. Si on a nos papiers, ils seront bien obligés de nous prendre […] C'est bien parce qu'ils travaillent toute l'année qu'il y a tant de clandestins, sinon de quoi

433 Pour une analyse sur l'implication du Service Diocésain des Migrants et de l'Espace Maghreb dans la grève de Nîmes et une réflexion sur la place de l'Église dans les luttes de l'immigration, se reporter à Laurenzio [1982].

434 Du nom du quartier de Casablanca où se trouve le siège de la Mission pour le Maroc de l'ONI.

435 « « La vie cassée » d'Abdelkrim et Mustapha », *Sans frontière*, 12/02/82-18/02/82, p.4.

> vivraient-ils ? Ils ne mangent pas des pierres ! Dès le mois de mars, il y a les asperges, et juste après, les cerises, les pêches et les tomates. Puis, c'est le moment des vendanges, de la taille des arbres fruitiers et des vignes... Si on avait les papiers, on pourrait travailler neuf à dix mois et prendre deux mois de congé dont un sans solde »[436].

Les revendications des grévistes témoignent de la volonté du mouvement de garder un caractère unitaire face au morcellement du collectif de lutte produit par les critères. Elles portent sur la délivrance de cartes de séjour et de travail à l'ensemble des travailleurs, indépendamment de leur situation administrative, de leur statut d'emploi et de leur date d'entrée en France, mais aussi sur la suppression pure et simple du saisonnage[437]. Un militant de l'AMF résume ainsi la situation des saisonniers :

> « Le gouvernement est entre deux choix et il doit trancher : les droits minimum de ces travailleurs d'une part, et le résidu de l'ancienne politique dans l'agriculture d'autre part. »[438]

Cette analyse cerne bien toute l'ambiguïté de la position du nouveau gouvernement socialiste, qui tout en affichant la volonté de traiter équitablement cette catégorie de travailleurs et de rompre avec la politique du laissez-faire, menée par les gouvernements précédents, qui conduit au détournement de l'emploi des saisonniers étrangers, n'entend pas pour autant revenir sur le statut lui-même. Si la circulaire du 20 novembre annonce une « réforme globale des conditions d'introduction et d'emploi des saisonniers étrangers », celle-ci ne sera jamais menée.

Après deux semaines de lutte à Nîmes et trois à Avignon, les grèves de la faim sont suspendues et l'ensemble des participants à l'occupation se voient délivrer un récépissé, à l'exception d'une vingtaine dont la situation doit être examinée par les commissions départementales *ad hoc*. Mais au-delà de ces « victoires » très circonscrites dans le temps et l'espace, quels sont les acquis de la lutte ? Quel bilan peut-on tirer de cette campagne de régularisation d'une part et de permanisation d'autre part ?

Tout d'abord, les luttes ont permis de faire évoluer les critères tout au long de l'opération, forçant le gouvernement à élargir le champ des « régularisables ». Prolongation de la campagne de permanisation, raccourcissement de la durée minimale du contrat d'embauche, allongement de la période de prise en compte de l'ancienneté des saisonniers… à travers leur

436 « Les régularisés auraient-ils du travail toute l'année ? », *Sans frontière*, 12/02/82-18/02/82, p.4.

437 « De Nîmes à Avignon, une exigence de justice », *Sans frontière*, 12/02/82-18/02/82, p.3 ; Journal Télévisé, MIDI2, 4 février 1982, Archives INA.

438 « Les saisonniers et la « rose » », *Sans frontière*, 05/02/82-11/02/82, p.3.

mobilisation, les saisonniers ont obtenu une révision à la baisse des exigences initiales, définies en collaboration étroite avec le ministère de l'Agriculture en début de campagne.

En outre, les actions entreprises ont donné une certaine visibilité médiatique à la question du saisonnage, ce qui était primordial pour les saisonniers dans la mesure où la diffusion des circulaires de permanisation était relativement restreinte [Schwertz-Favrat 2008 : 28]. La question de l'image, en ce qu'elle donne à voir d'une politique, et ce *a fortiori* lorsqu'un gouvernement cherche à incarner le « changement », la rupture avec l'ordre ancien, était sans aucun doute centrale dans la bataille pour la délivrance d'un statut de travailleur immigré permanent. Les socialistes au pouvoir en sont d'ailleurs pleinement conscients et lorsque M. Autain affirme qu' « il n'est pas question de régulariser des chômeurs potentiels »[439], il donne là des gages à la frange de son électorat la plus frileuse sur les questions d'immigration.

3.3. Une nouvelle donne ? : Ruptures et continuités

L'opération de régularisation de 1981-1982 a permis la délivrance d'environ 130 000 cartes de séjour, soit bien moins que les 300 000 sans-papiers estimés en amont de la campagne. 10,7% d'entre elles ont été attribuées à des travailleurs immigrés employés dans l'agriculture et le forestage, soit à près de 14 000 personnes [Marie 1983 :11]. Il s'agit du troisième secteur le plus concerné par la régularisation derrière le BTP (30%) et l'hôtellerie-café-restauration (11,5%), légèrement devant les services domestiques (10,3%), un secteur où l'emploi non-déclaré est structurel, ce qui autorise à penser que son poids relatif dans l'emploi du salariat étranger sans papiers est plus important que ne l'indiquent ces données, même si le travail au noir est une caractéristique commune à l'ensemble de ces secteurs dégradés.

Les principales nationalités représentées parmi les régularisés de l'agriculture sont les Marocains (5650), les Turcs (2100), les Tunisiens (1800) les Portugais (900) et les Espagnols (70)[440]. On retrouve donc dans le secteur ce qui est une tendance générale de la régularisation de 1981-1982 à savoir la forte représentation des « nouveaux » courants migratoires (Maghrébins, Turcs), c'est-à-dire des nationalités dont les flux migratoires permanents sont en pleine expansion au début des années 1970, et à l'inverse la faible présence des courants plus

439 « Les régularisés auraient-ils du travail toute l'année ? », *op. cit.*

440 Il faudrait ici ajouter d'autres nationalités comme les Algériens, comptabilisés à part dans les bilans de régularisation, même si 90% des régularisés l'ont été en Ile-de-France, ce qui *a priori* indique que peu étaient susceptibles de travailler dans l'agriculture.

anciens, dont les flux déclinent dans les années 1960 (Espagnols et dans une moindre mesure Portugais).

Pour ce qui est de la permanisation à proprement parler (en stricte application de la circulaire du 20 novembre 1981 donc), celle-ci a donné lieu à 6 584 délivrances de titres [Céalis & Al 1983 : 16], soit à peine 6% des effectifs saisonniers en 1981. D'après le ministère du Travail, seuls 4% des dossiers déposés ont été refusés. Toutefois ces données ne prennent *a priori* pas en compte ceux parvenus hors-délai – 75 pour le seul département de la Drôme [Schwertz-Favrat 2008] – et ne témoignent pas du taux de refus réel, puisqu'elles n'incluent pas les refus de guichet. Cependant, le taux d'acceptation des seuls dossiers de permanisation est largement supérieur à celui de l'ensemble de l'opération de régularisation (86,5%), ce qui semble indiquer que les dossiers effectivement traités l'ont été avec une relative bienveillance.

Selon l'enquête du ministère toujours, 90% des saisonniers régularisés sont Marocains et Tunisiens [Marie 1983 : 31], les contrats représentant un mode d'entrée privilégié pour les migrants marocains [Céalis & Al 1983]. On peut avancer plusieurs explications à cela : tout d'abord, les saisonniers d'Afrique du Nord entrent plus facilement dans les critères de permanisation puisqu'ils bénéficient pour la plupart de contrats longs, comme l'atteste une étude sur les durées de contrat faite à partir des données de l'ONI en 1981, qui établit que près de 80% des saisonniers marocains (soit environ 10 000 travailleurs) sont employés plus de 6 mois par an [Raynaud & Al 1981 : 22-23] ; ensuite, les Maghrébins ont déjà une expérience de la lutte pour l'obtention d'une carte de travail et les liens créés en 1974-1975 avec des associations de soutien ont pu être réactivés dans le cadre de cette campagne de 1981-1982, comme tendent à le montrer les lieux et formes similaires de mobilisation ; enfin, la surreprésentation des Marocains est liée à une sous-représentation des travailleurs ibériques, et en particulier espagnols, pourtant largement majoritaires dans les contingents de main-d'œuvre saisonnière (ce qui confirme la tendance observée à l'échelle de l'ensemble du processus de régularisation) mais dont les contrats, majoritairement destinés aux vendanges et à la cueillette des fruits, sont relativement brefs (moins de 3% des saisonniers espagnols bénéficient ainsi de contrats supérieurs à 6 mois en 1981 [Raynaud & Al 1981 : 19]).

Il n'est pas aisé d'esquisser une géographie de la permanisation à partir des données disponibles. Si, pour appréhender ces changements de situation adminsitrative, on se reporte à la diminution des introductions saisonnières entre 1981 et 1982[441], les principaux départements concernés seraient en premier lieu les Bouches-du-Rhône, la Corse, le Vaucluse et le Gard (qui chacun perdent environ un millier de saisonniers maghrébins en 1982), mais aussi dans

441 Office National d'Immigration, *Statistiques de l'immigration*, Paris, 1982 & 1983.

une moindre mesure la Drôme, le Lot-et-Garonne et le Tarn-et-Garonne. A partir de la même méthode de déduction approximative, on peut tenter de cerner les domaines d'activité qui auraient le plus bénéficié de cette opération de régularisation : au niveau agricole, cela concerne les cultures maraîchères et arboricoles, qui enregistrent une forte diminution des effectifs saisonniers entre 1981 et 1982 (–15%, soit 7000 introductions de moins), tandis que les effectifs vendanges restent à peu près stables ; hors secteur agricole, les introductions saisonnières de l'Industrie-Commerce-Services déclinent également en 1982 (–41%, soit 2200 introductions de moins). Une grève des saisonniers du Club Méditerranée en 1982, menée avec l'appui de l'UTIT, démontre que la mobilisation pour la permanisation a également touché le secteur du tourisme, malgré le faible nombre de saisonniers employés.

Effet direct de cette « régularisation exceptionnelle » et des mobilisations des saisonniers maghrébins, les introductions chutent brutalement entre 1981 et 1982. Les Marocains passent de 12 771 introductions en 1981 à 5 536 en 1982, soit une baisse de 57% qui se prolonge les années suivantes jusqu'à atteindre un niveau qui se maintiendra jusqu'aux années 2000, le début du vingt-et-unième siècle étant marqué par un certain renouveau de l'immigration saisonnière marocaine. Cette diminution des introductions constitue une surréaction à la permanisation, dans le sens où la perte d'introductions est bien supérieure au nombre de régularisés. Comme en 1974-1975, l'accès à la régularisation d'un certain nombre de saisonniers est sanctionné par une fermeture sensible du « robinet à contrats ». Cette interprétation vaut pour l'ensemble des départements, à l'exception notable des Bouches-du-Rhône où les effectifs de saisonniers venus du Maroc repartent à la hausse dès 1984, se substituent aux Ibériques et retrouvent leur niveau de 1980 au début des années 1990, représentant alors 85% des introductions saisonnières dans le département, contre 55% en 1980. Ce département devient ainsi le dernier bastion des saisonniers marocains : dix ans après la permanisation, 65% d'entre eux y sont concentrés contre 26% en 1980.

Tout comme au cours de la décennie précédente, les luttes du début des années 1980, en mettant en lumière la situation des saisonniers de longue durée, suscitent une réaction politique débouchant sur une réforme du statut[442]. C'est là un des paradoxes récurrents de la mobilisation dans ce domaine : l'action collective, tout en permettant l'accès de quelques-uns à la régularisation, génère en retour des mesures restrictives qui affectent ceux restés en marge de la régularisation et les futurs entrants dans le dispositif migratoire.

442 La circulaire du 20 novembre 1981 déjà, tout en mettant en place la permanisation de certains saisonniers, annonçait : « Les conditions d'introduction et d'emploi des saisonniers étrangers feront par ailleurs l'objet d'un examen avec les organisations professionnelles et syndicales concernées en vue d'une réforme globale ».

Aussi le décret du 8 mars 1984[443] introduit-il deux modifications principales : d'une part, la durée maximale du ou des contrats de travail d'un saisonnier ne doit désormais plus excéder 6 mois ; d'autre part, la durée pendant laquelle un employeur recourt à ce type d'emplois est également limitée à 6 mois. Le respect de la première obligation est contrôlé par les missions de l'ONI (qui devient OMI en 1988) et le manquement à celle-ci doit entraîner le refus de l'introduction du saisonnier concerné l'année suivante, tandis que le respect de la seconde est de la responsabilité de l'administration départementale du travail[444]. En apparence, il s'agit là d'une mesure forte d'encadrement de l'utilisation du saisonnage étranger, qui prend le problème « par les deux bouts », à savoir la durée du contrat d'un côté et celle de l'activité y donnant droit de l'autre, ce qui laisse penser que l'objectif est double : lutter contre la précarisation de l'emploi agricole générée par le détournement de l'emploi saisonnier, tout en mettant fin aux possibilités, même exceptionnelles, de permanisation. On retrouvera ces deux dimensions en 2007, lorsque, sous la pression des actions engagées par le CODETRAS devant le Tribunal Administratif, l'État supprimera définitivement le système dérogatoire de prolongation des contrats au-delà de six mois, tout en ouvrant la voie à une embauche de saisonniers toute l'année.

On le comprend donc, la mesure annoncée par le décret du 8 mars 1984 ne rompt pas avec les habituelles pratiques dérogatoires qui, dans certains départements, comme celui des Bouches-du-Rhône, vont rendre la réforme inopérante, vidant la nouvelle règle de droit de son contenu. Le décret maintient en effet la possibilité pour les employeurs d'embaucher « exceptionnellement » les saisonniers sur une période de 8 mois tout en prévoyant un mécanisme de contrôle au niveau local et en limitant le recours à certaines cultures[445]. Fixées par arrêté ministériel[446], celles-ci correspondent aux cultures maraîchères et arboricoles, dont le cycle de production dure plus de 6 mois et dont le caractère intensif est (ironiquement) défini de manière extensive :

> « Cultures de fruits et légumes pratiquées en vue de la vente, sur des terrains préparés, aménagés et exploités, à l'effet de les rendre aptes à des récoltes

443 Décret n°84-169 du 8 mars 1984, *JORF*, 11 mars 1984.

444 Circulaire interministérielle n°177 du 13 avril 1984, relative à l'application du décret n°84-169 du 8 mars 1984, modifiant l'article R.341-7-2 du code du travail (travailleurs saisonniers étrangers), *Bulletin Officiel du Ministère des Affaires Sociales et de la Solidarité Nationale* 84/20, non publiée au JORF.

445 « A titre exceptionnel, l'employeur peut être autorisé à conclure des contrats saisonniers d'une durée maximum totale de huit mois sur douze sous la double condition que ces contrats concernent des activités de production agricole déterminées, pour lesquelles cette mesure répond à des exigences spécifiques et que l'employeur intéressé apporte la preuve qu'il ne peut faire face à ce besoin par le recrutement de la main-d'œuvre déjà présente sur le territoire national ».

446 Arrêté du 5 juin 1984, *JORF*, 19 juin 1984.

> exceptionnelles par leur quantité, par leur qualité ou par la période de l'année à laquelle elles sont faites »[447].

La notion de « récoltes exceptionnelles » est ici particulièrement floue, faute d'éléments de comparaison (production moyenne nationale, année précédente...), et par conséquent, si la définition est susceptible de renvoyer effectivement aux cultures forcées, conduites de manière à produire dans un espace donné toujours plus de fruits et légumes devant arriver sur le marché à contre-saison, elle peut tout aussi bien désigner des cultures de faible rendement, centrées sur la qualité gustative ou la rareté de la variété… Si bien qu'en somme, presque tout type de culture peut être qualifié d'intensif et le seul critère discriminant devient la durée du cycle de production. A l'intérieur de ce cadre souple, les préfets ont chaque année la possibilité, (après consultation des syndicats et des organisations professionnelles[448] et sur avis de l'ITEPSA[449]), de prendre un arrêté ouvrant exceptionnellement droit à ces dérogations au niveau du département en fonction des besoins et des rapports de forces locaux.

Or, en Provence, la mobilisation contre la limitation de la durée des contrats à 6 mois commence dès le 20 avril 1984 avec l'organisation d'une manifestation dans le département du Vaucluse par le Syndicat des Employeurs de Main-d'œuvre Agricole Saisonnière du Thor (SEMAS), qui déborde le syndicat majoritaire FDSEA sur sa droite. Dans le département voisin des Bouches-du-Rhône,

> « l'arrêté […], par une nuance de rédaction, tend à transformer un système de dérogations exceptionnelles en faculté générale, en contradiction avec le cadre réglementaire » [Clary & Van Haecke 2001 : 8].

Ainsi en 2000, près de 60% des saisonniers de ce département travaillent plus de 6 mois par an[450], une spécificité (relative dans la mesure où cette pratique dérogatoire subsiste dans d'autres départements, tels que le Lot-et-Garonne, sans toutefois présenter ce caractère massif et constant dans le temps) qui y explique le développement de luttes locales à partir de la fin des années 1990. La mobilisation des saisonniers dans le cadre de la circulaire de régularisation « Chevènement » y prend par exemple une importance particulière et interroge la pertinence de l'outil syndical en la matière.

---

447 Arrêté du 5 juin 1984, *op. cit.*

448 Éventuellement réunis au sein du groupe de travail chargé de planifier les introductions saisonnières, dont le rôle est prévu par la circulaire du 16 mars 1976 et précisé par la circulaire du 21 mars 1983.

449 Circulaire interministérielle n°313 du 17 juillet 1984 complétant la Circulaire n°177 du 13 avril 1984 (travailleurs saisonniers étrangers), *Bulletin Officiel du Ministère des Affaires Sociales et de la Solidarité Nationale* 84/33, 22 septembre 1984. Non parue au JORF.

450 Cette proportion varie toutefois d'une année sur l'autre. En moyenne, sur la période 1995-2004, elle s'établit autour de 43% des contrats [CODETRAS 2007a : 11].

4. L'outil syndical hors-jeu : les mobilisations de Châteaurenard (1997-1998)

En 1997, la réalité du saisonnage étranger a profondément changé par rapport au début des années 1980. Au niveau national, les effectifs représentent 7,5% de ceux de 1982 et ceux-ci sont très inégalement répartis sur le territoire, les Bouches-du-Rhône concentrant par exemple 43% du contingent, contre 4,5% en 1982. Le « poids politique » des saisonniers est donc dans l'absolu bien moindre qu'à l'époque et la question de leur permanisation ne se pose que très localement et dans un contexte politique par ailleurs très différent, tant du point de vue des caractéristiques du mouvement et des dispositions du gouvernement socialiste, que des enjeux syndicaux et professionnels pour les producteurs organisés.

4.1. La régularisation Chevènement : une nouvelle porte entrouverte ?

Là où en 1981, la grève dans le Loiret d'une part et l'interpellation des pouvoirs publics par le biais de manifestations dès la parution de la circulaire de régularisation de l'autre, avaient fait apparaître les saisonniers étrangers comme ayants droit légitime à une normalisation de leur situation administrative, la décision du gouvernement Jospin de procéder à une opération de « régularisation » intervient en l'absence de toute action revendicative antérieure des saisonniers. Contrairement au mouvement de la décennie précédente, ceux-ci restent de surcroît en marge du mouvement des sans-papiers[451], qui, à partir des occupations/évacuations des églises Saint-Ambroise et Saint-Bernard[452] notamment, est en plein essor et se structure nationalement de manière autonome[453]. A cette même époque, le collectif des sans-papiers des Bouches-du-Rhône est pourtant largement soutenu par la CGT, qui va organiser la mobilisation des saisonniers à partir de l'été 1997. La conjonction de ces deux éléments explique qu'à l'inverse de 1981, la lutte des salariés OMI pour leur permanisation n'ait aucune visibilité au niveau national.

451 Aucune action commune n'est menée, abstraction faite d'une manifestation pour l'abrogation des lois Pasqua à laquelle « saisonniers » et « sans-papiers » participent (« Aux mobiles : une manif pour l'abrogation des lois Pasqua », *La Marseillaise*, 28 septembre 1997, p.16).

452 Sur ce point, voir par exemple « La ballade des sans-papiers », 87', L'Yeux Ouverts/IM'média.

453 La Coordination Nationale des Sans-Papiers (CNSP) voit le jour à la Bourse du Travail de Paris le 20 juillet 1996 et rassemble entre 10 et 20 collectifs de sans-papiers en 1997-1998. Ayant pour principes fondateurs la régularisation des sans-papiers et l'abrogation des lois Méhaignerie-Pasqua-Debré-Chevènement, elle cherche à coordonner l'action des différents collectifs sur le territoire et pour ce faire, définit une ligne politique, organise des manifestations nationales…

L'absence de mobilisation des saisonniers en amont n'incite pas le gouvernement socialiste à les inclure dans un processus de régularisation, par ailleurs défini de manière très étroite. Alors qu'en 1981 la Gauche se montre soucieuse d'afficher une rupture symbolique en matière de politique d'immigration, le gouvernement Jospin ne revient que marginalement sur les lois mises en place par les gouvernements précédents[454] (après avoir annoncé lors de la campagne électorale son intention de les supprimer totalement) et rappelle l'impératif de « maîtrise des flux migratoires ». Au final, la circulaire permet la délivrance d'environ 80 000 cartes de séjour sur un total de 145 000 demandes.

La terminologie administrative employée est d'ailleurs sans équivoque : il s'agit moins d'une « régularisation » que d'un « réexamen de la situation de certaines catégories d'étrangers en situation irrégulière »[455], les catégories privilégiées étant principalement celle des étrangers « ayant des attaches familiales en France » (conjoints de Français ou d'étrangers en situation régulière, enfants venus en dehors du regroupement familial…). La circulaire du 24 juin 1997 vise en fait essentiellement à redonner des papiers à ceux que certaines dispositions des lois Pasqua-Debré (mise sous condition du renouvellement de la carte de résident, durcissement des procédures de regroupement familial et d'acquisition de la nationalité par mariage…) avaient replongé dans l'illégalité, ou plus précisément,

> « à vérifier dans quelle mesure les candidats à la régularisation [sont] déjà connus de l'administration ou, plus précisément, s'ils [ont] été, ou non, détenteurs dans le passé d'un titre de séjour d'au moins un an » [Thierry 2000 : 599].

Aux étrangers « sans charge de famille », la circulaire impose un critère d'ancienneté de résidence sur le territoire de 7 ans (contre 15 selon les lois en vigueur à l'époque), dont une période de 6 mois en situation régulière servant à prouver la volonté du demandeur « de se placer dans une situation conforme à la loi et de faire par là un premier pas vers l'intégration »[456]. Cette dernière est appréhendée en préfecture à travers un « faisceau d'indices », comprenant l'existence de « ressources issues d'une activité régulière » et d'un domicile et le respect des obligations fiscales.

Compte tenu du caractère utilitariste de leur migration, le profil de l'étranger célibataire éligible à la régularisation correspond largement à celui de nombreux saisonniers : ceux-ci remplissent en effet la condition de régularité minimale du séjour et disposent d'un domicile

454 Celles-ci font l'objet d'un « toilettage » et non d'une abrogation : le droit du sol n'est ainsi que partiellement rétabli, la double peine est maintenue, la durée de rétention administrative passe de 10 à 12 jours …

455 Circulaire NOR : INTD9700104C du 24 juin 1997 relative au réexamen de la situation de certaines catégories d'étrangers en situation irrégulière, *JORF*, 26 juin 2007.

456 Circulaire n° NOR : INTD9800178C du 10 août 1998.

chez leur employeur, ainsi que des revenus issus d'une activité déclarée, au titre de laquelle sont effectués des prélèvements obligatoires ; mieux, si la circulaire du 24 juin spécifie bien que la mesure s'adresse aux étrangers en situation irrégulière, elle ne précise pas en revanche que le séjour en France doit avoir eu un caractère ininterrompu, ce qui d'un point de vue strictement juridique ne prive nullement les saisonniers s'étant maintenus sur le territoire à la fin de leur contrat de travail (devenus sans-papiers de fait) du bénéfice de la circulaire.

Tout comme en 1981, le statut de saisonnier va donc venir « travailler » les catégories administratives et faire ainsi apparaître un continuum entre statuts juridiques d'étranger « régulier » à temps plein, « régulier » temporaire et « irrégulier ». En mettant l'accent sur les continuités entre ces différentes conditions juridiques, là où le politique en souligne les ruptures, le mouvement des saisonniers pose deux questions majeures : tout d'abord, celle de la précarité/stabilité du séjour régulier, souvent évacuée du débat public et de la réflexion (y compris dans le milieu des militants de la défense des droits des étrangers) au profit du seul dualisme « légalité »/« illégalité », certes central mais éminemment réducteur ; ensuite, celle de l'arbitraire qui prévaut dans tout processus de régularisation exceptionnelle et qui dessine à l'intérieur de la population étrangère des lignes de fracture, qui au final renvoient à des choix politiques. En l'occurrence ici, la mobilisation somme le gouvernement de répondre à cette interrogation : « Pourquoi ne pas « permaniser » les saisonniers comme cela avait été fait par la Gauche lors du premier septennat de F. Mitterand ? »

En 1997 dans les Bouches-du-Rhône, département possédant désormais la plus importante concentration de travailleurs OMI, cet accès au séjour permanent des saisonniers semble d'autant plus cohérent à la CGT, qu'administration et patronat agricole ont depuis peu officiellement mis en place un système d'introduction organisant le renouvellement systématique et sans condition des contrats existants. Pour le syndicat, dans la mesure où la préfecture fait en sorte que ces ouvriers reviennent automatiquement année après année, qu'elle juge leur venue « indispensable à l'équilibre actuel de l'agriculture locale » [Clary & Van Haecke 2001 : 10], il n'y a aucune raison de refuser de leur délivrer un titre de séjour permanent, seul élément leur garantissant un accès plein et entier au droit du travail. L'accord-cadre agricole signé en septembre 1995 entre la préfecture et la FDSEA13 va donc jouer un rôle important dans la mobilisation.

Celui-ci fixe localement le cadre des introductions saisonnières et cherche officiellement à mettre en place une relative limitation du recrutement, une limitation effectuée dix ans plus tôt dans les départements voisins (Gard, Vaucluse). Toutefois, l'accord est en fait beaucoup moins

contraignant dans les Bouches-du-Rhône dans la mesure où « aucun quota annuel de réduction des introductions n'y est fixé [et où] la notion de primo-migrant y reçoit une définition extensive » [Clary & Van Haecke 2001 : 10]. Il repose de plus dans ce département sur un compromis tacite : la profession accepte de ne plus recourir à de nouveaux saisonniers (primo-migrants), en échange de quoi l'administration lui assure le renouvellement des contrats déjà établis. Une règle d'automaticité y est posée, règle en vertu de laquelle toute demande d'introduction de saisonniers ayant effectué deux campagnes au cours des trois années précédentes doit être satisfaite sans dépôt préalable d'offre à l'ANPE. Seules les autres demandes sont examinées au cas par cas par la DDTEFP et se voient « théoriquement » opposer la situation du marché de l'emploi local.

Prise entre l'objectif politique affiché de favoriser l'emploi des nationaux dans un contexte où le taux de chômage atteint 15% dans le département (et 10% au niveau national) et l'exigence de la profession de continuer à recourir à la main-d'œuvre étrangère, l'administration institue donc une procédure d'introduction qu'elle sait parfaitement dérogatoire à la réglementation (et c'est d'ailleurs sur la base de cet argument de droit que l'accord-cadre sera dénoncé par la profession en 2000), mais qui présente l'avantage de s'attaquer la concentration des contrats OMI dans les Bouches-du-Rhône, tout en faisant l'économie d'une opposition frontale avec les producteurs. Par le truchement de cette stratégie d'évitement, la réduction des effectifs, soit –15% entre 1995 et 2000[457], s'effectue en douceur, se coulant dans le mouvement de disparition des exploitations[458] (un mouvement moins lié à des contingences strictement démographiques qu'à une dynamique de sélection économique qu'alimente d'ailleurs cet accord en garantissant aux grosses structures l'accès à la main-d'œuvre saisonnière) et de départ en retraite des saisonniers.

L'accord a des conséquences contraires pour les saisonniers, selon que l'on considère le cas de ceux déjà en poste ou celui des prétendants à un futur contrat. Pour les organisations syndicales, c'est justement l'impossibilité pour les seconds d'accéder au marché du travail provençal qui y renforce la position des premiers. Car les exploitants n'ont ainsi plus le loisir de les substituer, c'est-à-dire de faire jouer l'excédent d'offre de travail au Maroc par rapport au nombre de contrats autorisés par l'administration. En un mot, cette force de travail cesse d'être un bien interchangeable (ce qu'elle n'est évidemment jamais complètement comme le

457 Il faut cependant se garder d'établir un lien de causalité systématique entre cette baisse et l'accord, dans la mesure où cette même réduction des effectifs, d'une ampleur certes plus modeste (9%), est observable sur la période précédant l'accord, soit entre 1990 et 1995.

458 Selon les données du Recensement Général Agricole en 1988 et 2000 dans les Bouches-du-Rhône, le nombre d'exploitations agricoles a diminué de 43%, passant de 10 140 unités à 5 800 unités, ce qui équivaut à la disparition d'une ferme par jour sur la période.

postule pourtant l'économie néoclassique), ce qui lui confère davantage de valeur, une valeur qui ne se traduit certes pas forcément en termes de salaire[459] (puisque le sous-paiement de cette force de travail singulière est la condition de la pérennité de son emploi), mais davantage en termes de pouvoir de revendication.

C'est du moins la lecture qu'en font les acteurs associatifs, syndicaux et institutionnels rencontrés lorsqu'ils évoquent cette période : l'accord de 1995 ayant créé une sorte de *modus vivendi* dans lequel les saisonniers étaient plus à même de faire valoir leurs droits, la mobilisation de 1997 en aurait en quelque sorte été l'une des conséquences. Cette analyse est en partie le fruit d'une reconstruction *a posteriori* par laquelle les organisations de soutien trouvent à expliquer leur difficulté à mobiliser les saisonniers après 2001. Car si l'on compare avec les décennies précédentes, on constate que les luttes antérieures ont su se développer en l'absence de tout contexte local analogue et prendre des formes d'expression du conflit (la grève sur le lieu de travail notamment) qui ne parviennent pas à se mettre en place en 1997 dans les Bouches-du-Rhône. Pour autant, il est indéniable que le fait que les employeurs n'aient pas la possibilité de « licencier » les saisonniers réclamant leur régularisation pour les remplacer par d'autres, a constitué un élément favorable à leur mobilisation.

4.2. « Une question de droit du travail ! »[460]

Au lendemain de la parution de la circulaire du 24 juin 1997, la CGT voit arriver dans ses permanences des saisonniers désireux de déposer un dossier de permanisation en préfecture, alors que les questions de séjour sont largement étrangères aux militants syndicaux. A l'Union Départementale de la Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière (FNAF) des Bouches-du-Rhône, M. Gleize se souvient :

> « On espérait que ça allait se passer comme en 1981. On avait un rapport de forces, mais on maîtrisait mal le dossier, notamment sur les aspects juridiques »[461].

Au cours de l'été 1997, le mouvement se structure dans le nord du département autour de l'UL-CGT de Châteaurenard. Le 23 août, une première manifestation rassemble 600 à 800 saisonniers à Arles et débouche sur le dépôt de 1400 dossiers de demande de cartes de séjour

459 En 1997, 90,86% des saisonniers sont officiellement rémunérés au SMIC (« Ils manifesteront le 5 juillet : contrats abusifs pour 3000 salariés agricoles », *La Marseillaise*, 19 juin 1998, p.14).

460 « Salariés agricoles et droit du travail : les « corvéables » de l'OMI se rebiffent », *La Marseillaise*, 17 août 1998, p.9.

461 Entretien avec M. Gleize, FNAF-CGT13, Bourse du Travail de Marseille, juin 2004.

en sous-préfecture. L'administration s'engage à « prolonger le séjour en France des salariés jusqu'à ce que chacun soit reçu individuellement »[462] et promet la tenue d'une table ronde entre pouvoirs publics, patronat et CGT. Une semaine plus tard, ce sont près de 1600 travailleurs agricoles qui défilent dans les rues d'Arles[463], tandis que le mois suivant, à la suite d'une manifestation à Paris, une délégation est reçue au ministère de l'Intérieur. Tout comme en 1980 à Orléans, la médiation du syndicat permet aux saisonniers d'exporter le conflit hors des Bouches-du-Rhône, c'est-à-dire de le rapprocher de son lieu de résolution potentielle.

L'appui de la CGT donne également accès à une relative médiatisation de leur condition : ainsi, outre une dizaine d'articles dans la presse locale, un documentaire réalisé pour la chaîne de télévision Arte, portant sur les liens entre l'emploi des saisonniers agricoles maghrébins et le vote Front national à Châteaurenard, offre l'occasion à des salariés mobilisés de s'exprimer publiquement, ce qu'ils font à visage découvert, témoignant ainsi d'une grande confiance quant à l'issue de l'action engagée. Parmi ceux-ci, M. El Ouali, employé 8 mois par an dans la région depuis 25 ans, explique les règles du travail saisonnier :

> « Au départ tu te mets d'accord avec un patron. En général, il te propose entre 5 à 7000 francs. Mais pour ce prix là il te fait travailler 12, 13 ou 14 heures par jour. De l'aube au crépuscule. Le matin il faut se lever très tôt pour préparer tout ce qu'il faut dans la journée et le soir quand tout le monde s'en va, toi tu dois rester le dernier pour tout ranger. Toute la journée, tu travailles. Tu ne t'arrêtes même pas pour déjeuner. Les heures ne comptent pas. » [464]

Un collègue ajoute :

> « La loi ici, ils ne connaissent pas. Si tu n'es pas content et que tu réclames, tu prends la porte et le patron va en chercher un autre, c'est aussi simple. La vie des immigrés en France, c'est comme une vie entre parenthèses. On bien tu acceptes cette vie misérable ou bien tu rentres chez toi les poches vides, sans rien. Quand on est arrivé ici, on avait la santé. Aujourd'hui on est usés, malades et en plus on nous déteste. »[465]

A côté de ce propos public principalement descriptif des saisonniers (au sens de non-revendicatif, bien qu'il soit plein d'analyse et de sens critique), la CGT produit son propre discours sur la base de deux éléments argumentatifs majeurs et empruntant à deux registres discursifs différents : tout d'abord, une dénonciation et des revendications relatives aux conditions de travail et de rémunération des saisonniers ou plus largement au non-respect du droit du travail

462 « Des « saisonniers » marocains veulent une régularisation », *La Marseillaise*, 28 août 1997, p.13.

463 « Salariés agricoles. Une saison d'enfer », *La Marseillaise*, 7 septembre 1997, p. 10.

464 « Les « bons Arabes » du FN », ARTE, décembre 1997, INA.

465 « Les « bons Arabes » du FN », *op. cit.*

par les employeurs de main-d'œuvre étrangère (dépassement de la durée légale du travail, sous-déclaration des heures travaillées, non-respect du SMIC horaire et des normes d'hygiène, facturation de logements insalubres…) qui constituent le répertoire discursif classique du champ syndical ; ensuite, une interpellation de l'opinion et des pouvoirs publics à propos du système migratoire saisonnier en tant que tel et de la nécessité de régulariser les travailleurs OMI, sur un mode plus strictement politique. S'il faut, d'un point de vue analytique, dissocier ces deux pans du discours, notamment pour en faire ressortir la manière dont ils s'imbriquent et/ou se contredisent, précisons tout de suite que, dans les faits, ceux-ci sont inextricablement liés, la CGT faisant de cette lutte pour la régularisation « une question de droit du travail ».

Comme lors de la grève d'Orléans en 1980, les conditions de travail des ouvriers agricoles étrangers sont présentées par les militants comme le résultat de la politique de libéralisation de l'économie à l'œuvre[466], les saisonniers incarnant en quelque sorte la condition ouvrière dégradée de demain. En mettant l'accent sur l'existence d'une convergence objective d'intérêts des travailleurs (indépendamment de leur nationalité et de leur situation dans l'emploi) à lutter contre une même logique économique, un même projet de société, la CGT cherche à élargir le soutien à la lutte des saisonniers, tout en justifiant son action vis-à-vis de ses adhérents les moins sensibles aux questions migratoires. De même, la mise en avant du caractère systématique des manquements au droit du travail[467] tend à justifier que le problème soit posé en dehors des entreprises et que l'administration soit prise à parti.

Ce cadre de protestation permet de développer un discours critique à l'endroit du contrat OMI, présenté comme un « contrat d'esclavagisme égaré en France à la fin du XXe siècle »[468]. La condamnation du saisonnage étranger par la CGT s'appuie sur deux éléments principaux : d'une part, la contestation du caractère réellement saisonnier des emplois dévolus aux travailleurs maghrébins[469], qui l'amène à réclamer la conclusion pour ces salariés de CDI (éventuellement intermittents[470]) une revendication initiale d'ordre purement syndical donc qui, du fait de sa dimension instrumentale, devient progressivement le fer de lance de la lutte

466 Pour M. Esquerré, secrétaire de l'UD, « les conditions de travail de ces salariés sont celles que l'on nous présente comme la panacée libéraliste. Sans possibilité, de par la loi, de s'organiser pour se défendre… » (« Salariés agricoles. Une saison d'enfer », *op. cit.*).

467 Selon M. Carvalho, responsable du secteur migrant à l'UD et membre du Collectif National Immigration, « les irrégularités sont connues et avérées mais aucun procès-verbal n'a jamais été dressé : on a fait le choix de ne pas contrôler » (« Salariés agricoles. Une saison d'enfer », *op. cit.*).

468 Selon l'expression de M. Gleize, citée in « Ils manifesteront le 5 juillet : contrats abusifs pour 3000 salariés agricoles », *op. cit.*

469 Ainsi pour la CGT, « la durée de leurs contrats (4 à 8 mois) est en cause car elle n'entre pas dans le cadre défini pour le travail dit « saisonnier ». Peut-on en effet qualifier un travailleur de « saisonnier » alors qu'il suit une production du début à la fin ? » (« Des « saisonniers » marocains veulent une régularisation », *op. cit.*).

470 Articles L 212-4 à L 212-4-15 du code du travail, introduits par la loi du 19/1/2000.

en faveur de la régularisation ; d'autre part, la dénonciation des dysfonctionnements du système d'introduction et de gestion de la main-d'œuvre. La CGT relève ainsi que 90% des salariés concernés signent deux contrats chez deux employeurs différents et que les contrats sont nominatifs et non anonymes. Elle pointe également l'existence de « plusieurs cas de dérogation connus [permettant] de prolonger ces contrats au-delà des six mois légaux »[471] et l'absence de contrôle des exploitations par l'ITEPSA en amont du recrutement. Enfin, elle insiste sur la surreprésentation des saisonniers dans le département des Bouches-du-Rhône où se maintient « par convention » un nombre élevé de contrats OMI alors que leur nombre a amplement décru dans les départements limitrophes.

Après l'entrevue avec le ministère de l'Intérieur en octobre 1997 (qui sera suivie d'un échange avec le ministère de l'Emploi en février 1998), la CGT axe sa stratégie sur la conclusion de promesses d'embauche, censées venir à l'appui des demandes de régularisation. En démontrant que de nombreux exploitants sont prêts à embaucher durablement les saisonniers, le syndicat vise à contrecarrer l'argument de l'administration et de la FDSEA, selon lequel la situation du marché de travail départemental ne permet pas leur permanisation. Ces promesses d'embauche sont solennellement déposées en octobre 1997 à la préfecture de Marseille, point d'arrivée d'une manifestation n'ayant rassemblé que 400 saisonniers, une faible participation qui rend moins compte du désengagement des intéressés que de leur retour au Maroc durant la morte saison. Au total 180 saisonniers bénéficient de ces engagements sur les quelque 3000 dossiers déposés. La signature des promesses d'embauche par 80 petits exploitants, qui pour la plupart n'emploient que des ouvriers permanents, crée de vives tensions au sein du patronat agricole du département. En avril 1998, M. Boulard, président du syndicat majoritaire FDSEA, exhorte par courrier chacun d'entre eux à « vite dénoncer, si ce n'est déjà fait, la promesse d'embauche en CDI [qu'ils ont] remise à [leur] salarié sous contrat OMI »[472], dans la mesure où celle-ci

> « remettrait en cause toute l'action que la FDSEA conduit depuis des années pour maintenir l'accès aux contrats OMI […] qui est un acquis du syndicalisme des Bouches-du-Rhône ». [Dupraz 2006 : 13].

Une telle régularisation viendrait en fait remettre en cause la pérennité de l'accord-cadre de 1995, reposant sur le double postulat que les besoins de main-d'œuvre sont uniquement saisonniers et qu'ils ne peuvent être satisfaits sur le marché du travail local, ce que viennent en partie démentir ces promesses d'embauche. La pression qu'exerce le syndicat sur ces

471 « Ils manifesteront le 5 juillet : contrats abusifs pour 3000 salariés agricoles », *op. cit.*

472 « Ils manifesteront le 5 juillet : contrats abusifs pour 3000 salariés agricoles », *op. cit.*

exploitants est redoublée par un courrier du ministère de l'Intérieur leur signifiant que leur démarche est « irresponsable, compte tenu de la situation du marché de l'emploi »[473]. Loin d'être anecdotique, cet élément met en évidence la manière dont le dossier de la permanisation des saisonniers est ici cogéré par la profession et l'administration, à partir de deux finalités pourtant différentes : pour la FDSEA, les ouvriers marocains doivent rester employés sous contrat saisonnier car cette précarité statutaire garantit leur sujétion et l'extraction maximale de la plus-value de leur travail ; pour le ministère, l'embauche de ces saisonniers en CDI et la délivrance d'un titre de séjour ne sont pas souhaitables dans la mesure où cela obère les chances de substitution par la main-d'œuvre locale et convertit une immigration temporaire en une immigration plus permanente.

Sur le terrain, l'appareil sécuritaire est mobilisé afin d'intimider les saisonniers ayant déposé un dossier de régularisation. Mohammed se souvient de la pression subie à l'époque :

> « Comme beaucoup de saisonniers, j'ai fait une demande de papiers en 1997 et à la préfecture, on m'avait donné un récépissé de 3 mois au moment du dépôt du dossier. Peu après, la gendarmerie a débarqué chez moi un matin et m'a dit : « toi, tu es contrat OMI, tu n'as pas droit au récépissé ». Après ça, on a attaqué le Tribunal avec la CGT. Mais ça n'a pas marché par ce que la loi avait fermé. »[474]

Les refus opposés par la préfecture et le retour des saisonniers au Maroc à la morte saison obligent la CGT à aller puiser d'autres modes de faire dans son répertoire d'action collective [Tilly 1978] pour relancer le mouvement au printemps 1998 : le contentieux prud'homal et la solidarité internationale, outils traditionnels du syndicalisme français, doivent servir à imposer un nouveau rapport de forces, tant vis-à-vis des employeurs que de l'autorité politico-administrative. En mai, une délégation se rend au Maroc pour établir un partenariat avec la Confédération Démocratique du Travail. Outre une anecdotique entrevue avec le ministre de l'Emploi chérifien, censé intercéder auprès de son homologue français, les militants de la CGT obtiennent de leurs collègues marocains qu'ils assurent, pour les salariés restés au pays, le suivi des poursuites engagées devant le Conseil des Prud'hommes, de manière à ce que leur éloignement géographique ne soit pas un coup d'arrêt à leur démarche contentieuse.

Ces deux initiatives partent d'une approche globale de la réalité migratoire, à savoir l'idée que l'immigration saisonnière est également une émigration. C'est non seulement une prise en compte du fait que le pays d'origine dispose de ressources politiques spécifiques (syndicales, institutionnelles) pouvant être utiles à la mobilisation dans les Bouches-du-Rhône, mais au-

473 Entretien avec M. Thomas, SOS Paysans, Plan d'Orgon, juin 2004.

474 Entretien avec Mohammed B., saisonnier OMI marocain originaire d'Ajdir, Berre-l'Étang, juillet 2005.

delà, une tentative, certes modeste et sans suite, mais réelle, de coconstruction de la lutte dans les deux pays. La CGT adopte ici des pratiques proches de celles développées par d'autres syndicats tels que le *Farm Labor Organizing Committee* (FLOC)[475], le *Sindicato de Obreros del Campo* (SOC)[476] ou, sur un plan strictement juridique, par des associations de défense des droits des étrangers comme l'Association des Maliens Expulsés (AME)[477]. L'internationalisation de l'action collective s'impose alors comme un possible élément de réponse à la contrainte organisationnelle créée par l'obligation de retour dans le pays d'origine (mais aussi et peut-être surtout par l'éventuel non-renouvellement du contrat des saisonniers ayant rompu le « pacte d'invisibilité » et failli à leur obligation de loyauté envers leur employeur), comme le moyen de produire de la continuité dans le mouvement malgré la discontinuité de la migration et du droit au séjour. En annonçant par voie de presse une hypothétique saisine du Conseil des Prud'hommes, la CGT cherche avant tout à obliger le patronat agricole à signer des promesses d'embauche et au-delà à appuyer le dossier de leur(s) saisonnier(s) :

> « Il pourrait y avoir une avalanche d'attaques judiciaires pour non-respect de la législation sur le travail. Nous voudrions agir afin que les agriculteurs régularisent au plus vite et s'évitent le paiement d'indemnités parfois élevées »[478].

Reste que cette menace est sans doute assez peu crédible aux yeux des employeurs, dans la mesure où ceux-ci sont conscients que, globalement, les saisonniers ne sont prêts à entrer dans une démarche contentieuse qu'en dernier recours, c'est-à-dire soit en cas de non-renouvellement de leur contrat, soit s'ils sont assurés que cette initiative leur permettra de régulariser leur situation administrative. Et l'état de la mobilisation n'est pas de nature à rendre cette mise en garde plus plausible, puisque comme le reconnaît au même moment le syndicat, la manifestation qu'elle organise au début du mois de juillet « permettra de [se] compter »[479].

475 En 2005, le FLOC, syndicat ouvrier agricole du Midwest étasunien défendant les saisonniers mexicains du programme H2A (version contemporaine du programme *Bracero* de l'après-guerre), a ouvert une antenne à Monterrey (Nord du Mexique) pour offrir des possibilités de recours aux migrants quant aux modalités d'introduction (corruption), les informer sur leurs droits (droits du travail, droits sociaux, visa) avant leur départ aux États-Unis, et leur fournir ainsi une aide syndicale de part et d'autre de la frontière. Pour un éclairage sur le FLOC, voir Barger & Reza [1994].

476 En 2009, dans le cadre d'un projet commun mené notamment avec la Confédération paysanne, le GISTI et le CODETRAS, le syndicat andalou SOC a développé un programme de formation syndicale centré sur le travail saisonnier auprès d'associations et syndicats roumains et a informé, à Bucarest, les travailleurs en partance pour Huelva de leurs droits et possibilités d'organisation sur le plan syndical.

477 Basée à Bamako, l'AME vient en aide aux migrants maliens expulsés d'Europe mais aussi d'Afrique, en leur fournissant un soutien matériel, logistique et juridique. Sa collaboration avec des associations françaises (GISTI, CIMADE, Droits Devant !!...) ouvre la possibilité pour ces derniers de poursuivre ou d'initier des actions contentieuses (au niveau administratif, prud'homal…) à partir du Mali, afin de contester la légalité de la mesure ou de la procédure d' « éloignement » prise à leur encontre, de « solder » leur relation de travail…

478 Dixit M. Gleize, cité *in* « Ils manifesteront le 5 juillet : contrats abusifs pour 3000 salariés agricoles », *op. cit.*

479 Selon M. Esquerré, cité *in* « Ils manifesteront le 5 juillet : contrats abusifs pour 3000 salariés agricoles », *op.*

Dans ce contexte, la confrontation tourne à la partie de poker menteur mal engagée, dans lequel le bluff de la CGT révèle toute sa difficulté à établir un rapport de forces.

4.3. Une rencontre manquée ?

La question des Prud'hommes est révélatrice de la relative inadéquation de l'outil syndical (du moins dans son répertoire d'action collective traditionnel) à la mobilisation telle qu'elle est configurée en 1997, du fait du cadre réglementaire de la régularisation, du niveau de prise de risque accepté par les saisonniers… Si le « chantage aux Prud'hommes »[480] est un outil classique du rapport de forces dans l'entreprise et qu'il prouve son efficacité dans d'autres contextes, y compris dans le cadre d'autres campagnes de régularisation[481], son utilisation ne tient ici pas suffisamment compte du contexte. La CGT est en quelque sorte prisonnière de sa tradition revendicative, qui est en déphasage avec les possibilités et/ou volontés d'action des saisonniers.

Le recours à la grève constitue le meilleur exemple de cet écart entre le répertoire d'action syndicale et les capacités/attentes spécifiques de ces salariés en termes de mobilisation. A plusieurs reprises au cours du mouvement, la CGT les incite fortement à débrayer et ce sous diverses formes : début septembre 1997, elle appelle à un arrêt de travail d'une heure et commente à ce propos que « les saisonniers ont inventé de nouvelles formes pour [s'organiser, pour se défendre] », ce qui pourrait « être un exemple pour [d'] autres salariés d'autres secteurs placés dans les mêmes conditions sociales »[482] ; un mois plus tard, un nouveau préavis de grève d'une journée est déposé par la FNAF. Ces deux expériences se soldent par un échec, la majorité des saisonniers refusant de cesser le travail.

Doit-on pour autant en conclure que la grève est une technique de protestation inaccessible aux saisonniers ? L'exemple de la mobilisation du Loiret en 1980 prouve le contraire et invite donc à affiner la comparaison entre les deux mouvements, en resserrant l'analyse sur le

cit.

480 Le terme est employé ici en dehors de tout jugement moral et vise simplement à décrire l'alternative telle qu'elle est présentée par le syndicat : soit l'employeur accepte de participer à la démarche de régularisation, soit il entre dans une procédure prud'homale.

481 Au cours de la campagne de régularisation dite « par le travail » de 2008-2011, les syndicats en usent, au même titre que les grèves avec occupation du lieu de travail, et obtiennent ainsi que l'employeur remplisse les documents nécessaires à la constitution des dossiers (imprimés « cerfa » du contrat de travail et de l'engagement à verser la redevance ANAEM/OFII). Sur ce mouvement, voir par exemple ASPLAN [2011]

482 D'après M. Esquerré, cité in « Salariés agricoles. Une saison d'enfer », *op. cit.* On peut ici faire un parallèle avec le développement des grèves de très courte durée (59 minutes) pratiquées par les syndicats de cheminots, à la suite de la mise en place de la loi d'août 2007 sur le service minimum.

contexte et la manière dont se prend la décision. Alors que le mouvement de 1980 a lieu lors d'une époque faste des luttes ouvrières immigrées, faisant que l'action des saisonniers s'inscrit dans un mouvement protestataire plus large et bien ancré dans le monde du travail, celui de 1997 est surtout marqué par le développement de conflits d'envergure plus limitée et centrés sur la question des papiers. De la même façon, là où en 1980, la structuration du collectif de saisonniers et l'entrée dans l'action collective s'est faite en amont de la rencontre avec le syndicat (et plus particulièrement avec un responsable syndical lui-même issu de la production agricole), lui conférant la maturité et l'autonomie nécessaire pour que la décision de recourir à la grève émane des ouvriers eux-mêmes, celle de 1997 vient « d'en haut », c'est-à-dire du syndicat, et apparaît donc comme un mode d'action imposé aux saisonniers. « Ils ne voulaient pas cesser le travail »[483], résume M. Gleize pour expliquer l'échec du mouvement.

Au cours de cette mobilisation, ouvriers agricoles et syndicalistes ne parviennent donc pas à se mettre d'accord sur des façons de faire ensemble, ni à adopter des discours et modes d'action efficaces et appropriés tant à la situation spécifique des saisonniers au regard du séjour, qu'au cadre réglementaire et au contexte politique de la régularisation de 1997. Pour autant, cette action constitue une première expérience commune de l'action collective et permet à chacun d'accumuler un certain « capital militant », ce dernier pouvant être défini avec Matonti & Poupeau comme

> « un ensemble de savoirs et de savoir-faire mobilisables lors des actions collectives, des luttes inter ou intrapartisanes, mais aussi exportables, convertibles dans d'autres univers, et ainsi susceptibles de faciliter certaines reconversions » [2004 : 8].

La CGT s'implante ainsi dans le milieu de ces salariés à mobilisation limitée et possède à partir de cette époque des « cadres maghrébins »[484]. Côté saisonniers, cet échec crée un « sentiment profond d'injustice » [CODETRAS 2003 : 2], donnant lieu à deux attitudes opposées : la première, adoptée par une majorité de salariés, s'apparente à une certaine résignation et défiance vis-à-vis de l'action collective ; dans la seconde à l'inverse, la mobilisation suscite de nouvelles attentes, ouvre des perspectives au niveau personnel et/ou collectif, qui amènent des ouvriers à soutenir l'action menée par la CGT dans le prolongement de la mobilisation.

Car si le mouvement n'a pas permis aux quelque 3000 saisonniers impliqués d'obtenir un statut permanent, les dénonciations publiques de la CGT quant au non-respect du code du

483 Entretien avec M. Gleize, *op. cit.*

484 Entretien avec M. Gleize, *op. cit.*

travail et à l'absence de contrôle de l'administration ne restent pas lettre morte, puisqu'elles sont remobilisées par la préfecture des Bouches-du-Rhône à partir de 1998, pour obtenir la remise en cause de l'accord-cadre de 1995. Prenant appui sur ces critiques, l'administration effectue en 1999 des contrôles dans les exploitations ayant fait des demandes d'introduction, retardant de plusieurs mois l'entrée des saisonniers dans le département et enjoint les employeurs à privilégier la main-d'œuvre locale l'année suivante. La mobilisation suscite donc une certaine reconfiguration du rapport de forces local autour de la question saisonnière, ou du moins donne l'occasion à la préfecture de prendre appui sur l'action de la CGT pour imposer une politique d'introduction moins dérogatoire au droit commun.

Ce renversement d'alliances objectives et le bousculement du *statu quo* de 1995 fragilisent la FDSEA dans sa position hégémonique, et créent ainsi les conditions d'émergence d'une structure concurrente, le Mouvement pour l'Emploi et le Développement de l'Agriculture Française (MEDAF), association qui regroupe les plus gros exploitants du département (dont le patron de la société SEDAC que je vais présenter dans un instant), créée afin de faire « face au risque de voir les possibilités d'introduction se réduire chaque année » [Clary &Van Haecke 2001 : 10]. Celle-ci orchestre une campagne de lobbying, soutenue par les élus des zones agricoles toutes tendances confondues, qui, en novembre 2000, aboutit à la reprise des introductions de primo-migrants[485]. Cette modification de la règle du jeu autorise les employeurs à opérer un renouvellement sans précédent de leur main-d'œuvre saisonnière[486], en se débarrassant des éléments jugés comme n'étant plus assez productifs, mais également des salariés trop revendicatifs, et notamment ceux investis dans le mouvement de 1997. A l'UD-CGT, M. Gleize commente :

> « Beaucoup d'ouvriers qui s'étaient mobilisés se sont retrouvés sur le carreau, sans contrat... Certains avaient anticipé et sont restés en France, mais ils ne peuvent plus travailler légalement aujourd'hui »[487]

Pourtant, alors qu'en sanctionnant ainsi les saisonniers engagés dans la lutte pour leur permanisation, les employeurs entendent museler la contestation, le non-renouvellement des contrats libère une partie d'entre eux de la relation de subordination et les incite à engager des procédures contentieuses avec l'appui des organisations syndicales, procédures sur la base

485 Une situation analogue se produit dans le Lot-et-Garonne, où la Coordination Rurale obtient la reprise des introductions saisonnières, suite à l'occupation du bureau du préfet en 2000, puis à sa victoire aux élections de la Chambre d'Agriculture en 2001.

486 Le département des Bouches-du-Rhône enregistre ainsi 1400 primo-migrants supplémentaires en 2001, soit une création de 1800 nouveaux contrats entre 2000 et 2003, alors que sur la même période, les effectifs saisonniers n'ont eux progressé en valeur que d'environ 650 unités.

487 Entretien avec M. Gleize, *op. cit.*

desquelles le mouvement de soutien va se structurer dans les Bouches-du-Rhône, autour de formes d'action essentiellement juridiques et médiatiques. Contrairement à certaines expériences de mobilisation précédentes où les acteurs ne capitalisent pas forcément l'expérience des luttes menées (du fait de leur éloignement dans le temps et l'espace, de la diversité des soutiens impliqués…), se met en place dans le département un processus d'accumulation et d'incorporation des ressources militantes (expériences personnelles et collectives, réseaux, outils…) sur la question du saisonnage étranger, qui va donner lieu à une succession d'actions, impulsées tant par le tissu associatif et syndical, que par les saisonniers eux-mêmes. L'exemple de la grève de la SEDAC auquel je m'intéresse à présent, illustre cette maturation progressive du processus d'action collective.

5. Articuler droit du travail et « droit au retour » : la grève de la SEDAC (2005)

Le conflit de la Société d'Exploitation du Domaine Agricole de Cossure (SEDAC) en juillet 2005 est incontournable dans l'étude des mobilisations des saisonniers étrangers en cela qu'il constitue un moment unique de visibilisation de leur condition, du fait de sa forte médiatisation[488]. Les images de logement insalubre et les témoignages des grévistes et de leurs soutiens à propos du salaire réel perçu, du nombre d'heures réalisé, des conditions de récolte, d'application des produits chimiques de traitement, des menaces de non-renouvellement des contrats de travail ont pendant plusieurs mois marqué la conscience collective, et ce largement au-delà du petit cercle des militants directement intéressés. Le « Moyen Âge » et « l'époque de Zola » sont les références historiques les plus couramment convoquées pour décrire la situation des ouvriers migrants et la notion d' « esclavage », largement employée par les médias, trouve par exemple un écho important dans les commentaires des internautes qui réagissent aux articles de journaux publiés sur Internet. Cette ample médiatisation fait que la question du salariat saisonnier étranger dépasse tout d'un coup les limites administratives du département des Bouches-du-Rhône.

488 Celle-ci a donné lieu à une demi-douzaine de sujets d'en moyenne une à deux minutes dans les journaux télévisés nationaux et régionaux de l'ensemble des chaînes hertziennes, montrant les conditions de logement des saisonniers et dans lesquels grévistes et syndicalistes témoignent des conditions de travail et de rémunération. S'ajoutent à cela de nombreux articles parus dans les quotidiens et hebdomadaires locaux, nationaux et internationaux pendant toute la durée de la grève et revenant ensuite sur l'application de l'accord de sortie de grève et les suites judiciaires occasionnées par ce conflit.

5.1. Une mobilisation spontanée et autonome dans une entreprise symbole

Localement, la grève est un véritable « événement », dans la mesure où elle touche l'un des plus importants exploitants agricoles du département, tant du point de vue de son activité économique (taille de l'exploitation, nombre de saisonniers employés) que de son implication dans la vie politique et syndicale de l'agriculture des Bouches-du-Rhône. Personnage influent, il est à la tête du MEDAF et c'est lui qui, le premier, obtient de la préfecture la reprise des introductions de primo-contrats en 2000. Nouveau venu dans le monde agricole bucco-rhodanien, il s'est rapidement imposé comme un « poids lourd », son entreprise constituant un symbole de la dynamique d'intensification qu'a connu l'agriculture du département et plus particulièrement de l'arboriculture développée sur le modèle du front pionnier. Drômois d'origine, il s'est établi dans la Crau au début des années 1990, suivant l'exemple d'autres exploitants arrivés dans la décennie précédente de cette même grande zone de production arboricole industrialisée et entièrement tournée vers la grande distribution.

Outre leur maîtrise des circuits de commercialisation et des procédés de conditionnement sur place, les Drômois bénéficient d'un capital financier important, issu de la plus-value tirée de la vente et de la conversion de leurs terres agricoles en zones industrielles et commerciales sur les bords de l'autoroute A7 [Herman 2008 : 44]. L'injection de ce capital dans la production arboricole du département crée une dynamique similaire à celle générée par l'implantation des rapatriés d'Afrique du Nord dans les années 1960. Une sorte d'« enclave coloniale »[489] se constitue ainsi, par le truchement de la Compagnie Agricole de la Crau.

La colonisation agricole de la Crau

Steppe semi-aride, la plaine de la Crau est traditionnellement dédiée à la récolte de l'alfa et à l'élevage ovin extensif. Toutefois dans les années 1950, puis de manière plus massive à partir de 1965, suite à la prolifération d'un champignon dans les sols traditionnellement dédiés à la culture melonnière dans la région de Cavaillon, une partie de cette production y est transplantée, pour y être « forcée » sous serre. Cette étape de colonisation agricole prend fin dans les années 1980, date à laquelle apparaissent des variétés plus précoces ne nécessitant plus d'être cultivées sous abri. Avec la disparition de ces cultures, la Compagnie Agricole de la Crau, opérateur historique de l'aménagement de la zone (assèchement des marais de Fos, projet de percement d'un canal d'irrigation Nord-Sud…) devenue une société anonyme gérant un patrimoine foncier de 3700 hectares de « coussouls » en 1995 [Fabre 1997 : 28], encourage dès 1980 le développement de l'arboriculture irriguée. Ce projet de « mise en valeur » s'appuie en fait sur les premières expériences de colonisation de la

489 Selon l'expression du prêtre-ouvrier et syndicaliste CFDT, M. Rouve [*in* Herman 2008 : 45].

Crau réalisées au début du XXe siècle par la Compagnie des Chemins de fers de Paris à Lyon et à la Méditerranée (PLM) en bordure de la route Mouriès-Istres [George 1931 : 198]. La compagnie va ainsi vendre quelques grands domaines créés à cette époque et équipés de stations de pompage (domaines de Poscros et de la Cabanasse). A ceux-ci s'ajoutent des lots de plusieurs centaines d'hectares en Grande Crau (actuels domaines de Cossure, de Collongue, de Bayard), rendus attractifs par la construction, au milieu des années 1970, de la voie rapide reliant Arles au complexe sidérurgique récemment créé à Fos-sur-Mer pour accueillir l'implantation d'une partie de l'appareil de production délocalisé de l'entreprise SOLLAC-Lorraine [Paillard & Fischler 1981 ; Castel & Al 2010]. Les conditions de vente des terrains (délais, superficie) ne permettent pas aux petits producteurs locaux de se regrouper pour les acheter, ce qui favorise leur acquisition par des arboriculteurs industriels venus de la Drôme et permet ainsi la constitution d'une « enclave coloniale ».

La SEDAC est l'une des sociétés d'exploitation des deux principaux domaines concernés par la grève : Cossure (500 ha) et Poscros[490] (600 ha). Au total, c'est donc une surface de plus de 1000 ha qui est dédiée à la culture de pêches et de nectarines, soit environ 10% de la surface cultivée à l'échelle nationale. La production de l'entreprise elle, représente 11 à 12% des quantités commercialisées au niveau français. La main-d'œuvre est principalement employée en CDD : la récolte est effectuée par des saisonniers OMI, au nombre de 240, d'origine marocaine et tunisienne ; le conditionnement lui, est notamment assuré par des étudiants chinois dont le temps de travail à mi-temps est annualisé et concentré durant les quelques mois que dure la récolte ; l'année précédant la grève, l'exploitation avait également eu recours à des salariés extérieurs équatoriens mis à disposition par une entreprise de travail temporaire espagnole, mais suite à un différend avec l'employeur, ceux-ci ne sont pas revenus en 2005[491]. Si l'on ajoute à cela les quelques permanents maghrébins qui pour certains recrutent et encadrent les saisonniers sous contrat OMI, on voit que le système de main-d'œuvre de la SEDAC se caractérise par une double segmentation, à la fois statutaire et ethnique.

Les lignes de fracture sont visibles dans la division du travail, comme en témoigne l'emploi des étudiants chinois à l'emballage et des OMI maghrébins à la récolte, mais également dans le hors-travail. Certains bungalows neufs, équipés d'une literie de meilleure qualité que celle fournie aux Marocains, étaient ainsi réservés aux Équatoriens et leur accès leur est interdit bien que ceux-ci soient de fait inutilisés et donc susceptibles d'être utilisés par les Maghrébins en surnombre. Le contrôle patronal garantit l'étanchéité des cloisons entre les catégories de salariés et les biens et services auxquels chacun a accès : ainsi, les saisonniers maghrébins qui

490 Mis en valeur à travers la Société d'Exploitation de Poscros (SEP).

491 C. Deroubaix, « Les esclaves des vergers », *L'humanité hebdo*, 16/07/05.

se sont risqués à substituer aux leurs des « matelas pour Équatoriens » se sont vu imposer une amende de 20 euros. Cette anecdote – outre qu'elle donne à voir comment le statut de saisonnier expose le salarié à toutes sortes de pratiques illégales en matière de sanction dans l'entreprise et en quoi ceci est utilisé à la fois pour abaisser le coût du travail, discipliner la main-d'œuvre et signifier et reproduire ainsi la relation de domination – montre à quel point le racisme, visible ici à travers l'inégalité de traitement selon l'origine, joue un rôle de division du collectif de travail. La rivalité entre les salariés étrangers est ainsi créée et entretenue, dans et en dehors du travail pour miner les solidarités ouvrières.

Cette politique a toutefois ses limites : dans le cas de la SEDAC, bien que les 240 saisonniers OMI soient physiquement scindés en deux groupes – les 120 Marocains étant logés dans de vieux algécos suroccupés et exposés en plein soleil sur le domaine de Cossure tandis que les 120 Tunisiens, pour la plupart originaires de la région de Jendouba[492], sont logés dans un vieux mas délabré sur le domaine de Poscros – et qu'une douzaine de saisonniers OMI soit employée à l'emballage, le mouvement de grève a largement permis de dépasser les différences de statut et d'origine. Les Tunisiens ont rapidement rejoint les Marocains qui ont été les premiers à se mettre en grève et les étudiants chinois ont ensuite lancé une deuxième vague dans les ateliers de conditionnement. Mais revenons à présent sur le déroulement et les principales caractéristiques de la grève.

Le mouvement est totalement spontané et pour cette raison, la lutte est à l'origine menée de façon autonome. Le 11 juillet, les saisonniers marocains du domaine de Cossure ont une altercation avec leur patron, à propos du non-respect de son engagement à régler les arriérés de salaire au premier jour du mois de juillet. Il s'agit là de la troisième promesse du genre depuis le début de l'année en 2005 et les ouvriers qui, l'année précédente, avaient réclamé de manière trop insistante le paiement de leurs heures, n'ont pas été repris. Pris à partie, l'employeur annonce qu'il ne peut pas payer et qu'il va déposer le bilan, avant de conclure, menaçant : « Faites ce que vous avez à faire, je ferai ce que j'ai à faire de mon côté ![493] ». Les saisonniers, dont les contrats prennent fin pour certains quelques jours plus tard, sont conscients qu'ils risquent de perdre les sommes dues et de ne pas revenir en France la saison suivante. « On ne pouvait pas rentrer au Maroc comme ça, sans quoi on n'aurait jamais revu notre argent ! » expliquera plus tard un ouvrier[494].

492 A l'échelle nationale, 44% des saisonniers agricoles tunisiens sont originaires de cette région en 2008.

493 *Lutte Ouvrière* n°1929, 22 juillet 2005.

494 Témoignage recueilli par N. Bell le dimanche 17 juillet 2005 à Poscros, *in* « La colère des saisonniers agricoles OMI », Radio Zinzine, 46 minutes.

Le lendemain, ils décident donc de cesser le travail et se rendent à la gendarmerie pour déclarer qu'ils sont en grève[495]. Cette démarche insolite traduit le caractère atypique de la forme que prend la mobilisation dans un contexte d'autonomie (sinon d'isolement) du collectif de travail migrant et souligne donc l'inventivité dont il fait preuve. Elle démontre leur méconnaissance des règles du jeu de l'action collective traditionnelle dans l'entreprise, tout autant que leur volonté de convoquer l'autorité publique dans le différend qui les oppose au patron, afin de substituer LA loi à celle de l'employeur. Les ouvriers marocains organisent ensuite le blocage de la production et convainquent les saisonniers de l'autre domaine, Poscros, en majorité tunisiens, de rejoindre le mouvement. Ce n'est que dans un second temps, que les syndicats (CGT, CFDT), alertés par les gendarmes et la permanence d'accueil social « point d'appui » de Saint-Martin-de-Crau, interviennent. La CGT, déjà implantée dans une exploitation voisine, où elle a appuyé une grève menée par des ouvriers permanents l'année précédente, est la plus prompte à réagir.

5.2. Un conflit sous contrôle : enjeux syndicaux et pratiques administratives

La grève est donc fondamentalement liée à un différend salarial avec l'employeur, ce dernier venant convoqué le « sens du juste » [Ricoeur 1965] des saisonniers qui se présente ici comme une « exigence inconditionnelle de justice » [Cottereau 1995]. Selon les mots de l'inspecteur du Travail que la préfecture dépêche sur les lieux, les saisonniers jouent le rôle de « banquiers du patron ». Mais alors que côté employeur ces retards de paiement s'apparentent à un découvert autorisé (sans agio) et gonflent avantageusement le fonds de roulement de l'entreprise, côté salariés, ces prêts forcés les obligent à s'endetter. Plus tard, un ouvrier explique :

> « On a fait des crédits chez nous. On est venus ici sans argent. Le patron ne nous donne même pas d'acomptes. Il a fallu qu'on aille trouver des épiciers, des Marocains, des Tunisiens, pour qu'ils nous donnent de la viande, les légumes… à crédit. Quand on a été payé au mois de mars, on n'a pu payer que les crédits qu'on avait. J'ai travaillé 4 mois. J'envoie chaque mois 200 à 300 euros à la famille. Qu'est-ce qu'il me reste ? Rien ! Moi j'ai cinq enfants, dont deux à la faculté. Comment je fais ? On vient là pour travailler, mais lui ne nous paie pas. Pourquoi ? »[496]

495 Entretien avec Mme Falquet, travailleuse sociale au point d'appui de Saint-Martin-de-Crau (13), juillet 2005.
496 *In* « La colère des saisonniers agricoles OMI », *op. cit.*

Les heures supplémentaires n'ont pas été payées pour les saisons 2004 et 2005, ce qui représente un sursalaire important pour des ouvriers travaillant jusqu'à 300 heures par mois en pleine saison, même si celles-ci ne sont ni déclarées ni majorées, que le temps de travail est annualisé et que certaines heures ne sont tout bonnement pas payées[497]. Le montant des heures non payées fait l'objet d'évaluations contradictoires et constitue donc un véritable enjeu de luttes : alors que la CGT avance tour à tour un total de 300 heures par personne et une fourchette de 1500 à 3000 euros d'arriérés[498], l'Inspecteur du Travail soumet lui à l'employeur une « addition » plus légère, qui sera de surcroît revue à la baisse par sa hiérarchie. Au final, les sommes dues sont largement sous-évaluées et la revendication de justice portée par les salariés en grève est mise à mal par la logique d'accommodement avec l'employeur et le pragmatisme de l'administration.

Si le paiement des heures supplémentaires travaillées est au centre du conflit, d'autres éléments sont mis en avant par les grévistes et leurs soutiens, à titre de revendications ou de « simple » dénonciation de leur condition. Le différend salarial a donc joué un rôle de catalyseur, permettant le passage à l'acte, rendant en quelque sorte inacceptable la poursuite de l'ordre des choses et par conséquent possible et légitime l'entrée en résistance contre le « système SEDAC ». Parmi ces éléments, se trouvent les conditions de logement, non conformes à la législation (nombre de mètres carrés par personne, mise à disposition et entretien de la literie, eau courante, électricité, douches et sanitaires…) et aux normes d'hygiène et de salubrité, ce qui, comme le reconnaît l'Inspecteur du Travail lors de sa visite sur place, rend illégal l'ensemble des retenues sur salaire faites au titre du logement, retenues qui s'élèvent à 62 euros par mois et par ouvrier, soit près de 15 000 euros mensuels : une source de profit certaine pour l'entreprise dans la mesure où les frais d'entretien des logements sont quasi nuls.

La question du contrôle préalable du logement par l'ITEPSA a fait l'objet de nombreux débats durant la grève et à la suite de celle-ci : lors du rassemblement de soutien organisé le dimanche 17 juillet, la CGT fait remarquer qu'il est pour le moins étonnant que les services de l'État n'aient pas contrôlé la façon dont le principal employeur de saisonniers étrangers du département héberge sa main-d'œuvre. Rapidement, l'Inspection du Travail répond à cette

497 Chaque ouvrier est par exemple tenu de commencer sa demi-journée un quart d'heure avant et de la terminer un quart d'heure après, ce qui pour les seuls saisonniers OMI représente 240 heures de travail non payé par jour.

498 Notons que cette évaluation paraît très éloignée de certaines situations personnelles. Dans son article « Dans les Bouches-du-Rhône, des ouvriers agricoles font grève pour obtenir le paiement d'heures supplémentaires », paru dans *Le Monde*, le 17 juillet 2005, M. Baret rapporte par exemple le cas d'Hassan dont le nombre d'heures impayées en 2004 s'élève à 211 heures et note que pour certains celui-ci « atteint les 380 heures » pour la seule campagne 2004. Cet ordre de grandeur est corroboré par les relevés d'heures supplémentaires de 65 ouvriers établis par l'employeur en 2004 et collectés par le CODETRAS dans le cadre de l'action « Régul'OMI ».

mise en cause en arguant que la partie la plus dégradée des logements ne lui avait pas été signalée par l'employeur. Ainsi, plusieurs mois après le conflit, un contrôleur du Travail explique :

> « Si vous dites que vous avez des logements à un endroit, je vais les voir. Si vous en avez à un autre endroit et que vous ne le dites pas, plus ou moins sciemment, je ne vais pas y aller. Si je ne les vois pas, comment voulez vous que je sache si vous avez des logements pourris. Nous, on ne peut pas tout deviner. Je veux dire, on ne voit pas à travers une boule de cristal, non plus… Et vous savez, une exploitation, souvent c'est grand quoi, avec tout un tas de dépendances ou de pas dépendances. On ne va pas venir avec un hélicoptère, hein ! »[499]

Les actions de contrôle de conformité des logements à la législation étant essentiellement centrées sur la déclaration d'hébergement collectif faite par l'employeur, l'effectivité de celle-ci, dans un contexte de manque d'effectifs et de moyens de l'Inspection du travail, n'est donc pas garantie si le patron ne joue « plus ou moins sciemment » pas le jeu. Cet exemple du logement montre bien comment l'activité de contrôle se construit sur le modèle d'une collaboration entre inspecteur et employeur[500]. Par choix et/ou par nécessité, le respect du droit repose sur le fonctionnement de ce « couple », un fonctionnement qui peut au quotidien ne pas être toujours harmonieux (l'inspecteur peut par exemple avoir recours à la menace ou à la sanction pour obtenir une mise en conformité) mais qui structurellement ne peut pas ne l'être jamais. Car l'« art de punir » de l'inspecteur est basé sur une « technologie des représentations », au sens où il « doit maîtriser la représentation que l'employeur se fait de la portée de ses sanctions. Contraint par les suites données par le Parquet et les juges à ses sanctions, [il] doit prudemment manier ses armes » [Dodier 1986 : 66]. Pour cela, l'inspecteur est amené à faire des compromis, à hiérarchiser les priorités, à construire une relation de confiance avec l'employeur sur le mode du donnant-donnant[501], afin de l'inciter à « jouer le jeu ».

499 Entretien avec un contrôleur du travail, ITEPSA Marseille, février 2007.

500 Dans le cas de l'agriculture, le corps de contrôle s'est de plus historiquement structuré sur le modèle du « juge de paix », les Inspecteurs des Lois Sociales (apparus dans les années 1960, issus des « Allocations Familiales » et originaires pour beaucoup de l'administration coloniale) étant principalement chargés de contrôler le versement des salaires et des cotisations, soit en substance davantage les questions de protection sociale que de droit du travail. La tradition de recherche du consensus a profondément marqué la pratique de contrôle de l'ITEPSA, une spécificité que pourrait bien atténuer son rapprochement avec les autres corps d'inspection (régime général et transport) au sein des DDTEFP et sa corrélative mise sous tutelle du ministère du Travail, qui de fait soustrait le contrôle de l'application du droit du travail dans le secteur agricole de l'influence du ministère de l'Agriculture (Entretien avec Mme Soubielle, Bureau de la Santé et de la Sécurité au Travail, Ministère de l'Agriculture, Paris, avril 2005 ; Entretien avec M. Sarrazin, technicien régional de prévention, SRITEPSA PACA, Marseille, février 2007).

501 En Haute-Corse par exemple, l'inspection du travail a par exemple utilisé la mise en place du recrutement de saisonniers OMI marocains pour obtenir des employeurs la mise aux normes des logements destinés à la main-d'œuvre, ainsi que le versement des cotisations patronales (Entretien avec Mme Mariotti, inspectrice du travail, siège de l'ITEPSA 2B, Bastia, 2005).

La rupture de cet autre pacte d'invisibilité fait voler en éclats cette coopération et, alors que la responsabilité est partagée, chaque partie cherche à se disculper en soulignant les incohérences du discours de l'autre. Dans le cas du site de Poscros, une inspection a eu lieu en janvier 2005 et, bien que le patron ait déclaré que les saisonniers étaient hébergés dans les algécos neufs (ceux destinés aux intérimaires équatoriens) qu'ils n'occupaient pas en réalité, ceux-ci se situaient à quelques mètres du vieux mas (par ailleurs bien visible, puisqu'il faut nécessairement passer devant pour visiter les bungalows) et ne pouvaient en aucun cas héberger, dans le respect de la réglementation, l'ensemble des 120 Tunisiens déclarés sur le domaine. Au mieux, le contrôle a donc fortuitement manqué de zèle, au pire il dénote d'un certain laxisme de l'administration quant à l'application des textes régissant la conformité du logement dans le cas de cette entreprise. On peut cependant s'interroger sur la marge de manœuvre de l'agent de contrôle face à un patron aussi important et se demander si la responsabilité incombe seulement au petit fonctionnaire d'exécution, ou davantage à l'ensemble de la chaîne d'autorité administrative. D'autant que les mesures prises ensuite pour résoudre le problème du logement dans l'entreprise SEDAC témoignent d'une volonté de l'État d'agir *a minima* et de décharger l'employeur de sa responsabilité et des coûts financiers qu'elle induit (près de 33 000 euros [Herman 2008 : 47]).

En effet, alors que l'ensemble des salariés grévistes sont logés dans des conditions contraires à la réglementation (suroccupation des *algeco*, absence de sanitaires et de douches en nombre suffisant, absence d'eau potable…), la préfecture n'ordonne que le relogement des saisonniers logeant dans le vieux mas. L'administration, bien qu'ayant constaté l'irrégularité des conditions de vie des 240 saisonniers, ne réagit que partiellement en ne relogeant qu'une minorité de grévistes et tolère ainsi que la majeure partie d'entre eux continue d'être hébergée dans ces conditions. Le droit, dont les salariés, par le truchement de cette grève, réclament l'effectivité, fait donc l'objet d'une application à géométrie variable, du fait non plus du seul employeur, mais également de celui de la préfecture et de l'ITEPSA. Le maintien de l'irrégularité est donc dès lors coconstruit par l'exploitant et l'autorité administrative.

A partir de ce moment se met en place une véritable cogestion du « problème SEDAC » , dont l'organisation matérielle du déménagement des ouvriers constitue le point d'orgue : la gendarmerie est chargée de transporter personnellement les bagages des saisonniers à bord de ses véhicules de service. La scène (filmée[502]) des gendarmes faisant l'appel devant le foyer SONACOTRA d'Istres pour retrouver le propriétaire des paquets entassés dans les fourgons bleus de la force publique illustre, jusqu'à l'absurde, toute la confusion des responsabilités

502 « L'assiette sale : des OMI aux AMAP », Galopinsfilm, 80 minutes.

privée et publique dans la gestion du conflit. Il en est de même pour ce qui est du coût du relogement : les 87 ouvriers sont installés dans deux structures d'hébergement collectif, le foyer d'Istres et le foyer rural de Saint-Martin-de-Crau, jusqu'à l'arrivée à échéance des contrats moins de deux mois après, ce qui occasionne 36 000 euros de frais, devant être pris en charge à 90% par la Caisse d'Allocations Familiales et à 10% par l'employeur. Au final, l'intégralité de la somme sera supportée par la collectivité [Herman 2008 : 46-47], l'employeur socialisant ainsi une partie du coût de maintien de la force de travail employée.

« Terrain miné »

Je veux ici rapidement mentionner une anecdote survenue au cours du déménagement des ouvriers. Celui-ci survient au lendemain du rassemblement de soutien précédemment évoqué, alors que je reviens dans l'entreprise pour mener des entretiens avec les salariés grévistes. En garant ma camionnette devant le vieux mas, je remarque que les ouvriers ont rassemblé en hâte leurs effets personnels, qui s'entassent pêle-mêle dans des sceaux, des cagettes, des cartons ficelés... Il règne sur place une atmosphère de chaos et je perçois une tension dont je ne saisis alors pas la raison. Je m'approche d'un ouvrier avec qui j'avais discuté la veille un long moment. La conversation s'engage et certains de ses collègues se joignent à nous, de sorte qu'un petit attroupement se forme. Quelques instants plus tard, les visages se ferment soudain et la conversation s'interrompt brutalement. Un homme, à l'allure sportive et à l'apparence soignée, approche d'un pas décidé et me tend la main pour me saluer.

Le temps de quelques secondes qui me parurent une éternité, cette main (et je comprends alors qu'il s'agit de celle du patron) se referme sur la mienne et la retient. « Qui es-tu ? Que fais-tu là ? », demande-t-il en me regardant fixement. Après un court silence, je réponds en arabe « Je suis venu voir mon oncle Mohammed ». L'homme se retourne vers l'un de ses ouvriers et lui demande de traduire. « S'il te plaît, ne dit rien », l'implore-je en arabe. « C'est le neveu de Mohammed, je le connais », confirme en baissant les yeux le salarié pris à témoin. La pression sur ma main se relâche alors et sans un mot, l'employeur tourne les talons et s'éloigne à grands pas. Je me confonds en remerciements auprès de l'ouvrier ayant accepté de ne pas trahir mon identité, salue rapidement les autres, monte dans ma voiture et démarre en trombe. Je n'ai jamais revu ces hommes depuis.

5.3. La remise en cause d'un « système SEDAC »

Au même titre que le logement, les conditions de travail, bien que n'ayant pas été un motif déterminant de déclenchement de la grève, sont mises en avant par les salariés de la SEDAC dès le début du conflit. Sur le bord de la voie rapide qui jouxte le domaine de Cossure, ils ont installé une pancarte sur laquelle figurent ces mots du patron « si vous voulez

travailler, achetez vos outils ». Les saisonniers doivent en effet se procurer par eux-mêmes et à leur frais les combinaisons de travail, ainsi que les sécateurs de taille. Il leur faut ainsi consacrer l'équivalent de 3 heures de travail à l'achat de la combinaison réglementaire. Madani résume ainsi l'alternative qui leur échoit : « J'ai dû acheter un sécateur. Obligé. Pas de sécateur, pas de travail. Pas de travail, pas de contrat l'année prochaine[503] ».

Loin d'être anodin, cet élément est révélateur de la condition des saisonniers de la SEDAC. Alors que dans une forme salariale classique, l'ouvrier renonce à sa liberté de travail en se plaçant dans une relation de subordination dans laquelle il loue sa seule force de travail contre un salaire, en échange de quoi l'employeur met à sa disposition les instruments nécessaires à l'accomplissement de la tâche productive, le mode de mise au travail des saisonniers s'apparente ici davantage au travail intérimaire ou indépendant. On a donc là un symptôme de la condition salariale dégradée dans laquelle le saisonnier cumule les handicaps de chaque statut : comme tout salarié, il est attaché durablement à un employeur auprès de qui il aliène sa mobilité et qui dirige son travail, dont la valeur est largement inférieure au salaire qu'il perçoit en échange ; s'il était intérimaire, il aurait la possibilité éventuelle de changer d'employeur, toucherait une prime de précarité et ses instruments de travail lui seraient fournis par l'entreprise de travail temporaire ; s'il était indépendant, il pourrait décider de l'organisation de son travail, vendrait le produit de son labeur selon un tarif fixé par lui, compensant les dépenses d'outillage engendrées par son statut d'artisan.

Le patron ne fournit pas non plus le matériel nécessaire à la récolte. Un ouvrier explique :

> « Ici il n'y a pas d'escabeaux. Tu dois empiler des caisses et monter dessus. Des caisses en plastique : c'est instable! Si tu tombes, tu peux te casser une jambe. C'est vraiment la merde. Si tu n'as pas de caisse à portée de main, tu t'accroches aux branches, tu grimpes aux arbres. En fait, tu fais comme tu peux, mais tu dois ramasser »[504].

Les ouvriers doivent donc composer avec les carences d'un système de cueillette et de taille dégradé, dont le caractère intensif repose principalement sur la force de travail. Car paradoxalement le verger de cette exploitation géante n'a pas été planté de façon à permettre la mécanisation de la récolte et de la taille, c'est-à-dire un système dans lequel les ouvriers travaillent à partir de plateformes automotrices déplacées entre les rangées d'arbres fruitiers. En dépit de cela, le rythme de cueillette imposé est élevé : entre 200 et 400 caisses de 10 à 20 kg, soit un total situé dans une fourchette de 2 à 8 tonnes par personne et par jour. La grève est également l'occasion pour les ouvriers de dénoncer leur exposition professionnelle aux pesticides. Les

503 « Les esclaves des vergers », *op. cit.*

504 « La colère des saisonniers agricoles OMI », *op. cit.*

premiers concernés sont évidemment ceux qui appliquent les traitements. L'un d'entre eux témoigne :

> « Je manipule les produits sans imperméable, ni masque. Et je fais ça tous les jours. Chaque jour, je dois passer minimum dix cuves. Je mélange avec les mains, que je mets directement dans les sacs, dans les bidons. Et tout ça, sans gants. Du coup, j'ai des boutons sur les mains. Quand j'ai réclamé des protections au patron, il m'a dit : « c'est comme tu veux, sois tu travailles comme ça, soit tu restes couché et je ne te paie pas. C'est moi qui commande ». » [505]

Compte tenu du type de verger (écartement minimal entre les rangées d'arbres fruitiers), les tracteurs ne sont pas équipés de cabines filtrantes, qui isoleraient l'opérateur du nuage de produits jeté en l'air par l'atomiseur qu'il tire. L'absence de protections individuelles, bien que celles-ci soient (et j'y reviendrai dans la troisième partie de la thèse), largement insuffisantes pour garantir la préservation de la santé de l'opérateur [Garrigou & Al 2008], est donc d'autant plus préjudiciable. Car les produits utilisés, tels que le Methomyl et l'Iprodione[506] sont reconnus au niveau européen comme étant des perturbateurs endocriniens, le second étant classé « cancérigène probable pour l'homme » par l'Agence Environnementale Américaine et ayant été retiré du marché européen en 2007. L'inspection du Travail a par ailleurs constaté que les cartouches filtrantes du masque utilisé par les opérateurs contrôlés ne correspondaient pas au niveau de protection requis pour l'épandage de ces produits (« P2D » et non « A2P2 ») et que ceux-ci n'avaient bénéficié d'aucune visite médicale du travail, ni d'aucune formation spécifique à l'activité de traitement. Mais en définitive, c'est l'ensemble des saisonniers qui sont exposés aux produits, soit de manière directe c'est-à-dire lorsque l'atomiseur passe à proximité et les asperge de pesticides, soit de manière indirecte quand ils travaillent sur des arbres ayant été traités peu de temps avant. Face à une caméra de télévision, un ouvrier mime la scène :

> « Il y a des gouttes de produits chimiques qui nous retombent dessus, en particulier dans les yeux. On a mal aux yeux, la peau qui brûle »[507].

La question de l'outillage et des protections contre les pesticides est évoquée lors des négociations en préfecture et donne lieu à un accord par lequel l'employeur s'engage à fournir « très rapidement » tous les outils, les escabeaux, les tenues de protection. Ces dernières font l'objet d'une attention toute particulière et le risque chimique émerge donc ici comme un problème

505 « La colère des saisonniers agricoles OMI », *op. cit.*

506 Il s'agit là des deux produits dont j'ai retrouvé une grande quantité de bidons dans une benne à ordure sur le site de l'exploitation, le jour du rassemblement.

507 Journal Télévisé de 20h du 15/07/05, France 2, Archives INA.

de santé publique mis à jour par une situation exceptionnelle, de crise. Syndicats et administration s'emparent de la question qui d'ordinaire n'est pas priorisée. L'accord précise que les saisonniers responsables des traitements ne reprendront le travail qu'après confirmation par l'ITEPSA que les protections « adéquates » ont été apportées. Dans les faits, celles-ci ne le seront pas puisqu'une protection « adéquate » passe avant toute chose par la mise en place de mesures de protection collective (cabine filtrante, substitution des produits Cancérigènes, Mutagènes et Reprotoxiques, réduction du nombre de traitements, suppression de la « coactivité », respect des délais de « réentrée »…). Des améliorations seront toutefois effectuées, allant dans le sens d'une simple et relative mise en conformité avec la réglementation existante.

Lister l'ensemble des éléments matériels du conflit (heures supplémentaires, logement, conditions de travail) ne doit pas conduire à occulter la dimension fondamentalement symbolique de la grève pour les saisonniers. Car la lutte pour le paiement d'un dû en espèces sonnantes et trébuchantes, pour de meilleures conditions d'hébergement, la fourniture d'outils de travail… est aussi, voire avant tout, une lutte pour la reconnaissance. Prendre en compte la dimension subjective et symbolique du conflit ne revient pas à surinterpréter, par goût du romantisme, ce qui ne serait que le produit d'une lutte d'intérêts entendus au sens le plus matériel du terme. C'est au contraire tenir compte de la parole exprimée par les grévistes pendant le conflit et la situer d'un point de vue analytique dans le cadre d'une demande de reconnaissance d'une part, et dans ce que produit l'expérience du rapport de forces d'autre part, en termes de ressenti, à savoir de conscience non seulement de soi, mais également d'un soi élargi (un collectif de travail, une condition de « salarié bridé », une classe). Et ce d'autant plus que les grévistes sont pleinement conscients du risque qu'ils encourent de ne pas voir renouveler leur contrat. Un ouvrier agricole permanent d'une exploitation voisine, ancien contrat OMI venu soutenir les saisonniers en grève, témoigne :

> « Avec ces contrats, il n'y a pas de dignité, pas de fierté de soi. On quitte notre pays pour venir gagner notre vie ici. Mais on gagne le minimum et on perd notre dignité. Les contrats OMI tuent l'honneur et la dignité de la personne. On les accepte malgré nous. Aujourd'hui, c'est une lutte pour la dignité »[508].

Au-delà des conditions matérielles de travail et de vie dans cette entreprise particulière, c'est la condition saisonnière qui est ici montrée du doigt, et au-delà le statut d'ouvrier agricole migrant par lequel celui-ci est assujetti à un employeur. Car comme le pose Honneth [2007], l'action collective constitue un moyen de lutter contre la réification, c'est-à-dire le processus

508 « La colère des saisonniers agricoles OMI », *op. cit.*

par lequel le capitalisme, en s'appuyant ici sur la nature utilitariste des lois migratoires, tend à transformer les relations entre les personnes en un rapport social entre des choses [Marx 1972(1859)]. La mobilisation permet ici aux saisonniers de se penser et d'agir au contraire comme des sujets, capables d'imposer un rapport de forces avec l'employeur (le « maître » si l'on resitue cette analyse dans le cadre de la dialectique hégélienne du maître et de l'esclave) qui pose la demande de reconnaissance et dans lequel se joue donc l'affirmation du soi [Honneth 2007].

Pour autant, les saisonniers ne réclament pas la suppression des contrats OMI, pas plus que ne le font les syndicats et associations de soutien lors de cette grève. En première ligne dans les négociations, la CGT exige un « dépoussièrement du statut » et demande que soit mis fin à la pratique du contrat nominatif et que les introductions saisonnières fassent l'objet d'une gestion paritaire[509]. Les soutiens se trouvent en fait dans une situation paradoxale puisqu'alors qu'ils sont au fond indirectement favorables à la suppression du saisonnage OMI moyennant la transformation des contrats saisonniers en CDI et la délivrance d'une carte de séjour[510], ils n'affirment pas clairement cette position. Il en est de même du côté des grévistes, qui n'osent le faire de peur, d'une part, de se retrouver sans contrat l'année suivante dans le cas où cette revendication ne serait pas prise en compte et, d'autre part, de « fermer la porte » aux futurs candidats, c'est-à-dire à des parents ou à des proches.

Le salarié venu soutenir ses collègues reprend :

> « Si ce Monsieur [*il désigne son voisin gréviste*] est là, c'est par sa force, c'est par ses bras. Mais ces bras sont toujours coupés par des mots « vous ne faites rien, vous ne connaissez rien, vous ne travaillez pas comme il faut ». Il n'y a jamais de reconnaissance de notre travail, ni dans la paye, ni dans une prime et encore moins dans une parole d'encouragement. Si on est là, c'est qu'on n'est pas des feignants. Les OMI c'est des gens honnêtes, qui veulent gagner leur vie avec leur sueur. On nous traite comme des esclaves ! Les mots ne peuvent pas exprimer ce qu'on vit ici. »

La dépréciation du travail du saisonnier, qui vise à justifier son faible niveau de salaire et de qualification reconnu, constitue une non-reconnaissance de la fonction qu'il joue dans le procès de production et, au-delà, de sa subjectivité. C'est un mécanisme de négation du travailleur en tant qu'homme et en tant qu'ouvrier qualifié. Car paradoxalement, si le patron tend à considérer le saisonnier étranger comme une énergie avant tout, une force de travail impersonnelle et donc interchangeable (« des bras »), celle-ci fait également l'objet d'une

509 Soit une application stricte de la Circulaire de 1976.

510 C'est du moins la revendication formulée à sa création par le CODETRAS, un collectif dont la CGT fait partie au moment du conflit.

dévalorisation symbolique. Alors que le travail exigé est avant tout une performance, l'évaluation qui en est faite n'affiche aucun élément de satisfaction, maintenant le saisonnier dans le doute quant au caractère satisfaisant de son ouvrage. Ainsi commente Amor, gréviste : « J'ai toujours la peur au ventre pour mon contrat, malgré tout le travail que je fais, j'ai toujours peur que ce ne soit pas assez pour le patron[511] ». La dépréciation du travail produit une insécurité au sens où le saisonnier n'a pas de critère objectif d'évaluation de son travail et est contraint de travailler toujours plus pour plaire à son employeur. Ce que certains grévistes verbalisent comme étant de la « maltraitance » joue le rôle de levier pour stimuler la productivité du travail. Il faut donc l'envisager comme un outil de commandement à part entière.

5.4. Prolongements et résonances d'une victoire à la Pyrrhus

D'un point de vue symbolique, parce qu'elle donne tout à coup une visibilité à une catégorie de travailleurs largement invisible, la grève de la SEDAC est une remise en cause du rapport de forces, non seulement dans l'entreprise concernée, mais également dans l'ensemble du département. Tout opère comme si cette grève était un possible point de rupture. Pour cette raison, alors que, d'un côté, salariés des exploitations voisines, syndicats et associations de soutien s'emparent de cette fenêtre d'opportunité politique et médiatique pour dénoncer un statut et les abus qu'il permet en termes de droit du travail et envisagent le conflit comme un potentiel « déclic » sur lequel prendre appui pour construire un nouveau rapport de forces, l'administration et le patronat s'efforcent, de l'autre, de minimiser la portée de l'événement et d'endiguer une éventuelle propagation du mouvement. Le syndicat majoritaire des exploitants prend position au niveau national en déclarant qu'« il ne faudrait pas faire du cas d'un seul exploitant, le cas de l'ensemble des exploitants du département, voire de la France entière[512] », tandis que la CGT prévient : « La question revendicative à Cossure et Poscros est réglée. Mais, de toute évidence, le préfet pense que tout va redémarrer en l'état. Il se trompe.[513] ».

Dans un premier temps, le mouvement s'étend. Le jour de la reprise du travail à la SEDAC, une nouvelle grève démarre à l'initiative d'une centaine d'ouvriers agricoles marocains sur le domaine de Collongue voisin, exploité par le groupe « Domaine Bayard ». Celui-ci y emploie 70 permanents d'origine marocaine et un nombre équivalent de saisonniers sous contrat OMI, dont une trentaine de Polonais qui refusent de cesser le travail [Mésini 2006 : 10]. Les reven-

511 Journal Télévisé de 20h du 08/08/05, France 2, Archives INA.

512 « Le cas d'un seul exploitant… », Communiqué de presse de la FNSEA du 19 juillet 2005.

513 « Première victoire pour les esclaves des vergers », *op. cit.*

dications exprimées par le délégué du personnel, font écho à la situation médiatisée quelques jours plus tôt : « Nous prenons nos repas dans des taudis et nous n'avons pas de sanitaires.[514] » Elles portent également sur une revalorisation des salaires. Le soir même, les salariés obtiennent « 5% d'augmentation de salaire, la construction d'un réfectoire en dur et d'un bloc sanitaire[515] » et reprennent le travail le lendemain.

Ici donc, en ce qui concerne la majeure partie du collectif de travail, l'appartenance communautaire a permis le dépassement des lignes de fracture statutaire, cet élément de solidarité organique se combinant avec d'autres variables explicatives, telles que l'ancienneté du courant migratoire et du séjour de certains salariés, mais aussi et surtout l'existence d'un important noyau d'ouvriers permanents organisés autour d'une structure syndicale. A l'opposé, les saisonniers polonais, arrivés plus récemment et en plus faible nombre à la fois dans le département et l'entreprise, sans lien organique (familial, communautaire…) avec les permanents et le syndicat, se sont retrouvés coupés de tout élément de solidarité immédiate, condition nécessaire à leur engagement dans l'action collective. Ce contrepoint avec la grève de la SEDAC montre que les solidarités dans les conflits du travail ne sont pas des données *a priori*, fondées sur la condition ouvrière, le statut d'emploi, l'appartenance communautaire… Celles-ci se construisent dans le temps, combinant plusieurs de ces variables au gré des intérêts des protagonistes, de la représentation qu'ils ont de leurs intérêts, des possibilités qu'ils ont d'agir…

Le mouvement de grève s'étend également à d'autres secteurs de la production de l'entreprise SEDAC, lorsque le 29 juillet, les 80 employés des ateliers de conditionnement, dont une quarantaine d'étudiants chinois, débrayent pour obtenir le paiement de leurs heures supplémentaires et la majoration des heures de nuit[516]. Le mécanisme de contrôle est le même que pour les saisonniers OMI, comme l'explique un étudiant-salarié :

> « On craignait de ne pas pouvoir revenir l'année suivante. Ça avait déjà été le cas l'année dernière. Maintenant, si on ne revient pas, ce n'est pas grave : on ne veut plus !»[517]

Si les différences de statut, d'origine, la division du travail dans l'entreprise, le fait que les étudiants ne soient pas logés sur le domaine, la brièveté de leur période d'emploi…

514 *Lutte Ouvrière* n°1930, 29 juillet 2005.

515 « La grève des ouvriers agricoles du Sud porte ses fruits », *Libération*, 22 juillet 2005.

516 Les grévistes réclament également le remboursement de leurs frais de transport et la prise en charge d'un accident de travail, que la direction a refusé de déclarer. Ils obtiennent gain de cause sur tous les points après trois jours de conflit (« Dans la Crau, la révolte des travailleurs saisonniers étrangers », *L'humanité*, jeudi 4 août 2005).

517 Journal Télévisé « 19/20 » du 20/08/05, édition nationale, France 3, Archives INA.

empêchent la réalisation d'une action commune et donc le blocage total de la production, la grève se propage tout de même par capillarité et imitation et bénéficie *in fine* à l'ensemble des salariés de l'exploitation agricole. Toutefois, l'extension du conflit reste extrêmement localisée géographiquement et ne concerne que marginalement les OMI. La grève de la SEDAC ne se révèle donc pas être l'embryon d'un mouvement plus large de saisonniers, comme dans le Loiret en 1980.

En outre, elle donne lieu à une dispersion des soutiens. Paradoxalement, alors que ce conflit permet une visibilisation sans précédent de la condition des saisonniers, le CODETRAS, collectif qui depuis 2002 rassemble des organisations diverses pour la réalisation d'actions communes, au niveau prud'homal notamment, doit faire face à la défection de la CGT. Le conflit de la SEDAC révèle en fait un antagonisme latent au sein du collectif entre deux logiques concurrentes (la logique purement syndicale et celle, plus large, d' « accès aux droits » davantage portée par les associations), antagonisme qui, du fait du caractère informel de la structure et notamment de « l'absence d'une précise répartition fonctionnelle des domaines de compétence et d'intervention », génère une « compétition, sur le même terrain, entre organisations syndicales ouvrières concurrentes » et/ ou avec les acteurs associatifs [Donnaloia 2009 : 65].

Pour toutes ces raisons, il est difficile d'analyser la grève de la SEDAC comme une victoire, comme le fait la presse à l'occasion de la reprise du travail, ou alors s'agit-il d'une victoire à la Pyrrhus. La négociation menée par la CGT à la préfecture débouche sur un accord : aucun primo-contrat ne sera introduit l'année suivante dans les Bouches-du-Rhône avant que tous les grévistes aient retrouvé un emploi. Le syndicat cherche ainsi à bouleverser la règle du jeu du saisonnage en obligeant l'administration à en conditionner l'accès. Sans le savoir, la CGT reprend là une demande constante des différents mouvements de saisonniers, à savoir la sécurisation des parcours professionnels et migratoires des salariés mobilisés. Si ceci n'est pas synonyme d'une suppression du dispositif saisonnier OMI, la mesure privilégie toutefois les intérêts des salariés en poste au détriment des autres candidats à l'immigration. Or, le 13 octobre 2005, le tribunal de commerce d'Arles prononce le redressement judiciaire des sociétés SEDAC et SEP et l'année suivante, moins d'une dizaine d'anciens salariés bénéficieront d'un contrat, la quasi-totalité des grévistes se trouvant donc « bloquée » au Maroc et en Tunisie. Selon la Direction Départementale du Travail en effet :

> « Les exploitants ont préféré se passer d'un ouvrier de la SEDAC plutôt que de le prendre et de se dire « Celui-là, il a foutu la merde l'année dernière, il va venir chez moi, il va… » Quand ils ont demandé des primo et qu'on leur

> a dit « Non, pour les primo, ce sera un de la SEDAC », ils ont dit « Bon, on ne prend personne ». Il y en avait plus de 200 à recaser. Il n'y en a eu que 4 ou 5 de reclassés. Je pense que les exploitants, ils ont bien quand même dans l'esprit « ils se sont rebellés, donc imaginez, j'en fais venir un chez moi parmi mes 25 autres Marocains, il va les endoctriner et puis il va foutre le même souk chez moi! » »[518]

Ce témoignage lève le voile sur les stratégies des employeurs organisés pour maintenir l'ordre, c'est-à-dire pour gérer, d'un point de vue matériel et symbolique, la déstabilisation du système saisonnier entraînée par le conflit, sa médiatisation et plus encore, l'accord sur lequel il a débouché. C'est un message fort lancé aux saisonniers du département, à ceux qui seraient tentés d'imiter leurs collègues. Au-delà du risque de contagion, la FDSEA défend avant tout le caractère discrétionnaire du recrutement qui constitue, on l'a vu (compte tenu du système de parrainage, de l'importance du mythe de la faveur...), le ressort de la sujétion du salarié, ainsi que le moyen pour le patronat de rester maître chez soi, c'est-à-dire de restaurer l'un des piliers du traitement paternaliste de la main-d'œuvre : la séparation des sphères publique et privée, qui évite toute confrontation de la propre loi de l'employeur à celle de l'État. Cet élément transparaît dans cette allocution de M. Rossignol, Président de la FDSEA :

> « Le préfet voulait obliger les agriculteurs à reprendre les gens de la SEDAC et ça aurait mis le feu, comme on dit le pastis dans l'exploitation pour pas dire autre chose […] C'est réglé. Je m'étais entendu... Enfin on avait vu avec le préfet : il s'était engagé, il avait signé un accord avec la CGT pour les gens de la SEDAC, pour les refaire embaucher dans l'année qui suivait. Cet accord est caduc donc les gens de la SEDAC ne sont plus prioritaires. Quand on veut un contrat OMI, c'est celui qu'on veut, qu'on demande. »[519].

Parallèlement, les suites judiciaires données à la grève peinent à rétablir les saisonniers dans leurs droits. Une soixantaine d'ex-grévistes s'étant constituée partie civile aux côtés de la CGT, le tribunal correctionnel de Tarascon statue, en octobre 2007, sur les huit délits recensés par l'Inspection du Travail, parmi lesquels « l'obtention de services en échange d'une rétribution sans rapport avec l'importance du travail accompli », « la soumission à des conditions d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine » et « l'affectation de travailleurs non formés et sans les protections prévues à des travaux les exposant à des agents chimiques dangereux ». Plus encore que la gravité des infractions, le rapport de forces politique et la médiatisation de la grève sont des éléments de nature à expliquer, d'une part, que l'inspection

518 Entretien avec Mme Laroze, DDTEFP, Service de la Main-d'Oeuvre Etrangère (SMOE), Marseille, février 2007.

519 *Notes sur la réunion publique de la FDSEA13 sur les contrats ANAEM,* Atrium de Salon-de-Provence, 20 avril 2007, documentation interne au CODETRAS, non publiée.

du travail ait dressé des procès-verbaux qui représentent une forme de sanction habituellement délaissée par le corps de contrôle[520] et, d'autre part, que le Parquet y ait donné suite, alors que la majorité d'entre eux sont habituellement classés[521]. Mais au-delà, l'administration ne met en œuvre aucun moyen susceptible de permettre la condamnation de l'employeur : aucun juge d'instruction n'est nommé et l'inspection du travail est absente au procès, ce dont le patron de la SEDAC tire parti lors du procès :

> « On cherche à me faire passer pour un négrier. Que l'état des logements relève d'une mise en scène pour la télévision, ce n'est pas impossible… J'ai toujours été contrôlé par l'administration, qui n'a jamais rien trouvé à redire. Monsieur l'Inspecteur du travail qui n'êtes pas là aujourd'hui, ces contrôles, vous les avez faits ou pas ? »[522]

Au final, le tribunal ne retient aucun des huit chefs d'inculpation et prononce la relaxe du patron, une décision dont le Parquet fait appel le dernier jour du délai imparti, après que la CGT et les saisonniers aient eux-mêmes fait valoir leur décision de contester le jugement de première instance. En deuxième instance, la Cour d'appel d'Aix-en-Provence infirme cette décision et en mai 2009[523], l'employeur est condamné à 3 mois de prison avec sursis et 6 000 euros d'amende pour avoir soumis les plaignants « à des conditions d'hébergement indignes » et affecté deux d'entre eux « à des travaux les exposant à des agents chimiques dangereux sans visite médicale, ni formation spécifique préalable, et sans masque adapté ». Au titre des dommages et intérêts, l'employeur doit également s'acquitter de la somme de 1000 euros par plaignant et de 1200 euros supplémentaires pour les deux salariés en charge des traitements chimiques. Cette décision est confirmée par la Cour de Cassation en février 2010[524]. On remarquera toutefois que cette condamnation ne porte pas sur la question des arriérés de salaire qui a pourtant été l'élément déclencheur de la grève, le chef d'inculpation portant sur le hiatus entre la rémunération et le type de travail accompli ayant d'ailleurs été écarté en première instance. De ce point de vue donc, l'action judiciaire ne constitue pas un prolongement logique de la grève, même si elle y met symboliquement un terme.

La grève de la SEDAC est un fait marquant dans l'histoire récente des luttes des saisonniers agricoles étrangers, tant du point de vue de ses caractéristiques intrinsèques (un conflit du

520 En 2006, les services d'Inspection du travail en agriculture ont par exemple dressé 917 procès verbaux, ainsi que 628 mises en demeure et 73 527 observations écrites (Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels, *Bilan des conditions de travail en 2007* : 145).

521 « Quand vous avez, comme à Marseille, un Procureur qui classe les PV à tour de bras, qu'est-ce que vous voulez faire ? Vous pouvez toujours courir » (Entretien avec un Inspecteur du Travail, Paris, 03/10/07).

522 *Notes de Patrick Herman*, Tribunal Correctionnel de Tarascon, décembre 2007.

523 Arrêt 604/M/2009 de la Cour d'Appel d'Aix en Provence, 7ème chambre correctionnelle, 26 mai 2009.

524 Arrêt de la Cour de Cassation, chambre criminelle, 16 février 2010, N° de pourvoi : D09-84.012.

travail, très médiatisé, dans une entreprise représentative d'un certain modèle agricole et du rapport qu'il entretient avec l'État), que de ses conséquences sur les mobilisations à venir. Elle a permis la construction, même temporaire, d'un rapport de forces dans lequel les saisonniers s'imposent dans le champ (vis-à-vis d'eux-mêmes, des autres saisonniers, du reste de la classe ouvrière, du patronat, de l'État, de la société d'accueil en général) comme des acteurs dignes doués d'une capacité de résistance et d'organisation, qui a débouché sur le paiement d'une partie des arriérés de salaire et la condamnation en appel de l'employeur, notamment sur la base de l' « abus de personne vulnérable et dépendante »[525] qui constitue une avancée jurisprudentielle importante pour le contentieux pénal à venir. Mais en dépit de la charge symbolique de l'événement, la grève de la SEDAC se solde de manière irréductible par la perte pour les saisonniers de la possibilité de gagner leur vie en France.

En cela, elle vérifie et par là même rappelle aux saisonniers et aux organisations de soutien la loi d'airain du contrat OMI, à savoir que la propension d'un salarié à se maintenir dans l'emploi est inversement proportionnelle à sa mobilisation en faveur de l'effectivité de ses droits. Pour autant, l'expérience de la SEDAC ne sonne pas le glas de toute action collective et de toute collaboration entre saisonniers et organisations de soutien, mais incite plutôt ceux-ci à trouver, dans leur répertoire commun de protestation, d'autres formes ou d'autres objets de lutte. La campagne de permanisation « régul'OMI » lancée par le CODETRAS répond en partie à ces nouvelles perspectives et attentes de mobilisation, en recentrant l'action collective sur une lutte frontale contre le statut saisonnier plutôt que sur l'effectivité des droits que celui-ci inactive.

525 La Cour d'appel reconnaît que « l'état de dépendance des salariés du prévenu était connu de ce dernier en ce qu'il disposait du pouvoir décisionnel quant au renouvellement de leur contrat chaque année » (Arrêt 604/M/2009 de la Cour d'Appel d'Aix en Provence, *op. cit.*, p.16).

C·G·T F·S·M

LES 3 TRAVAILLEURS MAROCAINS SONT INNOCENTS

LA CGT EXIGE LEUR LIBERATION IMMEDIATE

Depuis le mois d'avril, un long conflit oppose les ouvriers marocains aux patrons maraichers pour exiger :

→ Le respect des textes en vigueur, de la convention collective du maraichage, des textes en matière de logement, d'heures supplémentaires et de contrat de travail.

→ Leur embauche définitive.

Depuis ce conflit, les patrons n'ont pas ménagé leurs efforts en provocant, insultant les travailleurs, les menaçant avec fusils et couteaux pendant la grève, allant même jusqu'à lâcher les chiens.

Lundi 4 août, les patrons sont allés plus loin dans la provocation.

Parce que les 4 travailleurs du maraîcher, MONSIEUR BARRIER, réclamaient leur dû, 2 ont été rossés, un est atteint gravement et est à l'hôpital. Les 3 autres sont en prison.

Ce sont les victimes qui sont accusés et les agresseurs qui sont en liberté.

Après vois pratiqué une ratonnade avec la bienveillance de la police les patrons ont fait inculper 3 travailleurs marocains.

Il s'agit d'une vaste opération visant à expulser massivement les travailleurs immigrés et maintenir le travail précaire dans le maraichage et le développer dans les autres professions.

CA SUFFIT !

→ HALTE À LA PROVOCATION
→ HALTE À LA RÉPRESSION
→ LIBÉRATION IMMÉDIATE DES 3 TRAVAILLEURS MAROCAINS INNOCENTS.

MANIFESTATION SAMEDI 9 AOUT A 10 H PLACE DE GAULLE

كلنا يعلم نضال عمال الفلاحة المغاربة
الذين يريدون الحصول على كرامتهم

أصدقائي المهاجرين

النضال متواصل للحصول على الأوراق

ن شهر أبريل ونحن العمال المغاربة في الفلاحة نناضل للقضاء على
لنظر المؤقتة و لتحسين المعيشة و للحصول على كرامتنا،
أيها الإخوة المهاجرين العاملين في المعمل في البناء فنضالنا
نحن عمال الفلاحة فهو نضالكم، فالبطرون فهو باطرون
واحد والنضال وهو نضال واحد، وكل ما يعملونه باطرونات
الفلاحة للإخوة المغاربة من قمع و خرق القانون فكل الباطرونات
سواء في المعمل أو البناء يريدون أن يعملوا نفس الشيء،
ولهذا يجب علينا كلنا أن نعمل يدا في يد لأجل أن يربحوا جميع
الإخوة المغاربة أوراقهم، و س. ج. ت تطلب بأن تحاكم جميع الباطرونات
الذين أخترقوا القانون و الذين يسكنون الإخوان في الكراجات
أن يؤدوا جميع الغرامات التي سوقوها للإخوة المغاربة
لنحقق كل هذا يجب علينا كلنا أن نقف مع إخواننا ليحصلوا
على أوراقهم جميعا ما نسي ومهاجر لنحقق مطالب المغاربة
يوم السبت 21 يونيو كلنا مع الإخوة المغاربة على الساعة 9h.30

Rendez-vous Bourse du Travail samedi
9h 30 21 juin
22, rue Notre Dame de Recouvrance

CGT

تعسفات الباطرونات ضد أربعة عمال مغاربة بالفلاحة

أيها العمال المهاجريين

FSM

مرة أخرى، يغتنم الباطرونات بأورليان (لواريط) مدة العطلة الصيفية
للإعتداء على أربعة عمال مغاربة يشتغلون بالفلاحة، ولأجل الوصول
إلى ذالك نظم الباطرونات عملية شنعاء، أقل ما يقال عنها، بأنها
ضد كل العمال، ضد الحق النقابي وعنصرية.
نعم لقد اختار الباطرونات يوم الإثنين 4 غشت لتطبيق مخططهم
الجهنمي حيث تم الإعتداء على أربعة من العمال المغاربة بالفلاحة حوالي
الساعة الثامنة ونصف صباحا بعزرقة (باريس) ولقد عانوا هؤلاء العمال
الكثير من قساوة هذا الإعتداء اثر الضرب والشتم.... الذي لحق بهم والذي أدى
إلى إلحاق واحد منهم بالمستشفى لمدة ثمانية أيام. وفي نفس اليوم أجبر (بودري)
رئيس إقطاعيات الفلاحة الخضر بالمنطقة ندوة صحفية أخطأ فيها
وجهة نظره حول التعسف الذي حصل عند (باريس) (أخ زوجة بودري)
متهما العمال المغاربة بالمعتدين وأعتبرهم وحوش ودمويين.
بعد ذالك تم أعتقال الأربعة عمال،

أيها العمال

فسواء فيما تخص مسيرة عمال المغاربة إلى باريز يوم 25 مارس 79 أو
صراع البعارة وصياد السمك أو تعطيل كاتب النقابة بمعمل دورنو
بيوتكور أو العمال المغاربة بفلاحة الخضر فجد نفس الرغبة المفقودة
للمجلس الوطني لباطرونات مرنسا بمساعدة النظام القائم
لتنظيم الإعتداءات والمس بالحريات. إخواننا المهاجرين، منذ أن بدأ
العمال المغاربة بفلاحة الخضر نضالهم النموذجي مع س. ج. ت في
بداية شهر أبريل ضد العبودية في مشكلها الحديث، عمل الباطرونات
والنظام على منهجة الإعتداءات وذالك بتطبيقهم مذهب "اعتداء - قمع" والذي
أدى في آخر المطاف اعتقال العمال المغاربة الأربعة بعزرقة "باريس"

C.G.T. UNION DEPARTEMENTALE DU LOIRET
UNION LOCALE D'ORLEANS
UNION LOCALE DE FLEURY-SARAN F.S.M.

NON AUX EXPULSIONS

LES PATRONS MARAICHERS PAIERONT

Avec leur syndicat C.G.T, les salariés immigrés du maraichage sont en lutte depuis Avril dernier pour vivre comme des hommes, pour leur dignité.

CONTRE L'ESCLAVAGE MODERNE:

LA LUTTE AVEC LA C.G.T. POUR GAGNER

Avec la C.G.T., ils exigent la fin des contrats à durée déterminée, le paiement des heures supplémentaires, des logements décents.

Les récentes décisions du Tribunal d'ORLEANS, la désignation d'un expert, la condamnation de patrons maraîchers constitue un premier succès de l'action engagée.

Le "vol" d'heures de travail non rémunérées normalement pour des centaines de travailleurs se chiffre à plusieurs dizaines de millions de centimes.

LE PATRON SE LOGE...

IL LOGE LES TRAVAILLEURS...

C'est contre l'esclavage "moderne" qui par exemple à OUVROUER les CHAMPS, conduit les employeurs à loger leurs salariés dans des taudis, des hangars, des épaves de voitures que les travailleurs se sont révoltés.

La puissante lutte engagée, son élargissement peut conduire à la condamnation. Les patrons maraîchers qui pendant des années durant se sont refusés à tout respect en matière de droit du travail, de logement, etc.

Tracts français/arabe, grève des saisonniers d'Orléans contre les « contrats bidons », Archives de l'UD-CGT Loiret et archives personnelles de M. Echahbouni.

Chapitre V. Contester le statut par le droit : l'expérience atypique du CODETRAS (2002-…)

Rendre compte d'une expérience à laquelle j'ai participé, d'un collectif dont je fais partie, tel est l'objet, sinon le défi, de ce cinquième chapitre. L'immersion au sein du CODETRAS m'a permis d'avoir des conversations informelles au quotidien, de transformer ainsi la relation classique enquêteur/enquêté, d'accéder au travail militant en train de se faire, d'observer des situations qui débordent son discours construit et destiné à l'en-dehors... Si le riche matériau collecté fait la force de cette démarche d'observation participante, il résulte de ce choix méthodologique que les pages qui suivent sont irrémédiablement empreintes de ce regard porté de l'intérieur, que seules viennent borner la rigueur de la pratique sociologique et la réflexivité nourrie par la connaissance et l'analyse des mobilisations précédentes.

1. Le CODETRAS : de la nécessité de s'unir à la spécialisation juridique

> « Saisis à maintes reprises pour soutenir les démarches de ces ouvriers, associations et syndicats ont décidé de se regrouper au sein du CODETRAS, afin que soientcondamnées les pratiques illégales de certains employeurs et pour dénoncer un système global qui favorise et génère de tels dysfonctionnements et abus » [CODETRAS 2003 : 1]

1.1. Mettre en réseau des forces et des expériences

Le COllectif de DEfense des TRavailleurs Agricoles Saisonniers (CODETRAS) n'est pas une création *ex nihilo,* au sens où en 2002, date de sa création, des individus et organisations travaillent depuis des années à la défense des droits des saisonniers agricoles étrangers, principalement les syndicats CGT et CFDT, qui organisent des luttes individuelles (actions prud'homales) et collectives (mobilisations de 1997-1998, SEDAC...) et un réseau de travailleurs sociaux des « Points d'Appui Ruraux », qui reçoivent les saisonniers dans le cadre de permanences d'accueil pour faciliter leur accès aux droits sociaux[526]. Pour cette raison, ces

526 Ce réseau, créé à partir de 1993, est régi par la « Convention d'agrément relative à la mise en œuvre des dispositifs de point d'appui aux services publics, dit Plan Départemental d'Accueil des populations étrangères »

deux acteurs constituent la principale interface entre le CODETRAS et les saisonniers agricoles, jouant à la fois le rôle de courroie de transmission de l'information et de relais opérationnel. La constitution du collectif correspond donc à un prolongement et à une réorganisation du travail militant effectué jusqu'alors et le choix d'une structure souple répond à une volonté commune de mutualiser des expériences et des moyens, pour apporter une réponse à la problématique spécifique du salariat migrant saisonnier des Bouches-du-Rhône, tout en ménageant l'indépendance de chacun des membres..

Deux événements vont conduire à la formation du collectif : au niveau du département, les organisations syndicales font le constat que la remise en cause en 2000 du *statu quo* de 1995 se traduit par un afflux de primo-contrats, qui donne lieu à une recrudescence des « trafics » de main-d'œuvre et à une fragilisation de la condition des saisonniers dans les entreprises ; à l'échelle européenne, les émeutes d'El Ejido (Almería) en février 2000 donnent à voir aux militants des Bouches-du-Rhône ce qui leur apparaît alors comme l'horizon du système provençal. Suite à une commission d'enquête internationale effectuée en Andalousie par le Forum Civique Européen (un des membres fondateurs du collectif), ont lieu différentes rencontres réunissant chercheurs, syndicalistes et associations[527], qui permettent un échange d'analyses et une lente prise de conscience collective du fait qu'il y a un intérêt et une nécessité à agir de concert localement.

Le collectif se construit donc sur des problématiques très locales, tout en ayant une ouverture sur l'international et les autres expériences de lutte des travailleurs agricoles migrants. Cette dialectique entre local et global, problématique OMI et ensemble de la question du saisonnage étranger dans l'agriculture intensive méditerranéenne, est un élément structurant du CODETRAS, qui développe son action à partir de ses propres moyens, problèmes rencontrés et fenêtres d'opportunité, tout en essayant d'échanger et mutualiser les pratiques de lutte[528], pour construire un rapport de forces politique au niveau européen. Et c'est paradoxalement en travaillant très localement, à partir d'une connaissance fine de l'agriculture et du système de

donnant application de la circulaire n°2003/537 du 24 novembre 2003 et impliquant les préfectures de région et de département, le FASILD, l'OMI…

527 Journée de travail « L'intégration des travailleurs immigrés en milieu rural », Plan d'Orgon (13), septembre 2000 ; journée d'étude « L'exploitation de la main d'œuvre étrangère dans l'agriculture intensive en Europe, aujourd'hui et demain », Saint-Martin-de-Crau (13), août 2001 ; colloque « Les émeutes xénophobes contre les immigrés clandestins en Andalousie : la politique de l'Union Européenne en question », Paris, juin 2001.

528 Ces échanges ont eu lieu entre le CODETRAS, le *Sindicato de Obreros del Campo* (Espagne), le FCE (France, Autriche, Suisse), l'Autre Syndicat (Suisse), le GISTI… dans le cadre de plusieurs rencontres et projets communs d'enquête, de coordination des mobilisations, de formation syndicale, parmi lesquels la rencontre européenne « Résistances en Europe à la servitude en agriculture », Rodilhan, 19-20 mai 2006, les journées de débat « Agriculture industrielle en Andalousie : exploitation salariale et dégâts environnementaux. Quelles alternatives? », Nijar, 27-28 avril 2007, le projet européen Confédération Paysanne/GISTI/SOC « Favoriser le dialogue social et participer de la formation de syndicalistes européens » (2007-2009)…

main-d'œuvre du département et en mobilisant des instruments de droit essentiellement franco-français, que le collectif obtient des victoires politiques et juridiques, lui conférant un statut d'interlocuteur face aux autorités locales, nationales et européennes[529].

Cette articulation entre le local et le global ne se fait pourtant pas sans heurts et schématiquement, on peut distinguer deux tendances au sein du collectif qui, si elles ne s'opposent pas frontalement, définissent des priorités différentes : un premier pôle privilégie le travail de terrain (syndical, juridique, politique) et considère comme secondaire l'extension de l'activité militante à l'international, tandis que le second (dans lequel les universitaires, la Confédération Paysanne et le FCE jouent un rôle actif) refuse de hiérarchiser les deux objectifs. Cette tension entre deux conceptions de la stratégie à mener est fonctionnellement dépassée à travers la division du travail militant, une division facilitée par la souplesse organisationnelle offerte par la structuration en collectif.

Le CODETRAS se constitue donc en « réseau informel […] né de la nécessité ponctuelle de protester à plusieurs voix » [Bretton 2005] autour des acteurs de terrain précités (syndicats de salariés agricoles et travailleurs sociaux) rejoints par d'autres syndicats (Fédération Syndicale Unitaire, Confédération Paysanne), des associations de défense des droits de l'Homme (Ligue des Droits de l'Homme) et des migrants (Association de Soutien aux Travailleurs Immigrés, Mouvement contre le Racisme et pour l'"Amitié entre les Peuples, Comité Inter Mouvements Auprès Des Évacués, Espace Accueil aux Étrangers), des chercheurs[530], des associations de solidarité ou de coopération internationale (FCE, Nafadji/Pays d'Arles), des militants altermondialistes (Association pour la Taxation des Transactions financières et pour l'Action Citoyenne)… Ces individus et structures venus d'horizons différents partagent la même « indignation morale » [Aquino 2010 : 412] par rapport à ce qu'ils connaissent des conditions d'emploi, de travail et de vie des saisonniers étrangers. Les différences de points de vue sont surmontées à travers la mise en place d'un diagnostic commun de la situation et d'une plateforme revendicative, l'ensemble donnant lieu à la rédaction d'une « charte ».

529 Audition dans le cadre du Rapport n°11 114 du Conseil de l'Europe sur « L'agriculture et l'emploi irrégulier en Europe » [Dupraz 2006] ; « Audition publique sur l'exploitation des travailleurs migrants en Europe **»,** Parlement Européen, 24 octobre 2006 ; séminaire « Précarité de la main d'œuvre saisonnière et agriculture industrielle », Parlement européen, janvier 2009.

530 La présence de chercheurs au sein du CODETRAS contribue à faire émerger l'idée que le discours et l'action politiques doivent s'appuyer sur une expertise scientifique pour gagner en efficacité et en légitimité. La réalisation de celle-ci est envisagée selon deux modalités distinctes : en interne, les chercheurs produisent une connaissance éventuellement mobilisable par le collectif ; en externe, le CODETRAS demande dès juillet 2002 à la préfecture la mise en place « sous l'égide des pouvoirs publics, d'une étude approfondie, à caractère scientifique, de l'emploi des étrangers saisonniers » [Donnaloia 2009 : 53], accueille des étudiants et chercheurs « extérieurs » et participe à des journées d'études, colloques ou séminaires.

L'analyse peut schématiquement être résumée ainsi : le mode de production capitaliste et la concurrence internationale amènent les producteurs de fruits et légumes à chercher à tout prix à réduire le coût du travail en employant une main-d'œuvre étrangère issue des pays pauvres soit de manière « illégale » (étrangers sans autorisation de séjour et/ou de travail), soit en recourant abusivement aux contrats saisonniers OMI, levier de la « déréglementation sauvage » du marché du travail, que les employeurs et les services de l'État s'évertuent conjointement à mettre en place pour assurer la survie d'une production à la fois non délocalisable et non « durable » (économiquement, socialement, écologiquement).

La suppression des contrats OMI ne constitue toutefois pas en tant que telle une revendication du CODETRAS, qui se contente d'exiger la transformation de tout contrat saisonnier de plus de 3 mois en CDI et la délivrance conjointe d'une carte de séjour renouvelable « ou le cas échéant [d'] une carte de résident » à tout titulaire d'un CDI. S'ajoutent à cela des revendications « annexes » quant à la délivrance d'un titre de séjour temporaire avec autorisation de travail aux saisonniers ayant entamé des procédures judiciaires (contre leur employeur ou la Mutualité Sociale Agricole) ou à la réembauche prioritaire de salariés privés de contrat « sans motivation sérieuse » de la part du patron, du fait de l'arrêt de l'activité de ce dernier ou suite aux trafics de main-d'œuvre engendrés par la « réouverture des vannes » en 2000 [CODETRAS 2004].

Plus que contre les principes mêmes du contrat saisonnier OMI et de l'utilitarisme migratoire qui le sous-tend, le CODETRAS entend donc lutter contre une certaine mobilisation de ces contrats par les employeurs et l'administration. Cette position répond toutefois moins à un point de vue politique *in abstracto* qu'à la volonté de rassembler sous cette bannière un large spectre d'organisations et de définir un objectif compatible avec celui des saisonniers en poste, les intérêts de ces derniers étant enchâssés dans (sinon bridés par) ceux de la communauté saisonnière (entendue comme l'ensemble des réseaux familiaux et villageois). C'est cette exigence de réalisme qui amène le collectif à définir arbitrairement le critère de 3 mois comme étant le seuil au-dessous duquel le saisonnage OMI peut être maintenu. Ce faisant, le CODETRAS propose donc de circonscrire les abus qu'il dénonce aux ouvriers agricoles embauchés sous contrat court.

A sa création, le collectif fait le constat que la relation de captivité dans l'emploi et de dépendance vis-à-vis de l'employeur inhérente au statut de saisonnier OMI rend l'action collective presque impossible et que, dans ce contexte, son rôle consiste donc à appuyer les actions de résistance, le plus souvent individuelles et juridiques, engagées par quelques salariés en

situation de rupture avec l'employeur pour des motifs divers : accident de travail, non-renouvellement du contrat… Il s'agit donc d'une forme d'engagement par défaut, avec ses limites dont le CODETRAS a conscience et qui le placent de fait dans une position « périphérique » et défensive :

> « Dans la construction de rapports de forces favorables aux exploités, c'est leur engagement qui est déterminant […] Or la mobilisation collective des travailleurs semble bien improbable dans l'immédiat, les rares révoltes sont le fait d'individus poussés à bout. Via un soutien pragmatique à ces révoltés, le rôle majeur du CODETRAS ne serait-il pas de soutenir l'insoumission, la quête de la dignité et de l'autonomie des personnes écrasées par la collusion des appareils économiques, administratifs et politiques ? » [Bretton 2005]

L'objectif des militants consiste tout d'abord à donner à ces entreprises une visibilité médiatique de façon à publiciser la condition des saisonniers en montrant que ce qui peut apparaître sporadiquement comme divers abus isolés fait en réalité système. Le premier champ d'action du CODETRAS s'organise donc autour d'une « lutte pour la visibilité » au sens où l'entend Voirol, c'est-à-dire :

> « Cette dimension spécifique de l'agir qui, partant d'un vécu de l'invisibilité ou de la dépréciation symbolique, déploie des procédés pratiques, techniques et communicationnels, pour se manifester sur une scène publique et faire reconnaître des pratiques ou des orientations politiques » [2005 : 107-108].

Dans cette perspective, le collectif organise en juillet 2002, devant le siège de l'OMI à Marseille, une première conférence de presse intitulée « Des travailleurs saisonniers étrangers comme des marchandises, importés, exploités et rejetés » (sans le savoir, les militants adoptent ici un type d'action qui fait écho à l'occupation du siège parisien de l'Office par les ouvriers agricoles soutenus par le MTA en 1975). Toujours dans le but de rompre ce « pacte d'invisibilité », le CODETRAS anime également des conférences-débats, communique auprès d'un réseau de journalistes de presse écrite locale et nationale, accueille et accompagne sur le terrain des équipes de radio et de télévision et publie en 2003 la première version d'un « livre noir », recueil de cas donnant à voir les situations vécues par des saisonniers et les actions engagées par eux pour y faire face [CODETRAS 2005a]…

Le second axe de soutien aux luttes engagées par les saisonniers consiste ensuite à « rationaliser » le recours au droit pour l'inscrire dans la construction d'un rapport de forces avec le patronat agricole, l'organisme de sécurité sociale agricole et l'administration (DDTEFP, préfecture, ministère(s)…).

1.2. Une « mobilisation politique et collective du droit »

Le CODETRAS fait du droit, parce que c'est l'« instrument de normalisation par excellence […], [un] discours intrinsèquement puissant, assorti des moyens physiques de se faire respecter » [Bourdieu 1986 : 17], un élément central de sa pratique militante et de son discours politique. Sans être étroitement légalistes, les membres du collectif font l'analyse que l'exploitation de la main-d'œuvre saisonnière repose en partie sur une violation structurelle et plus ou moins acceptée (par l'administration et dans une certaine mesure par les ouvriers eux-mêmes) du droit, droit qui constitue donc de fait un réel champ de lutte politique qu'il s'agit d'investir. De ce point de vue, le rapport que le CODETRAS entretient au droit se rapproche de celui du GISTI, qui dès sa création posait que

> « « le droit n'est pas une panacée », mais plutôt une arme parmi d'autres, dont il est possible de tirer avantage dans une lutte qu'il faut néanmoins toujours penser comme collective, en évitant le « cas par cas »» [Israël 2003 : 128][531].

Pour reprendre la typologie entre « droits revendiqués, exercés et reconfirmés » de Noreau & Vallet [2004 :10], la mobilisation du droit dans le cadre de la défense des saisonniers, vise surtout à obtenir l'effectivité de droits déjà acquis, c'est-à-dire à agir sur leurs conditions de mise en œuvre [Lascoumes & Serverin 1986], plutôt qu'à revendiquer des droits nouveaux. Le droit est donc ici saisi dans une perspective essentiellement instrumentale, c'est-à-dire répondant à des besoins immédiats (en termes de situation administrative, de prise en charge d'un accident de travail…) et visant à établir des précédents, sur lesquels pourront être développées d'autres luttes relevant directement ou non du même cas de figure.

Cette approche instrumentale naît de l'expérience pratique du droit qu'ont de nombreux membres du collectif, que ce soit en matière de droit des étrangers (le pôle juridique du CODETRAS est animé par un ancien intervenant de la CIMADE en Centre de Rétention Administrative) ou de droit social (à travers l'activité syndicale ou la fonction de travailleur social). L'idée sous-jacente est que la reconnaissance de certains droits peut donner accès à

531 Il s'agit là de la lecture que fait Israël du premier ouvrage de l'association [GISTI 1974]. Sur les liens entre le CODETRAS et le GISTI, il faut préciser que ce dernier participe très tôt (dès 2003) aux réunions du collectif et fournit une expertise juridique, sur des points précis de droit social (comme la question du maintien des droits à l'arrivée à échéance du contrat de travail et du titre de séjour pour les salariés accidentés ou malades), directement mobilisée dans le cadre du contentieux avec la Mutualité Sociale Agricole. En outre, le GISTI apporte un soutien à plusieurs procès initiés par le collectif comme celui opposant Mme Es Salah (employée de maison embauchée sous couvert de contrats agricoles saisonniers pendant 10 ans, devenue l'une des figures médiatiques de la lutte des « OMI ») à son employeur, l'un des plus gros employeurs de main-d'œuvre étrangère du département. Il participe également à la saisine de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) en 2007.

d'autres droits : d'une part, parce que le droit est une ressource politique susceptible de s'accumuler ; d'autre part, parce que les droits sont imbriqués entre eux et que la jouissance de certains est conditionnée par la reconnaissance d'autres (par exemple, un salarié qui se voit reconnaître un taux d'incapacité permanente partielle supérieur à 20% dans le cadre d'un accident de travail doit se voir automatiquement délivrer à une carte de séjour).

Pour autant, la dimension symbolique du recours au droit est loin d'être marginale : les jurisprudences favorables aux saisonniers sont autant de réaffirmations de leurs droits et au-delà, de leur « droit d'avoir des droits » [Arendt 1982], c'est-à-dire qu'elles constituent une reconnaissance de leur statut de sujet politique. Ces deux dimensions de la mobilisation du droit, instrumentale et symbolique, visent à parvenir à ce qui est posé comme objectif prioritaire par le collectif à savoir le « rétablissement de l'état de droit » [CODETRAS 2004], envisagé à la fois comme la fin de l'impunité juridique pour les employeurs et l'administration ayant des pratiques se situant en dehors du droit et comme un facteur d'évolution du statut juridique des saisonniers.

L'action juridique du CODETRAS se situe donc à plusieurs niveaux : celui du contentieux proprement dit tout d'abord, avec la constitution des dossiers (rassemblement des éléments de preuve, déploiement d'une première trame de l'argumentaire juridique, demande d'aide juridictionnelle) et l'animation d'un pool d'avocats plus ou moins militants[532] ; celui ensuite de la veille juridique et de la publicisation des jurisprudences utiles pour les actions à venir et de quelques grands textes de référence (circulaire interministérielle annuelle fixant les grandes orientations relatives à l'immigration saisonnière dans le domaine agricole, convention collective…) ; celui enfin de la production du droit, sur laquelle le collectif cherche à influer

532 Il est intéressant de noter que d'après l'expérience du collectif, les avocats les plus militants, les « cause lawyers » [Gaiti & Israël 2003 : 19], ou du moins ceux qui se présentent comme tels, ne sont pas nécessairement les plus investis dans les dossiers, ni les plus désintéressés par ce que ceux-ci peuvent « rapporter » en termes pécuniaires. D'où l'intérêt pour le CODETRAS de constituer un pool d'avocats spécialisés, un groupe de travail structuré partageant une même stratégie, échangeant sur les pratiques administratives, coordonnant des actions communes. La préparation en amont des dossiers par le juriste du collectif et par les militants pour les tâches non spécialisées, le paiement des avocats grâce à l'aide juridictionnelle et des articles 700 du Nouveau Code de procédure civile ou 761-1 du Code de justice administrative (dispositions garantissant le remboursement d'une partie des frais de défense en cas de victoire) ont été des éléments clés du succès de la collaboration du CODETRAS avec les avocats et donc des victoires juridiques remportées par les saisonniers.

par des actions de « lobbying traditionnel » auprès des élus nationaux[533] et européens ou encore par la saisine de la HALDE.

On peut schématiquement dégager deux grandes phases dans cet « activisme juridique » du CODETRAS, entendu comme une « lutte pour le droit comme manière de penser le monde qui s'inscrit dans la concurrence ou la complémentarité avec d'autres manières de dire le monde social et ses injustices » [Gaïti & Israël 2003 : 29] : dans un premier temps, le collectif mène des luttes juridiques « périphériques », c'est-à-dire ne remettant pas directement en cause le statut de saisonnier agricole étranger, se concentrant, dans le prolongement du travail de terrain des syndicats et du réseau de travailleurs sociaux, sur l'accès au droit social de salariés lésés par leur employeur ou par la Mutualité Sociale Agricole ; dans un second temps, à partir de 2005-2006, ces actions sont complétées par un contentieux qui vise à sortir les salariés du carcan du contrat OMI, en attaquant les décisions administratives de refus de renouvellement des titres de séjour et des autorisations de travail.

Il n'y a pas à proprement parler de rupture politique à la charnière de ces deux temps de la mobilisation du droit, puisque la revendication d'amendement en profondeur des contrats OMI est posée dès la fondation du CODETRAS. Ce sont davantage les moyens et le contexte qui opèrent une césure : en 2005, un juriste spécialisé en droit des étrangers, ancien intervenant au CRA d'Arenc[534], est recruté par Espace-Accueil aux Étrangers, structure très active au sein du CODETRAS[535], ce qui a pour effet direct de renforcer la compétence technique du collectif en

533 Ainsi le sénateur communiste des Bouches-du-Rhône M. Bret propose par exemple que la « saisonnalité » soit redéfinie en termes de durée maximale et minimale par voie réglementaire et reprend l'idée défendue par le CODETRAS d'une nécessaire transformation du contrat saisonnier des travailleurs agricoles étrangers introduits par l'OMI en contrat à durée indéterminée (Question écrite n° 06987, *JO Sénat*, 10/04/2003). De même, un amendement déposé par Mme. Assassi et le groupe communiste répond à une demande du collectif quant au maintien de la possibilité pour l'étranger d'être régularisé après 10 ans de séjour régulier en France et à l'inscription dans la loi de la déclinaison suivante « ou qui a travaillé régulièrement en France pendant plus de cent vingt mois cumulés » (Extrait du compte-rendu analytique officiel de la séance du 14 juin 2006, amendement 380, projet de loi sur l'immigration, Sénat).

534 Ce qui apporte au CODETRAS, outre une expérience pratique du droit, notamment dans sa dimension la plus procédurale (recours), une mise en relation plus étroite (la CIMADE fait partie des membres fondateurs du collectif) avec un réseau d'acteurs et d'informateurs à l'intérieur des lieux d'enfermement pour tenter de garantir l'accès aux droits (sociaux, au séjour, du travail) d'ouvriers agricoles étrangers sans titre de séjour en attente d'expulsion. Cette collaboration est notamment mobilisée en mai 2006 lors de la mise en rétention de 11 occupants du « Gourbi », bidonville rural de la plaine de Berre-l'Etang et permet la libération de 10 d'entre eux. Dans le prolongement de cette affaire, le CODETRAS et la CIMADE ont établi un contact avec l'Inspection du Travail dans le but de coordonner leur action « afin que les ouvriers agricoles étrangers employés au noir et en instance de reconduite, et qui auraient des salaires impayés ou des sommes à recouvrir, puissent bénéficier d'un soutien approprié » (Compte-rendu de la réunion CODETRAS/CIMADE/ITEPSA, Documentation interne au CODETRAS, Marseille, juillet 2006.)

535 Dans les faits, c'est sur cette entité que repose une grande partie du travail du collectif [Donnaloia 2009], puisqu'elle offre la possibilité de « rémunérer du temps de travail militant » (elle emploie notamment le coordinateur des points d'appui ruraux et le juriste précité). La structure est statutairement définie comme un « Centre régional de ressources pour les acteurs de l'intégration ». Elle est mobilisée pour former – avec l'aide du Centre pour l'Initiative Citoyenne et l'Accès au(x) Droit(s) des Exclus (CICADE) – les travailleurs sociaux et autres « acteurs de l'intégration » aux questions d'accès au droit des étrangers, et parmi eux, les saisonniers

matière de mobilisation du droit. Au même moment, la grève de la SEDAC prépare politiquement le terrain à une remise en question du statut par le droit et le cas de M. Aït Baloua apporte au collectif la matière pour mener cette bataille juridique.

1.3. Une action juridique initialement dispersée et défensive

Dans un premier temps donc, le collectif cherche à capitaliser les luttes individuelles de certains saisonniers soutenus par les syndicats et associations et à servir de « caisse de résonance »[536], c'est-à-dire à leur apporter une réflexion et une expertise juridique d'ensemble et les politiser, au sens de les inscrire dans un discours public de dénonciation et la construction d'un rapport de forces. Au fur et à mesure, la stratégie juridique s'affine et le CODETRAS cherche à passer d'un rapport au droit largement subi et défensif, c'est-à-dire une mobilisation au coup par coup, en fonction des cas qui se présentent (au risque de le faire de manière chaotique et de ne pas arriver à cumuler et à articuler entre elles les différents acquis et ambitions juridiques), à un rapport au droit davantage réfléchi et offensif, qui suppose d'aller chercher de « bons clients » pour mener tel ou tel contentieux, vu comme important au regard d'une stratégie préétablie.

Le collectif passe donc progressivement d'une stricte logique de soutien à une logique d'anticipation et de production du conflit. Ce déplacement change radicalement la nature des relations entre le CODETRAS et les saisonniers. Car si dans ce conflit, le salarié migrant est immédiatement et personnellement concerné par l'action contentieuse engagée (au sens où il en encourt directement les risques afférents), il devient un simple vecteur de la mobilisation, un « outil » au service d'une cause qui l'intéresse certes au premier plan, mais qui le dépasse aussi largement, dans la mesure où il n'est qu'une partie de la population saisonnière, que l'action du CODETRAS se centre tant sur les personnes que sur le statut en lui-même et qu'il ne participe pas véritablement à la définition de la stratégie.

Initialement, ces « bons clients » sont souvent des saisonniers OMI en accident du travail qui contestent devant le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale les refus de prise en charge de leur accident par la caisse de la Mutualité Sociale Agricole, les refus de maintien de droits à

agricoles. Dans ses locaux, des événements de sensibilisation à la thématique de l'emploi des travailleurs migrants en agriculture (expositions photo, conférences-débats) sont également organisées. Au-delà de cela, cette position institutionnelle permet surtout la constitution d'un large réseau de connaissances, allant des associations aux administrations, qui, de manière plus ou moins formelle, donne accès à des informations, facilite certaines démarches…

536 Selon l'expression de D. Natanelic (Compte-rendu de réunion du CODETRAS, Istres, 13 avril 2004, documentation interne du CODETRAS).

arrivée à échéance de leur contrat de travail, des décisions de consolidation précoce des lésions, des taux d'Incapacité Permanente Partielle proposés… Parallèlement, ces salariés saisissent souvent le Conseil des Prud'hommes pour faire valoir leur droit à la prime d'ancienneté, pour obtenir dédommagement des préjudices subis, liés au non-paiement ou à l'absence de majoration des heures supplémentaires, la non-reconnaissance de leur qualification réelle, la rupture anticipée du contrat, la retenue sur salaire de frais indus de logement ou encore pour demander la requalification de leur contrat en CDI[537].

L'objectif du CODETRAS est d'arriver à établir une jurisprudence stable, favorable aux saisonniers sur un certain nombre de chefs de demande et d'obtenir des condamnations, sur la base de nouveaux motifs de plainte et/ou de nouvelles qualifications, des manquements au droit dont ils sont victimes. Si l'on prend le cas de la prime d'ancienneté, la jurisprudence est alors relativement partagée sur la question. Car si la convention collective[538] précise que cette prime est due aux salariés embauchés en CDI ou CDD qui totalisent plus de 36 mois de présence effective sur l'exploitation, l'interprétation de la notion de « présence effective » a donné lieu à de nombreux jugements contradictoires. Dans certains cas, les conseillers prudhommaux estiment que les contrats OMI relèvent d'un régime spécifique de CDD, que chaque contrat impliquant une cessation de plein droit à l'échéance du terme, la relation contractuelle est interrompue (d'autant qu'elle est conditionnée par la procédure d'introduction administrative) et ne produit donc pas d'ancienneté cumulée. Dans d'autres, le droit à la prime d'ancienneté est reconnu aux saisonniers au motif que « présence effective » ne signifie pas « présence continue » et qu'il n'y a pas à différencier les contrats des saisonniers étrangers du régime normal du CDD [Mésini 2008 : 129-131].

L'opportunité pour le CODETRAS de créer une interprétation stable de ce droit à la prime d'ancienneté est fournie par une affaire de vente de contrats dans la région de Miramas. Une trentaine de saisonniers régulièrement embauchés par un employeur est « bloquée au Maroc », car ce dernier, profitant de la « réouverture des vannes » en 2000, pour recruter (moyennant finances) plus de nouveaux salariés que n'en nécessitait sa production, s'est vu privé du droit d'introduire des saisonniers OMI en 2002, suite à quoi, il s'est tourné vers la filière de l'intérim international, remplaçant les saisonniers OMI marocains par une équipe d'Équatoriens mise à disposition par une société espagnole (T.F).

537 Sur ce dernier point, la jurisprudence est relativement stable dans les Bouches-du-Rhône depuis 20 ans : la requalification est refusée, les Conseils des Prud'hommes estimant que les saisonniers OMI relèvent « d'une législation spéciale ne permettant pas de cumul autorisant à considérer qu'il s'agit d'un CDI » [Mésini 2008 : 126]. Il s'agit là d'un chantier politique prioritaire pour le CODETRAS.

538 Article 36 de la Convention Collective des exploitations agricoles des Bouches-du-Rhône de 1986.

L'intérim international. Un nouvel objet de mobilisation pour le CODETRAS?[539]

Phénomène ancien même s'il concernait jusque-là des ouvriers européens[540], l'intérim international prend une ampleur croissante depuis le début des années 2000 dans les Bouches-du-Rhône. Les effectifs de travailleurs latino-américains mis à disposition par T.F., une importante entreprise de travail temporaire (ETT) espagnole, semble compenser partiellement la baisse des introductions OMI qui suit la vague de permanisation obtenue par le CODETRAS à partir de 2007 à travers l' « opération Régul'OMI » [Mésini 2011][541].

J'ai souligné dans la première partie le rôle clé joué historiquement par les équipes de travail préconstituées (généralement sur une base communautaire pouvant être villageoise, familiale...) et les intermédiaires en agriculture intensive. L'intérim vient donc prolonger et institutionnaliser ces formes traditionnelles d'engagement et de mise au travail de la main-d'œuvre : en cela, il permet à l'exploitant de ne pas avoir à se charger des activités de recrutement, tout en garantissant disponibilité de la force de travail et flexibilité dans son utilisation. Je rappelle que le travail temporaire est l'une des modalités légales du prêt de main-d'œuvre à but lucratif, créée en 1972[542], soit une date récente à l'échelle de l'histoire contemporaine du droit du travail français, et qu'il s'inscrit donc à l'échelle internationale dans le mouvement de remise en cause du compromis salarial fordiste[543], qui a toutefois largement ignoré l'agriculture. Dans ce secteur historiquement relégué de l'économie, le travail temporaire sert de ce fait moins à externaliser (*outsourcing)* une force de travail déjà largement précaire, étrangère et mobilisée de façon temporaire, qu'à élargir son cercle de recrutement et à employer des travailleurs extracommunautaires ne pouvant légalement être employés ni directement, ni par le biais du saisonnage OMI.

Cette fonction d' « ouvre-boîtes » a d'ailleurs été clairement identifiée par les inspecteurs du travail interrogés, qui constataient une recrudescence de l'intérim international en provenance des pays d'Europe de l'Est lors de la phase d'intégration à la zone UE, période pendant laquelle les ressortissants de ces pays bénéficiaient de la liberté de circuler mais pas de celle de travailler. Cette notion d'ouvre-boîtes renvoie également à la mise entre parenthèses des possibilités de contrôle par ces agents de l'effectivité du droit social, qui constitue le levier de

539 Si cette enquête n'incluait pas l'intérim international dans son champ, celui-ci est toutefois apparu à plusieurs reprises au cours de certains entretiens. Ce maigre matériel, ainsi que la littérature récente, servent donc de base à la rédaction de cet encadré.

540 Entretien avec M. Roy, DRAF, *op.cit.*

541 Entre 2008 et 2010, le nombre de contrats OMI souscrits dans le département est grosso modo passé de 3500 à 2200, alors que le nombre de missions de l'entreprise T.F. a progressé de 800 à près de 1400. Ces données doivent toutefois être considérées avec prudence, dans la mesure où la durée de ces missions est inconnue (les ¾ des salariés détachés ont bénéficié en moyenne de 2 à 3 contrats de travail en 2009) [Mésini 2011] et où pour être rigoureuse la comparaison devrait inclure le temps de travail réel. Notons toutefois que ces chiffres ne concernent qu'une entreprise d'intérim et que d'autres sociétés sont présentent dans les Bouches-du-Rhône.

542 Loi n°72-1 du 3 janvier 1972 sur le travail temporaire.

543 Le droit européen et international récent vient renforcer cette évolution, notamment par le biais du mode IV de l'Accord Général sur le Commerce et les Services et de la Directive européenne « Services », 2006/123/CE, du 16 décembre 2006.

profitabilité de cette forme d'emploi. Dans la mesure où les entreprises prestataires possèdent leur siège social à l'étranger et y affilient les salariés, il est difficile pour les fonctionnaires de vérifier qu'elles paient leurs cotisations sociales, versent l'intégralité des salaires que la réglementation leur permet de ne pas payer en France... Les conditions légales de mise au travail de la main-d'œuvre dans les exploitations provençales également peu susceptibles d'être contrôlées dans la mesure où l'obligation de déclaration préalable de détachement est dans les faits assez peu respectée[544]. L'incontrolabilité organisée de l'effectivité du droit permet ainsi l'abaissement du coût salarial (direct et indirect).

Mai 2007, au pied du massif des Alpilles dans le Nord des Bouches-du-Rhône[545]. Un membre du CODETRAS rencontre quatre salariés équatoriens de l'ETT espagnole précitée. Ils ne possèdent pas de contrat de mission établi au nom de l'entreprise utilisatrice chez qui ils travaillent depuis à peine une semaine et ne connaissent pas le nom. Ils n'ont en outre pas été payés. Deux ouvrières viennent d'être mises à pied après avoir refusé les avances de leurs supérieurs et une troisième, victime la veille d'un accident de travail (chute), cherche à consulter un médecin, qui diagnostiquera finalement une légère fracture. Contactés par téléphone par le CODETRAS, les responsables en France de T.F. s'engagent à emmener la salariée à l'hôpital d'Arles, afin qu'elle y subisse un examen radiologique. Deux heures plus tard, les ouvriers sont à la gare routière d'Avignon. La société a en fait décidé de les rapatrier en Espagne. Alors qu'elle est supposée être en possession d'une carte européenne d'assurance maladie (ex-formulaire E111), l'accidentée part donc vers Murcia, siège de l'ETT et le l'accident est ainsi extraterritorialisé.

Comme pour les saisonniers OMI, l'externalisation de cette atteinte professionnelle s'opère grâce à la contrainte que l'employeur exerce sur l'intérimaire. Si l'on tente d'identifier les ressorts de la sujétion de ce salariat extérieur, on remarque que certains mécanismes de domination sont identiques à ceux à l'œuvre chez les OMI : l'endettement du patron auprès de son employé tout d'abord, puisque ces travailleurs détachés ne perçoivent l'intégralité de leur salaire qu'à leur retour en Espagne [Mésini 2001] ; la superposition du droit au travail et du droit au séjour ensuite, puisque ces ouvriers sont introduits en Espagne à la demande de la société T.F. ; la nature paternaliste de la relation d'emploi, dans la mesure où l'ETT se charge de l'envoi d'argent en Équateur, financerait la construction de logements pour ses salariés dans leur pays d'origine...

L'ypermobilité constitue en revanche un levier de sujétion propre à l'intérim international, qui s'oppose aux restrictions à la mobilité imposées aux saisonniers OMI. Celle-ci est obtenue au travers de changements inopinés de lieu de travail, utilisés par l'ETT comme un moyen de sanction contre les salariés. Ces pratiques sont facilitées par l'existence d'une période d'essai qui offre la possibilité à l'entreprise utilisatrice de se séparer du travailleur dans les cinq premiers jours du contrat de mission. Au-delà, la pratique courante dans l'intérim de la non-signature des contrats ou de sa signature a posteriori (une fois la mission finie) permet au patron de renvoyer l'ouvrier à tout moment [Chauvin & Jounin 2007]. Les deux modes de mise à disposition de main-d'œuvre étrangère

544 Entretien avec M. Boué, *op. cit.*

545 La scène qui suit est empruntée à Mésini & Rau [2007].

présentent donc ce trait commun de fournir à l'agriculteur l'opportunité de licencier facilement et sans frais les ouvriers.

Un dernier facteur de sujétion des intérimaires latino-américains employés dans les Bouches-du-Rhône pourrait-être justement leur mise en concurrence avec les saisonniers OMI maghrébins, autrement dit la segmentation statutaire et racialisée de la main-d'œuvre. Un producteur ayant recours à ces travailleurs équatoriens depuis 2003 explique :

> « Nous, ça nous permettait de casser l'hégémonie maghrébine qu'il y avait ici. Parce qu'elle était en train de se noyauter pour faire pression sur le patron. Il faut dire aussi que... la population maghrébine est très difficile. Ces gens-là sont très performants dans les vergers, connaissent très bien leur métier, mais sont, hum... Comment dire ? Très arrogants, très fiers… très désagréables, … qui pensent que tout leur est dû et qu'eux n'ont justement aucun devoir. Vous voyez ce que je veux dire ? […] Tout leur est dû. Donc ça a créé des tensions. Et le pire dans cette histoire, ce n'est pas tant les tensions avec l'exploitant, que les tensions entre eux. Entre eux, il y a des luttes de pouvoir continuelles. Et ça devient très violent. Et donc on souhaitait introduire une autre nationalité pour essayer d'équilibrer, tout simplement » [Mésini & Rau 2007 : 32].

Le témoignage suivant laisse penser que cette stratégie patronale de division des collectifs de travail par le biais de la multiplication et de la juxtaposition des statuts d'emploi et des nationalités produit parfois les effets escomptés. Un travailleur équatorien rapporte ainsi :

> « Les Marocains ont de la malveillance envers nous, parce qu'on est en train de les remplacer de plus en plus. Les Arabes ne sont pas des gens bien, ils ne pensent qu'à tuer et se plaignent tout le temps. Ils ne veulent pas travailler. Mais s'ils ne veulent pas bosser, pourquoi viennent-ils ? […] Parfois, ils nous traitent d' « Indiens » ». Moi, ça ne me vexe pas. Pour moi, ce n'est pas une insulte. Il faut des fois qu'on leur fasse voir [*il aplatit son poing dans la paume de sa main*], parce qu'eux parlent beaucoup et nous pas [Mésini & Rau 2007 : 33].

Il est sans doute aujourd'hui trop tôt et l'enquête réalisée ne nous permet pas de dire si l'intérim international est susceptible de remplacer le saisonnage OMI. Les deux systèmes combinent externalisation de l'activité de recrutement et sujétion/exploitation de la force de travail étrangère. L'histoire à la fois des migrations de travail et des mobilisations met en lumière le souci constant du patronat de l'agriculture intensive de casser les solidarités ouvrières en cherchant à limiter l'hégémonie d'un groupe sur le long terme. L'arrivée des intérimaires latino-américains a-t-elle une simple fonction symbolique visant à contrer l'organisation des saisonniers OMI maghrébins ? Ou s'agit-il de l'amorce d'un phénomène plus durable ? L'entrée sur le marché du travail dépendant de ces ouvriers tient-elle davantage à leur forme d'emploi qu'à leur appartenance à un nouveau courant migratoire ? Doit-on envisager à terme l'extension du recrutement saisonnier OMI à ces nouveaux pays fournisseurs de main-d'œuvre et considérer le développement actuel de l'intérim comme un préalable à cet élargissement ? Cette thèse se contente de souligner l'intérêt scientifique qu'il y aurait à mener davantage de recherches sur le thème de l'intérim international en agriculture et de noter que cette nouvelle forme de mobilisation de main-

d'œuvre constitue un défi pour le CODETRAS en termes de défense des droits des travailleurs migrants.

Retour sur la prime d'ancienneté. Le CODETRAS intervient tout d'abord auprès de la préfecture pour que les salariés non repris fassent l'objet d'introductions prioritaires, mais se voit opposer un refus au motif que l'administration ne saurait imposer un saisonnier à un employeur dans la mesure où le recrutement est traditionnellement nominatif (une demande qui sera réitérée et acceptée, on l'a vu, à la fin du conflit de la SEDAC). Le collectif coordonne ensuite les plaintes des salariés contre leur employeur pour non-versement de la prime d'ancienneté et ce qui ne concerne initialement qu'une entreprise est progressivement étendu à la fin de l'année 2004 à une cinquantaine de saisonniers, après une diffusion large de l'information, notamment par l'intermédiaire de tracts diffusés sur les marchés dans les zones de culture[546].

Le résultat de cette campagne, bien que largement favorable aux ouvriers dans la mesure où plus de la moitié d'entre eux obtiennent un dédommagement moyennant un arrangement financier avec l'employeur, reste modeste en droit puisqu'une seule décision favorable est rendue, ce qui n'est pas susceptible de stabiliser la jurisprudence, même si celle-ci est solidement étayée[547]. Si le fait que les employeurs choisissent majoritairement de ne pas aller au bout de la procédure représente en soit une victoire politique et témoigne de leur crainte que ce contentieux de masse n'aboutisse, il met cependant en échec la stratégie juridique suivie par le CODETRAS sur ce dossier.

Même lorsque la relation de travail est rompue et qu'elle est portée devant la justice, la logique de l'arrangement entre le patron et les saisonniers prévaut généralement à la stricte application du droit, ce dernier étant en quelque sorte « inactivé par l'accord » [Brun & Pelisse 2007]. Le passage en justice, parce qu'il constitue justement l'espace nécessaire à la recherche d'un nouvel équilibre entre les parties, le moment pendant lequel l'application du droit est suspendue [Schwarte 2006], donne ainsi souvent lieu à une réactivation de la logique de l'accommodement, à la recherche d'une solution privilégiant l'interpersonnel, remobilisant les loyautés sur lesquelles s'est construite la relation paternaliste.

546 Il faut souligner ici les difficultés inhérentes à ce genre d'action : outre la lourdeur de la logistique mise en place (déplacements au Maroc, nombreux envois postaux et communications téléphoniques à l'international), la constitution des dossiers suppose que le saisonnier soit en possession de tous ses contrats de travail et de l'ensemble de ses fiches de paie (des 5 dernières années tout du moins pour ces dernières), qu'il n'y ait pas eu d'interruption de sa relation d'emploi et que le terme de celle-ci n'excède pas 5 ans. En effet, la prescription en la matière interdit tout rattrapage au-delà de ces 5 années et le montant des indemnités ne peut donc être supérieur au total des primes dues au cours de cette seule période de travail.

547 CPH d'Arles, Monsieur AZAYRAR Driss C/ SCEA Mas de la Roque, 9 février 2009.

Il ne faudrait pas pour autant surinterpréter le poids de cette « affiliation bridée », en en faisant l'unique élément qui conduit des saisonniers à accepter un arrangement à l'amiable. Outre que ce mode de résolution des conflits tend à prendre une place de plus en plus importante dans le système judiciaire (en témoigne le développement de la procédure du « plaider coupable » en matière pénale, suite à la loi Perben II en 2004), c'est aussi un moyen d'écourter une procédure qui sans quoi, s'étend sur plusieurs années. Enfin, cela dépend fondamentalement de la manière dont la victime entend obtenir « réparation », la dimension symbolique de la condamnation de l'employeur étant pour certains saisonniers un passage obligé. Mme Es Salah a par exemple refusé plusieurs transactions proposées par son employeur, ce qui illustre à quel point le caractère solennel de la décision de justice peut parfois se révéler capital dans le processus de « réparation symbolique » auquel donne accès la mobilisation du droit.

Paradoxalement, l'arrangement peut aussi être pour le saisonnier un moyen de reprendre une place dans une lutte juridique de laquelle il est, de fait, exclu. Car le développement de ce militantisme expert, du fait de la spécialisation des moyens de lutte, tend à priver ceux en faveur de qui celle-ci est menée de la possibilité d'y participer directement. Tout en accédant à une visibilité médiatique, certes éphémère et relative mais réelle et en étant judiciairement reconnus dans leur droit ou en obtenant réparation, les saisonniers sont mis dans une position où ils ne sont pas directement acteurs du conflit. Et ceci est la conséquence directe du glissement de la lutte dans le « champ judiciaire », soit :

> « L'espace social organisé dans et par lequel s'opère la transmutation d'un conflit direct entre parties directement intéressées en débat juridiquement réglé entre professionnels agissant par procuration et ayant en commun de connaître et de reconnaître la règle du jeu juridique, c'est-à-dire les lois écrites et non-écrites du champ » [Bourdieu 1986 : 10].

Une autre limite au déploiement de la stratégie du collectif est inscrite dans la structure même de la production locale de la jurisprudence. Si au premier stade de celle-ci, le Conseil des Prud'hommes d'Arles reconnaît par exemple le droit des saisonniers à la prime d'ancienneté et développe un argumentaire juridique de plus en plus détaillé, la Cour d'Appel d'Aix-en-Provence, elle, refuse de se déjuger et infirme systématiquement les jugements contestés par les employeurs. Compte tenu de cette configuration, une évolution jurisprudentielle passe donc nécessairement par un jugement favorable au niveau de la juridiction supérieure, c'est-à-dire de la Cour de Cassation. Un arrêt rendu par cette dernière en mai 2011 apporte des éléments favorables en ce sens, ce qui amène ensuite la Cour d'Appel à suivre cette interprétation et tend donc finalement à établir un précédent stable en faveur du versement de

la prime d'ancienneté aux saisonniers OMI[548].

A partir de 2005, le CODETRAS prend acte des limites d'une stratégie ne recourant qu'au Conseil des Prud'hommes et au Tribunal d'Affaires de Sécurité Sociale et réoriente en conséquence son action dans deux directions complémentaires : celle de la justice pénale d'une part, avec un travail juridique de qualification de cette forme particulière de sujétion que produit le contrat OMI, qui tourne autour de la notion de « servitude » ; celle de la justice administrative d'autre part, pour imposer la délivrance d'une carte de séjour, en faisant reconnaître le caractère faussement saisonnier du travail des ouvriers recrutés par le truchement des contrats de longue durée.

2. Des luttes « périphériques » à la mobilisation sur le droit au séjour

La question de l'autorisation de séjour s'est toujours posée pour les membres du collectif dans le cadre de l'accompagnement des saisonniers intentant des procès contre leur employeur ou la Mutualité Sociale Agricole. Pour cette raison, elle est vue par les militants, au-delà de toute position politique quant à la légitimité de la permanisation du séjour des « OMI », comme la condition *sine qua non* d'accès matériel au droit de faire valoir leurs droits.

548 Arrêt Ftouhi vs Guérin, n°09/04838, Cour d'Appel d'Aix-en-Provence, 9e chambre, n°2011/083 ; Arrêt 1113FS-D, Cour de Cassation, 18 mai 2011, pourvoi n°T09-68.017.

2.1. Le droit au séjour : un objectif politique, une nécessité pratique

Tel qu'il est aujourd'hui pratiqué en préfecture, l'accès au séjour est largement insuffisant pour permettre aux saisonniers d'ester en justice : si des Autorisations Provisoires de Séjour (APS) sont parcimonieusement délivrées à quelques salariés accompagnés dans leur démarche par des associations, celles-ci n'ouvrent généralement pas de droit au travail, sont limitées à 3 mois et n'ont aucune assurance de renouvellement. Les obstacles administratifs sont nombreux : les autorités préfectorales arguent du fait que le salarié peut être représenté aux Prud'hommes par un syndicat, les consulats ne délivrent pas toujours les visas aux saisonniers rentrés au pays qui doivent revenir en France pour effectuer des démarches en préfecture[549]… De plus, outre l'ici et maintenant du saisonnier qui s'engage dans une procédure, c'est surtout la perspective de pouvoir continuer à travailler en France qui définit l'effectivité du droit à faire valoir ses droits. La question de l'accès au séjour s'impose donc toujours comme un impératif pour qui s'occupe de défendre les droits des saisonniers et ce, en-dehors de tout point de vue plus politique sur la légitimité de ces salariés à résider durablement en France.

Sur le plan politique justement, le CODETRAS revendique par ailleurs la délivrance d'une carte de séjour pour les saisonniers, seule façon pour eux d'obtenir « une réparation réelle et globale pour les années d'exploitation auxquelles leur statut les a soumis » [CODETRAS 2005b]. Toutefois, il est intéressant de noter à ce propos la manière dont les arguments développés par le collectif varient en fonction des contextes, des interlocuteurs, des individus.

Schématiquement, on peut dégager trois postures argumentatives distinctes : premièrement, une position pragmatique de court terme, qui consiste à demander la délivrance d'une autorisation de séjour temporaire pour qu'un saisonnier puisse se soigner dans le cas d'un salarié en accident de travail (impératif médical) ou encore assister à l'audience lorsqu'il a intenté un procès (impératif judiciaire). Le séjour est ici éminemment temporaire et justifié par un élément technique, relativement incontesté sur le plan des valeurs et garanti par le droit inter-

549 Parce que certains patrons ne renouvellent pas le contrat des saisonniers dès lors qu'ils apprennent que ceux-ci ont entamé une démarche de permanisation, bon nombre d'ouvriers retournés dans leur pays d'origine comme la loi les y oblige se trouvent dans une situation administrative kafkaïenne : alors que leur dossier est en cours d'examen et que la préfecture leur a délivré une APS ou un récépissé de demande de titre de séjour, ainsi qu'une convocation, il ne réussissent pas à obtenir de visa de retour auprès des consulats de France au Maroc et en Tunisie les autorisant à entrer dans l'espace Schengen (comme les y astreint la circulaire NOR IMIK0900087C du 21 septembre 2009, puisqu'il s'agit la d'une première demande de titre de séjour). L'injonction contradictoire de présence/absence sur le territoire et les pratiques conjointes d'obstruction de l'État et des employeurs balisent le champ d'action des saisonniers et les placent au final face à un choix difficile : rester en France et perdre de fait la possibilité de revenir travailler par le biais d'un contrat en cas de refus de la demande (ou simplement pendant le traitement de celle-ci) ou retourner au pays en courant le risque d'y être bloqués et donc *in fine* de ne pas se voir délivrer de titre de séjour.

national ; deuxièmement, une position politique utilitariste et/ou moraliste de moyen terme, qui revient à demander la « normalisation » des saisonniers sur la base de leur contribution à l'économie du département. De même que certaines associations qui militent pour la décristallisation des pensions militaires de retraite des anciens combattants « indigènes » mettent en avant le prix du sang versé comme justification d'une obligation de réparation, c'est la condition de travailleur à la fois utile (fonction économique) et exploité (dette morale / justice sociale), qui est mobilisée pour légitimer une demande de carte de séjour ; troisièmement, une position politique inconditionnelle et de long terme dans laquelle la délivrance d'une carte de séjour est exigée en vertu des principes d'égalité des droits et/ou de liberté de circulation et d'installation.

Le fonctionnement en collectif favorise l'existence d'une certaine diversité d'opinions quant à la politique migratoire et le passage d'une posture argumentative à l'autre peut donc s'analyser comme le reflet des divergences de point de vue de ses membres. Mais fondamentalement, c'est davantage l'objet et surtout le contexte de la revendication, c'est-à-dire les fenêtres d'opportunité politique dans lesquelles s'inscrit le discours, qui influent sur la mobilisation de telle posture par rapport à telle autre. Si la lutte politique suppose de construire, à plus ou moins long terme, un rapport de forces susceptible d'élargir les espaces de conflit/négociation permettant d'obtenir la délivrance d'une carte de séjour pour tous les saisonniers (dans la mesure où tous bénéficient de contrats de plus de 3 mois), à court et moyen terme celle-ci se résume pour l'essentiel à tirer au mieux parti d'un contexte défavorable. Le cadre de l'action militante, défini par le droit, mais aussi et surtout par une certaine pratique politico-administrative dont les orientations restrictives ne sont susceptibles d'être infléchies que par le rapport de forces politique, laisse de fait peu de place pour exprimer des positions maximalistes et encore moins pour que celles-ci aient une chance d'être entendues et qu'elles influent sur les politiques publiques.

Ce cadre produit un discours autorisé et le statut d'interlocuteur – c'est-à-dire l'organisation ou l'individu qui concrètement mène la négociation, accompagne les saisonniers dans leur démarche en préfecture… – met le militant dans une position d'intériorisation de ce discours autorisé. Cette intériorisation ne se fait évidemment pas au niveau idéel, au sens où le système de valeurs et/ou la légitimité des règles produites par l'administration ne s'impose pas à lui par conviction, mais davantage par la mise en place d'un jeu de rôles par le truchement duquel l'opposition de points de vue et d'intérêts, cette altérité plus ou moins radicale est régulée à l'intérieur d'un entre nous policé et étroit. Pour être admis comme interlocuteur crédible, susceptible de « cogérer » les dossiers de manière relativement pacifiée, le militant doit

apparaître comme raisonnable, c'est-à-dire capable d'accepter la règle du jeu et donc de renoncer au moins formellement à des revendications plus ambitieuses. Dans cet espace de discussion légitime, l'altérité est ainsi réduite, au moins en apparence et le cadre ne peut faire l'objet que d'une contestation marginale. Cette dernière peut paradoxalement venir de l'individu qui met la règle en pratique (le haut-fonctionnaire, l'agent de guichet…), qui en critiquant la norme au détour d'un commentaire (norme alors présentée comme impersonnelle et qui le dépasse), cherche à créer une proximité avec son interlocuteur, pour justifier et garantir l'application de celle-ci.

C'est là une difficulté structurelle des luttes pour l'accès au séjour, qui plus est dans un contexte de durcissement des politiques migratoires et en l'absence d'un réel rapport de forces favorable, d'arriver à articuler la revendication de fond et la mise en œuvre d'actions collectives allant dans ce sens (dans le cas du mouvement des sans-papiers, la régularisation de tous les sans-papiers et la liberté de circulation et d'installation ; dans le cas des saisonniers, la permanisation de tous les saisonniers…) et les mobilisations à spectre plus réduit qui tirent parti d'opportunités ponctuelles pour obtenir quelques cartes de séjour[550].

En la matière, le CODETRAS procède par étapes et le fait que la lutte pour l'accès au séjour ait été menée principalement sur le plan juridique n'est pas sans incidence sur les possibilités d'extension du mouvement de permanisation lancé à partir de 2007. Car si la mobilisation du droit a créé une brèche là où avait échoué le mouvement lancé par la CGT dix ans auparavant, cette brèche ne concerne potentiellement que les seuls saisonniers de longue durée embauchés année après année. Pour comprendre comment et pourquoi cette catégorie de saisonniers s'est imposée au détriment des autres dans l' agenda revendicatif du CODETRAS, il faut revenir sur le cas de M. Aït Baloua et sur l' « opération régul'OMI ».

2.2. L' « affaire Aït Baloua » : une brèche dans le statut saisonnier

A travers sa structuration en collectif et la définition d'une stratégie de mobilisation politique du droit, le CODETRAS cherche à dépasser la tension entre action individuelle et action collective. L'objectif n'est pas de refuser purement et simplement le « cas par cas », car

550 Les débats qui ont accompagné les deux dernières vagues de régularisation (sur la base des enfants scolarisés à l'été 2006 et sur la base du travail à partir du printemps 2008) sont révélateurs de cette tension, puisqu'ils ont schématiquement donné lieu à l'affrontement entre deux positions : la première, tenue par les collectifs de sans-papiers notamment, faisait valoir que ces régularisations définissaient la figure d'un « bon sans-papiers » et divisaient le mouvement ; la seconde, défendue par les « soutiens », mettait en avant la nécessité de régulariser ceux qui pouvaient l'être et se refusait, dans le meilleur des cas, à opposer les luttes entre elles.

le traitement judiciaire ou administratif d'un dossier est toujours *in fine* individualisé, mais de ne pas laisser enfermer l'ensemble du travail militant dans un suivi de dossiers personnels sans lien entre eux et de se donner les moyens de construire, à partir de ces cas notamment, un rapport de forces autour et en dehors du face-à-face avec la justice ou l'administration. Ainsi l'opération « régul'OMI » (nom donné « en interne » à l'action juridique collective menée le CODETRAS en faveur de la permanisation des saisonniers de longue durée) part d'un cas particulier, celui de M. Aït Baloua, prend appui sur cette victoire individuelle et en fait une tête de pont, élargissant le bénéfice de la lutte au reste des saisonniers des Bouches-du-Rhône sous contrat long.

Qui est M. Aït Baloua ? En mars 2005, alors qu'il s'apprête à rentrer au Maroc après 8 mois passés dans une exploitation arboricole de la Vallée de la Durance comme chaque année depuis 23 ans, ce salarié apprend par une annonce légale de la SAFER passée dans le journal que son employeur a vendu l'entreprise et qu'il ne sera donc pas repris la « saison » suivante. Alors que la trentaine de ses collègues est déjà repartie, lui, convaincu qu'il a des droits à faire valoir, décide de rester et entre en contact avec une première association d'aide aux étrangers[551], qui l'aide à déposer une demande de carte de résident[552] et l'oriente vers le collectif. En mai, il saisit le Conseil des Prud'hommes et l'avocate en charge de son dossier découvre, presque par hasard, que M. Aït Baloua possède un ensemble de preuves hors-norme : il a conservé l'ensemble des enveloppes dans lesquelles son patron mettait sa paye en liquide avec sur le rabat le montant des sommes dues et a minutieusement effectué, semaine après semaine, le décompte des heures supplémentaires sur un calepin, une sorte de journal intime qu'il tient « pour [ses] enfants, pour leur montrer [sa] vie »[553]. Sur la base de ces deux éléments, le collectif chiffre à 6 300 le nombre d'heures supplémentaires non payées, équivalent à plus de 3 années de « travail gratuit ».

551 L'Accueil Information de Tous les Étrangers (AITE), à Aix-en-Provence – située à 25 kilomètres de son lieu de travail – qui collabore au réseau des points d'appui ruraux.

552 Au titre de l'article L314-11-10 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (CESEDA), un étranger qui justifiait d'une présence régulière de 10 ans sur le territoire devait se voir délivrer de plein droit une carte de résident valable 10 ans. Cette disposition a été supprimée depuis par la loi n° 2006-911 du 24 juillet 2006 dite « Sarkozy II » et la loi du 20 novembre 2007 a mis en place une carte de résident permanent dont la délivrance est à l'appréciation de la préfecture, sous réserve que le demandeur ne constitue pas une menace à l'ordre public et remplisse la condition d'intégration républicaine. Seul titre de séjour réellement stable pour l'étranger, la carte de résident est depuis la date de sa création en 1984 un enjeu de luttes politiques, notamment droite/gauche à l'échelle institutionnelle, ce qui a suscité de nombreuses réformes qui en restreignent progressivement la portée et l'accès, signe d'un irrésistible processus de précarisation du séjour des étrangers [Lochak 2004].

553 « Les petits papiers d'un sans-papiers », *Le Monde*, 28 avril 2006. Sur ce carnet figurent également des événements marquants de l'actualité, tels que le 11 septembre 2001, mais aussi des éléments relatifs à son parcours professionnel, comme un accident de travail survenu en janvier 1990. Son goût pour l'écriture et les comptes bien tenus est sans doute un acquis de sa formation d'aide-comptable au Maroc et de son affectation au poste de gestionnaire des stocks et des envois au sein de l'exploitation.

Sur cette base, le CODETRAS fait de M. Aït Baloua un exemple de la condition OMI, mis en avant sur le plan médiatique dans le sillage de la grève de la SEDAC[554]. Son cas illustre, et plus encore donne un visage et un nom (en bref, personnalise), à la fois l'extraction d'une (sur-)plus-value liée au statut dépendant de saisonnier, l'absence, malgré le temps de séjour et de travail accumulé, de tout droit au séjour et au travail lorsque le contrat de travail, pour une raison ou pour une autre, arrive à échéance et surtout l'absence de considération des employeurs. Car comme l'explique M. Aït Baloua, l'employeur n'a pas informé l'équipe de saisonniers de la vente de l'exploitation :

> « Il l'a caché aux 36 saisonniers. Je l'ai appris sur un journal. Je lui ai dit : « C'est vendu, M. Edouard ? » « C'est vendu. » « Et alors ? » « Alors, je ne peux rien faire pour vous! » »[555]

Devant le Conseil des Prud'hommes, M. Aït Baloua réclame la requalification de son contrat en CDI, en faisant notamment valoir que son temps de travail réel correspond approximativement au temps de travail légal d'un salarié embauché en CDI, puisqu'« entre 1986 et 2005, il a fourni 29 998 heures de travail, soit 95 % des 31 500 d'un salarié travaillant à temps plein » [UCIJ 2007 : 79]. Il y dénonce également le non-paiement des heures supplémentaires (ou la non-majoration de certaines heures déclarées), le dépassement de la durée légale maximale hebdomadaire de travail (sur environ 40% de la durée d'emploi cumulée, soit 250 des 640 semaines de contrat [Herman 2008 : 53]), le non-respect des jours de repos, la non-reconnaissance de son ancienneté et de sa qualification (celle d'ouvrier qualifié, affecté à la gestion des expéditions des fruits), ainsi que le paiement des heures légales à un tarif inférieur au SMIC.

Sur ce dernier, je précise que pour M. Aït Baloua, comme pour d'autres saisonniers rémunérés sur le même mode, cette distinction entre durée légale du travail et heures supplémentaires ne fait pas sens, puisque le salaire perçu est souvent indûment calculé à partir du nombre d'heures effectuées, multipliées par un salaire horaire inférieur au minimum légal (le « SMIC marocain »). Ainsi, explique-t-il :

> « Quand le SMIC était à 40 francs de l'heure, on était à 30. Au passage à l'euro, il était à 7 euros de l'heure, on était à 4,68, on est passé à 5 euros en 2005 »[556].

554 L'article de M. Samson, « Les salariés agricoles étrangers se battent pour faire respecter leurs droits », paru dans *Le Monde* du 17 août 2005, établit par exemple un lien entre la grève du mois de juillet et les actions entreprises par les saisonniers devant les tribunaux, et notamment celle de M. Aït Baloua, relayant ainsi l'analyse du CODETRAS selon laquelle la multiplication des procès, en mettant fin à l'impunité des employeurs, a créé un contexte favorable au développement de ce type d'action collective.

555 « Une vie de saisonnier vaut bien une carte de séjour », *Libération*, 22/02/07.

Prendre acte que cette distinction ne fait pas sens pour ces saisonniers ne signifie pas pour autant postuler *a priori* qu'ils ne sont pas conscients de l'existence de celle-ci (le montant du SMIC fait d'ailleurs partie des rares mentions légales figurant sur le contrat de travail), mais davantage constater que cette réalité (celle des règles édictées par le patron, celle des lois privées de fait dérogatoires au droit du travail) s'impose de toute façon largement à eux. Ainsi témoigne M. Aït Baloua :

> « Je ne connaissais pas le SMIC. Puis, j'ai vu des gens et j'ai compris que j'étais arnaqué. Mais que faire ? On en parlait entre nous mais cela restait entre nous. Tu ne pouvais rien dire. C'était boulot-dodo ou sinon… »[557]

Son préjudice financier est estimé par son avocat à 200 000 euros [Gouyer 2008 : 10] et, pour les seules 5 dernières années donnant droit à réclamation, celui de l'ensemble des saisonniers de l'exploitation s'élève à un demi-million d'euros [CODETRAS 2005a : 5]. Car M. Aït Baloua est en effet imité dans sa démarche par une vingtaine de ses anciens collègues, l'action qui avait initialement un caractère individuel générant ainsi par la suite une dynamique collective à l'intérieur de l'équipe de travail. Celle-ci débouche en 2009 sur un arrangement à l'amiable dans lequel l'employeur s'engage à verser 40 000 euros à M. Aït Baloua et 130 000 aux autres saisonniers. Cette solution d'accommodement, si elle permet aux salariés de recouvrir une partie de leur préjudice et répond en cela à la satisfaction immédiate des intérêts des plaignants, fait là encore obstacle à l'établissement d'une jurisprudence sur des aspects clés du combat juridique mené par le CODETRAS, tels que la requalification du contrat en CDI.

La démarche prud'homale est complétée par une action pénale[558] sur la base de l' « abus de personne dépendante et vulnérable »[559], soumise de ce fait « à des conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine » et « à la fourniture de services non rétribués ou en échange d'une rétribution manifestement sans rapport avec l'importance du

556 « Les petits papiers d'un sans-papiers », *op. cit.*

557 « Quatre années de travail gratuit », *La Marseillaise*, 01/03/06.

558 Depuis la loi du 5 mars 2007, les deux procédures (civile et pénale) peuvent être menées en même temps alors qu'auparavant « le pénal [tenait] le civil en l'état », ce qui en l'espèce pouvait constituer un frein à la recherche de réparation des préjudices subis dans le cadre du travail par la voie pénale, les salariés ne voulant pas risquer de ralentir la procédure prud'homale et ce qui donnait à l'employeur la possibilité de porter abusivement plainte (par exemple pour faux et usage de faux afin de discréditer les justificatifs des heures de travail réellement effectuées par le salarié) contre un salarié ayant saisi les prud'hommes, afin de suspendre la procédure le temps de l'enquête de police ou de l'instruction (20 mois en moyenne au Pénal). Ceci a par exemple considérablement ralenti la démarche judiciaire entreprise par Mme Es Salah contre son employeur : dix ans après l'ouverture de la procédure prud'homale, le différend n'est toujours pas tranché.

559 L'article 225-15-1 du Code Pénal prévoit que cet état de personne vulnérable et dépendante est présumé pour tout migrant ayant été exposé à de telles conditions de rémunération et d'hébergement à son arrivée sur le territoire français.

travail accompli »[560]. Une première plainte contre l'employeur déposée devant le Procureur au printemps 2007, soit un an avant le délai de prescription, est classée sans suite après saisie pour avis de l'Inspection du Travail. Le CODETRAS insiste et innove d'un point de vue procédural en se constituant partie civile dans le cadre d'une seconde plainte déposée devant le doyen des juges d'instruction, obligeant ainsi le Procureur en mai 2009 à instruire l'affaire et à nommer pour cela un juge d'instruction.

La recherche de la réparation par la voie pénale a un double objectif : d'une part, l'évaluation du préjudice ne butant pas, comme c'est le cas aux Prud'hommes, sur un délai de prescription de 5 ans, l'indemnisation financière peut être un avantageux complément à la procédure civile[561] ; d'autre part, l'action pénale est pour le CODETRAS, un moyen de poser politiquement la question de la nature de la condition juridique des saisonniers en dehors de leur statut de salariés, de travailleurs libres. Différentes conventions internationales sanctionnent l'esclavage, le servage, la servitude, le travail forcé…, autant de notions qui n'existent pas en tant que telles en droit français, mais qui trouvent une équivalence approximative avec la notion d' « abus de personne vulnérable et dépendante » si celle-ci est reconnue juridiquement compte tenu des conditions de travail, d'hébergement (sur ce point précis, le jugement rendu suite à la grève de la SEDAC a créé un précédent) et de rémunération[562].

J'ai dit plus haut que la presse, notamment lors de la grève de la SEDAC, établit une analogie entre le statut saisonnier et l'esclavage. Morice a développé une critique forte de ces usages, qui renvoient selon lui à un « esclavage métaphorique », c'est-à-dire une réalité distincte de celles des trois grandes formes classiques d'esclavage (Grèce, Afrique, Amériques), alliant aliénation de la personne, privation de sa liberté et exploitation de son travail [2005]. Il fait en outre remarquer que le saisonnage OMI s'apparente davantage à un mode particulier de sujétion et d'exploitation dans lequel le saisonnier consent à entrer, ce consentement étant vu comme le « produit d'un choix obligé, mais réversible », et qui s'impose moins par la contrainte physique, que par des « ressorts psychiques de la domination » tels que la peur (de ne pas être repris l'année suivante) et la croyance (fatalité, dette morale) [Morice 2005].

Bien que métaphoriques, les usages médiatiques de la notion d'esclavage s'appuient toutefois sur un sens commun (entendu comme « des évidences immédiates et souvent illusoires » [Bourdieu 1987]), qui va préparer le terrain à l'entreprise juridique du CODETRAS. On le

560 Articles 225-13 & 14 du Code Pénal.

561 Le Code Pénal prévoit une amende de 150 000 euros par infraction et 200 000 si celles-ci sont commises à l'égard de plusieurs personnes (Article 225-16 du Code Pénal), des sommes qui peuvent être quintuplées dans le cas où l'employeur est une personne morale (Article 131-38 du Code Pénal).

562 C'est du moins l'interprétation faite par la Cour Européenne des Droits de l'Homme dans son arrêt Sylladin vs France, le 26 juillet 2005.

comprend, l'action en droit poursuit en même temps un objectif politique, à savoir la reconnaissance du caractère atypique et « bridé » de cette frange du salariat agricole. Il y a donc ici une volonté des militants du collectif de participer à la définition du sens et des catégories servant à désigner les saisonniers OMI, d'utiliser le pouvoir de normalisation du droit [Bourdieu 1986 : 17], sa capacité à étiqueter les choses, pour imposer ces catégories sur le plan politique.

D'un point de vue strictement juridique, la voie pénale offre des perspectives d'accès au séjour aux saisonniers dès lors que l'action judiciaire porte sur la traite. Celle-ci est définie pénalement comme :

> « Le fait en échange d'une rémunération ou de tout autre avantage ou d'une promesse de rémunération ou d'avantage, de recruter une personne, de la transporter, de la transférer, de l'héberger ou de l'accueillir, pour la mettre à la disposition d'un tiers, même non identifié, afin de permettre la commission contre cette personne des infractions […] de conditions de travail ou d'hébergement contraires à sa dignité »[563].

La traite est ici comprise comme la condition de possibilité de l'exploitation : elle la prépare éventuellement, mais ne se confond pas avec elle. Si Morice considère là encore le parallèle entre le statut saisonnier et la traite négrière comme abusif, il identifie néanmoins deux traits communs entre les deux systèmes de mise à disposition de main-d'œuvre [2005] : d'une part, la présence dans les zones de départ de « rabatteurs », dont la fonction est de constituer des lots de travailleurs, avant de les convoyer et de les mettre au travail, sur le modèle du recrutement anonyme pratiqué à la marge par l'OMI (en Corse notamment) ; d'autre part, le versement d'un « tribut légal », que constitue la taxe d'introduction versée par l'employeur à l'Office. Or, ce sont précisément ces analogies que le CODETRAS entend souligner au travers de cette action pénale.

Il faut ici préciser qu'en matière migratoire, le thème de la traite est aujourd'hui largement instrumentalisé dans les pratiques et discours politiques des États du Nord. Schématiquement, en mettant la focale sur l'économie et les formes « illégales » que prennent les mouvements migratoires dans un contexte de fermeture des frontières (dénonciation et actions coups de poing contre les « réseaux mafieux », les « passeurs »…), on criminalise les migrants [Palidda 1999] et du même coup, on tait l'exploitation de leur travail, ce qui en retour évite d'avoir à lutter contre. L'enjeu pour le CODETRAS consiste donc à retourner cette perspective contre l'État, puisque dans le cadre du saisonnage OMI, c'est l'administration qui se trouve dans la position du traitant, puisqu'elle est directement engagée dans la sélection, l'acheminement, la

563 Article 225-4-1 du code pénal.

mise à disposition des ouvriers agricoles. Même si l'exploitant et/ou un intermédiaire peuvent y participer, l'État est celui qui organise l'ensemble du processus et perçoit une redevance qui juridiquement pourrait être assimilée à un « avantage ». C'est donc pour le CODETRAS une manière de retourner le stigmate de la traite contre l'État et de prendre ainsi le contre-pied du discours moral qui accompagne le développement des politiques migratoires criminalisantes.

Outre cet aspect symbolique fort, l'enjeu de l'action en réparation pénale sur la base de la traite est la délivrance au saisonnier plaignant d'une autorisation de séjour prévue par les législations française[564] et européenne[565]. Toutefois, celle-ci n'est en rien automatique, puisqu'elle reste à la discrétion du préfet. En outre, il s'agit d'une APS (de 6 mois minimum, ouvrant théoriquement droit au travail) accordée le temps du procès et pouvant être transformée en carte de résident en cas de condamnation du traitant. La précarité du droit au séjour accordé au plaignant montre que ce dispositif juridique s'apparente davantage à un « statut du repenti en sursis administratif » qu'à un véritable statut de victime [Vernier 2009], le plaignant étant de plus dans une sorte d'obligation de résultat quant au procès engagé.

Des questions d'ordre éthique se posent inévitablement lorsque le migrant doit se retourner contre son passeur, à l'image de la prostituée dénonçant son proxénète ou du repenti mafieux témoignant contre le parrain de son organisation criminelle : l'institutionnalisation de la délation comme instrument politique de répression de l'immigration « illégale » doit-elle être cautionnée, qui plus est par des défenseurs des droits des étrangers ? On peut toutefois penser que ces dilemmes éthiques ne se posent pas avec la même acuité dans le cas des saisonniers dans la mesure où l'action judiciaire est ici menée contre l'État. Dans ce cadre, la délivrance du titre apparaît davantage comme une mesure de réparation de la part de celui qui est à l'origine du préjudice.

Dans le cas de M. Aït Baloua, l'action juridique visant à la délivrance d'un titre de séjour n'a toutefois pas emprunté la voie pénale, mais la voie administrative. En février 2006, soit près d'un an après le dépôt de sa demande de carte de résident, la préfecture lui oppose un refus, au motif que, de par sa qualité de saisonnier, il ne remplit pas le critère de dix ans de présence régulière en France, refus confirmé en juin lors du recours gracieux, malgré l'intervention d'élus et autres personnalités politiques. Le recours hiérarchique est examiné en septembre

564 Article 76 de la Loi sur la Sécurité Intérieure du 18 mars 2003, JORF n°66 du 19 mars 2003.

565 Directive 2004/81/CE du Conseil du 29 avril 2004 relative au titre de séjour délivré aux ressortissants de pays tiers qui sont victimes de la traite des êtres humains ou ont fait l'objet d'une aide à l'immigration clandestine et qui coopèrent avec les autorités compétentes, *Journal Officiel*, n° L 261, 06/08/2004 : 19-23 ; convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains, signée à Varsovie le 16 mai 2005, ratifiée par la France et entrée en vigueur en 2008.

par le Tribunal Administratif (TA) de Marseille, qui, saisi en référé[566], va rendre une ordonnance aux conséquences importantes pour la suite du combat juridique mené par le CODETRAS, dans laquelle il estime que M. Aït Baloua est

> « en réalité un travailleur permanent car occupant un emploi permanent […] et que son retour régulier au Maroc chaque année pour quatre mois […] n'était que la conséquence obligée de l'apparence juridique que son employeur et l'administration avaient entendu donner à son embauche et à son séjour sur le territoire français ».[567]

Il s'agit non pas d'une requalification de son contrat en CDI (le Conseil des Prud'hommes étant la seule instance susceptible de la prononcer[568]), mais davantage de la reconnaissance du fait qu'en considérant M. Aït Baloua comme un saisonnier et non comme un travailleur permanent, la préfecture commet une « erreur de qualification juridique des faits », ce qui l'amène à refuser indûment la délivrance de son titre de séjour. Cette position du TA est maintenue lors du jugement sur le fond en février 2007 et la préfecture est enjointe de délivrer une carte de résident à M. Aït Baloua[569], ce qu'elle ne fera finalement qu'en juin 2009. Au-delà de l'enjeu de l'annulation de la décision attaquée et de la question de l'accès au séjour, cette décision constitue la transcription en droit du constat fait par le collectif (et avant lui par l'ensemble des parties prenantes aux différents conflits précédemment évoqués) quant au détournement de la législation sur le travail saisonnier. Et pour cette raison, elle constitue pour le CODETRAS, une victoire politique en elle-même, dont les répercussions dépassent largement le seul cas de M. Aït Baloua et sur laquelle le collectif va prendre alors appui pour systématiser le contentieux administratif contre la préfecture des Bouches-du-Rhône sur la question des saisonniers sous contrats longs.

---

566 La procédure de référé, qui vise à répondre à la situation d'urgence dans laquelle se trouve le saisonnier au moment où il effectue sa demande (absence de droit au séjour et au travail), a joué un rôle important dans le bras de fer entre les saisonniers défendus par le CODETRAS et l'administration, dans la mesure où elle donnait systématiquement lieu à une condamnation de la préfecture des Bouches-du-Rhône à s'acquitter de la somme de 1000 euros pour couvrir les frais de défense des plaignants (en vertu de l'article 37 de la loi du 10 juillet 1991 sur l'aide juridique). Pour le CODETRAS : « La stratégie d'enlisement du préfet ne lui aura pas évité d'être condamné à payer les frais d'avocats dans tous ces dossiers, au point d'épuiser son enveloppe budgétaire. En effet, depuis le début du mois de septembre [2008] il a complètement cessé de payer les sommes qu'il doit à ses adversaires, du moins en droit des étrangers » (« Hortefeux jette l'éponge », communiqué du CODETRAS du 04/11/08).

567 Tribunal Administratif de Marseille, ordonnance du 18 septembre 2006, n°0605320.

568 En l'espèce, le fait que le Conseil des Prud'hommes n'ait pas jugé la demande de requalification du contrat de M. Aït Baloua en CDI avant la tenue du référé laisse une certaine marge de manœuvre à la juridiction administrative pour interpréter librement ce point, sur la base de la prolongation systématique à 8 mois de ses contrats de travail par l'employeur mais aussi et surtout par l'administration, en dehors de tout cadre réglementaire et législatif.

569 Tribunal Administratif de Marseille, 7ème chambre, 8 février 2007, n° 0605319.

3. L' « opération régul'OMI » : une lutte juridique contre le statut

Conscient que malgré la victoire au TA, le cheminement suivi (en résumé, demander la requalification des faits pour obtenir la requalification du séjour[570]) reste fragile en droit et est alors susceptible d'être contesté en appel, le CODETRAS cherche à consolider cet « acquis » et redéploie sa stratégie selon deux axes principaux : une massification du contentieux d'une part, c'est-à-dire le passage d'une étape d'assistance juridique à un individu à une étape de lutte collective dont le droit est le principal instrument ; et une saisine de la Haute Autorité de Lutte conte les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) de l'autre.

3.1. Saisir la HALDE pour arbitrer le conflit

La HALDE est saisie de la question des saisonniers de longue durée en mars 2007, un mois après la décision favorable du TA dans l'affaire de M. Aït Baloua. Le collectif sollicite l'avis de la haute autorité quant au détournement de la réglementation par la DDTEFP et la préfecture des Bouches-du-Rhône et plus particulièrement, à la prolongation systématique des contrats à 8 mois, qui en donnant à ces travailleurs « permanents de fait » l'apparence juridique de travailleurs saisonniers, les exposeraient selon lui à diverses discriminations. Car le maintien de ces salariés dans un statut saisonnier est, pour le CODETRAS, de nature à produire indirectement « une différence de traitement illégitime vis à vis des autres travailleurs permanents non-communautaires » [2007a : 15][571].

S'ajoute à cette demande à caractère global, une vingtaine de dossiers individuels de salariés pour lesquels une action a été engagée devant la juridiction administrative et sur lesquels la HALDE est appelée à se prononcer[572]. Cette double saisine a pour but de tenir ensemble la lutte collective et le « cas par cas », les cas particuliers restituant une dimension humaine et

570 Parce que la préfecture aurait dû considérer M. Aït Baloua comme un salarié permanent et non saisonnier, il aurait dû bénéficier chaque année d'un titre de séjour salarié d'un an, commuable au bout de dix ans en une carte de résident de 10 ans.

571 On remarque que l'inégalité de traitement pointée ici n'est donc pas celle fondée sur la distinction national/non-national et par extension communautaire/non-communautaire, ni même celle générée par une certaine politique migratoire (en l'occurrence celle qui consiste à octroyer un titre de séjour temporaire non renouvelable à un travailleur étranger pour occuper un emploi donné), car ces deux éléments peuvent difficilement être mis en cause, dans la mesure où ils relèvent de la souveraineté de l'État.

572 Il est ici fait référence aux dossiers des saisonniers ayant saisi la HALDE au moment de la constitution du référé administratif dans le cadre du contentieux de masse mis en œuvre par le CODETRAS. Par la suite, c'est le Tribunal Administratif de Marseille qui, en vertu de l'article 13 de la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004, décide de demander l'expertise de l'autorité administrative indépendante, lui transmettant systématiquement les dossiers et lui notifiant l'ensemble des jugements. En juillet 2009, près de 150 dossiers de saisonniers avaient ainsi été communiqués pour avis par la juge en charge de l'affaire.

exemplifiant le propos générique, qui lui, fournit un cadre explicatif commun aux situations singulières.

Compte tenu du caractère non contraignant des avis de l'autorité administrative, l'objectif est avant tout d'obtenir la reconnaissance politico-juridique[573] de l'existence d'une discrimination et d'établir la responsabilité de l'État dans la (re)production de celle-ci. Le CODETRAS utilise en fait la HALDE à la fois comme expert et comme intervenant extérieur au contexte local. Il s'agit d'appuyer les actions contentieuses en cours, de consolider politiquement et juridiquement les acquis de la lutte. Cette nécessité se fait d'autant plus sentir lorsqu'en janvier 2008, la Cour Administrative d'Appel annule le jugement du Tribunal Administratif de Marseille dans l'affaire de M. Aït Baloua[574]. Pour le collectif, l'avis de la HALDE est, à partir de ce moment, l'élément qui peut faire contrepoids à ce revirement de jurisprudence. Parce que le délai « anormalement » long de traitement du dossier[575] et le report de la délibération initialement annoncée en septembre laissent planer le doute d'un blocage politique du dossier, le CODETRAS cherche à mettre la pression sur l'autorité administrative indépendante : l'un de ses communiqués de presse l'invite publiquement à manifester « plus de diligence pour prendre enfin position sur ce dossier »[576] ; une « rafale de fax »[577] est envoyée par l'ensemble des organisations membres et accompagnée de nombreux appels téléphoniques.

La constitution du mémoire juridique de saisine a été l'occasion pour le CODETRAS d'approfondir l'argumentaire ensuite développé dans le reste du contentieux administratif, argumentaire largement repris par la haute autorité dans sa délibération. Cette dernière se base également sur la littérature institutionnelle existante, au premier rang de laquelle, un rapport

---

573 Investie d'un pouvoir symbolique fort (tiré de son statut de garant de l'intégrité du principe général du droit d'égalité de traitement) et d'une compétence d'expertise juridique, la HALDE constitue une entité hybride. Si ses délibérations sont par nature juridiques, au sens où elles sont fondées sur une analyse du droit positif existant et de la manière dont celui-ci est mobilisé, leur fonction est davantage politique parce qu'elles ne produisent pas, par elles-mêmes, d'effets juridiques véritablement contraignants : son pouvoir de sanction est limité dans la mesure où il réside essentiellement dans la saisine du Procureur de la République, qui a toute latitude pour décider d'éventuelles suites judiciaires à donner à une délibération concluant à l'existence d'une discrimination.

574 Cour d'Appel Administrative de Marseille, 5ème chambre, 14 janvier 2008, n°07MA01117/ 07MA01118.

575 Outre que « la durée de l'instruction varie selon la complexité du cas » [HALDE 2008a : 16] et que les réclamations faisant l'objet d'une délibération (soit moins de 5% d'entre elles) sont nécessairement plus longues à traiter, la délibération de la HALDE intervient le 15 décembre 2008, soit plus de 21 mois après la saisine du CODETRAS, le 2 mars 2007, alors que le délai moyen de traitement était de 190 jours en 2007 [HALDE 2007 : 13].

576 « Travailleurs saisonniers contre préfet des Bouches-du-Rhône. Le Tribunal Administratif, après avoir transmis leur dossier à la HALDE, examine les requêtes de 23 d'entre eux », Communiqué du CODETRAS, 19 mars 2008.

577 Nom donné en interne à une technique de protestation dans laquelle le CODETRAS s'efface formellement et où le cadre unitaire qu'il constitue ne sert qu'à coordonner la réalisation d'une même action menée en leur propre nom par les différentes organisations membres. L'effet recherché est double : multiplier les canaux d'expression et jouer sur la visibilité de structures plus consacrées telles que la LDH, le MRAP, la Confédération Paysanne, la CFDT…

rédigé par deux Inspecteurs Généraux en 2001 qui pointe de nombreux dysfonctionnements administratifs [Clary & Van Haecke 2001][578] : il souligne l'existence d'un « pilotage directif » de la préfecture en lien direct avec les « représentants de la profession », qui laisse peu de place à la concertation de services techniques par ailleurs sans moyens (DDTEFP, ITEPSA) et des syndicats de salariés ; quant aux introductions elles-mêmes, il fait état d'un détournement de la réglementation de protection du marché de l'emploi local et de l'institutionnalisation d'un régime de prolongation systématique des contrats à 8 mois.

La HALDE s'appuie en outre sur un travail d'enquête auprès des différents acteurs concernés à savoir la préfecture, la DDTEFP, la FDSEA, les ministères de l'Agriculture et du Travail. Entre autres réponses fournies par le préfet, l'autorité administrative indépendante retient que pour celui-ci, les prolongations de contrats de 6 à 8 mois n'ont « aucun caractère systématique », puisqu'elles « n'ont concerné en règle générale qu'environ 30% des contrats » et que, selon son analyse,

> « l'administration n'a donc nullement contribué à un « détournement de l'utilisation des contrats OMI », mais s'est au contraire efforcée de concilier les exigences de la réglementation, les besoins d'un secteur essentiel d'activité et les aspirations d'une population en recherche de travail et de revenus et néanmoins désireuse de maintenir le centre de ses intérêts personnels et familiaux dans son pays » [HALDE 2008*b* : 7].

On retrouve là plusieurs éléments clés du discours habituel de la préfecture, à savoir : d'une part, l'idée que le recrutement des saisonniers correspond à un besoin des systèmes de production intensive, cette notion de « besoin » n'étant pas questionnée (Y a-t-il vraiment pénurie de main-d'œuvre ? Si oui, pourquoi?) et servant à justifier la désaisonnalisation de ces emplois ; d'autre part, l'idée que la migration temporaire est à la fois une nécessité et un choix des saisonniers. Sur ce dernier point, on reconnaît la *doxa* hégémonique au sein des institutions internationales qui justifient l'assignation à circuler (et donc l'interdiction de se fixer et d'accumuler du droit au séjour et du droit social) par la supposée prise en compte du point de vue des migrants eux-mêmes.

La HALDE rapporte également que la FDSEA souligne quant à elle la responsabilité de l'administration et notamment de la DDTEFP en matière de prolongation de contrats au-delà de 6 mois et en conteste également l'aspect systématique. Sur l'existence d'une possible discrimination, l'autorité administrative indépendante prend note du fait que pour le syndicat

578 Ce rapport, classé « confidentiel », a fait l'objet à partir de 2005 d'une diffusion par voie de presse (Cf. P. Herman, « Trafics de main-d'œuvre couverts par l'État », *Le Monde Diplomatique*, juin 2005) et le CODETRAS s'en est alors saisi pour donner une certaine assise à son propre discours.

majoritaire « les salariés saisonniers étrangers bénéficient exactement du même traitement sur les exploitations que les salariés saisonniers locaux » [2008*b* : 8].

A l'issue de cette enquête, la HALDE rend une délibération dont les conclusions viennent confirmer le jugement rendu par le TA dans son arrêt Aït Baloua :

> « Les tâches, sur les exploitations agricoles des Bouches-du-Rhône, pour lesquelles sont recrutés les travailleurs saisonniers étrangers, [s'étalant] sur 9, 10 ou 12 mois et non pas pour une saison [,] il s'agit d'une main-d'œuvre permanente […] Les dérogations prévues par la loi [permettant la prolongation des contrats de 6 à 8 mois] et […] les obligations imposées à l'employeur en matière de recherche de main-d'œuvre sur le territoire national [n'ont fait l'objet d'aucun] contrôle de l'administration [ce qui] a favorisé le contournement du dispositif légal prévu dans le Code du Travail en privant les salariés […] de bénéficier de la possibilité d'obtenir un contrat à durée déterminée […] [C'est donc] par un détournement de l'objet du contrat saisonnier OMI que des travailleurs de nationalité marocaine ont été maintenus sous un statut juridique de travailleur saisonnier très défavorable alors que la qualité de salarié en CDI aurait pu leur être reconnue avec les conséquences juridiques qui en découlent » [HALDE 2008*b* : 10-13].

Au cœur de ces « conséquences juridiques » réside la rupture de l'égalité de traitement [HALDE 2008*b* : 13-16] : la discrimination porte tout d'abord sur le droit au respect de la vie privée et familiale, au sens où le maintien des salariés dans un statut saisonnier leur prohibe l'accès au regroupement familial en France ; elle concerne également les conditions de travail et d'emploi, puisque les saisonniers OMI ne bénéficient d'aucune évolution salariale et professionnelle, ne se voient verser aucune prime d'ancienneté, n'ont accès ni à la formation professionnelle, ni au suivi médical, ni à la prise en charge de leurs pathologies professionnelles[579] ; l'inégalité de traitement concerne par ailleurs la protection sociale, pour tout ce qui a trait à l'accès à la sécurité sociale, aux revenus de remplacement (ASSEDIC), aux allocations non contributives (RMI, minimum vieillesse), dans la mesure où en dehors de la stricte période contractuelle, les saisonniers n'ont aucun droit au séjour en France ; en matière de retraite enfin, leur statut de travailleur temporaire étranger les empêche de valider une pension à taux plein (en raison du faible niveau de cotisation).

A la suite de sa démonstration juridique, la HALDE formule des recommandations aux différents acteurs et demande à ce que ceux-ci lui rendent compte des mesures prises [2008*b* : 17]. La FDSEA est ainsi incitée à « prendre les mesures en vue de la requalification des contrats desdits travailleurs étrangers saisonniers en contrats à durée indéterminée et de leur indemnisation au regard du préjudice subi », tandis que le ministère de l'Immigration est enjoint de

579 Sur ces questions de santé au travail, la HALDE reprend ici mes propres observations [Décosse 2008].

« procéder au réexamen de [leur] situation en vue de la délivrance d'un titre de séjour ». L'autorité administrative indépendante conclut en annonçant qu'elle « se réserve la possibilité de présenter ses observations » dans le cadre de procédures en cours et notamment le contentieux opposant M. Aït Baloua au ministère de l'Immigration, ce qu'elle fait quelques mois plus tard. Devant le Conseil d'État, la HALDE recommande ainsi l'annulation du jugement de la Cour d'Appel d'Aix-en-Provence et souligne la responsabilité de l'État dans le dossier :

> « Dans un État de droit, l'État est soumis au respect du droit ; chargé de le faire respecter, il doit également le respecter lui-même. Ce principe fondateur perd de sa substance si l'on permet à l'État de s'affranchir sciemment du respect de la légalité au détriment d'un administré » [HALDE 2009 : 20].

La HALDE se positionne donc clairement en arbitre dans le conflit qui oppose les saisonniers de longue durée à l'administration. Outre la composante strictement juridique de son avis, l'autorité administrative assume un rôle plus politique, perceptible à l'emploi de certaines formules aux abords de la conclusion de sa délibération, telles que « les travailleurs agricoles étrangers sont de fait des travailleurs sans droit » ou encore « statut dans lequel [les saisonniers] ont été « enfermés », avec le concours de l'administration » [HALDE 2008b : 16]. Celles-ci dénotant fortement du reste du document d'un point de vue stylistique, le choix des mots n'est ici pas plus anodin que ne le sont les injonctions de requalifier les contrats en CDI et de délivrer des cartes de séjour.

Mais c'est surtout par le suivi du dossier, et notamment le contrôle de la mise en œuvre des mesures prises pour faire cesser les discriminations, que celle-ci joue un rôle plus politique. La HALDE veille ainsi à l'effectivité de la règle de droit qu'elle produit et la préfecture est tenue de l'informer périodiquement de l'évolution des dossiers de salariés pour lesquels son avis a été requis, ce qui constitue une pression sur ses services, participant à une véritable chaîne de contrôle du processus de permanisation. De même, son intervention devant le Conseil d'État est révélatrice de son engagement sur ce dossier, le procès d'Aït Baloua constituant un élément clé dans la stratégie juridique du CODETRAS. En mai 2010, la plus haute juridiction administrative annule ainsi la décision de la Cour Administrative d'Appel, condamnant l'État à verser à M. Aït Baloua la somme de 3 000 euros au titre du préjudice subi et enjoignant au préfet des Bouches-du-Rhône de lui délivrer une carte de séjour « vie privée et familiale »[580].

580 Arrêt Aït Baloua n°320116, Conseil d'État, Section contentieux, 12 mai 2010.

3.2. La massification du contentieux administratif

En parallèle de la saisine de la HALDE et sur la base de la fragile victoire de M. Aït Baloua au TA, le CODETRAS cherche à développer un contentieux de masse sur la question du saisonnage de longue durée. Dès le mois de février 2007, l'information selon laquelle ceux-ci peuvent, à l'image de M. Aït Baloua, obtenir une carte de résident, fait l'objet d'un tract que le collectif diffuse sur les marchés dans les zones de culture et est de plus relayée par les assistantes sociales au sein des points d'appui ruraux. Mais c'est véritablement à partir du mois de juillet et de la victoire au TA d'un second saisonnier, M. Habib-Chorfa[581], sur la base d'une situation[582] et d'un argumentaire[583] quelque peu différents, que les demandes s'accélèrent (le 18 juillet 2007, elles sont estimées par le CODETRAS au nombre de 200-300, soit plus de 5% des effectifs saisonniers du département) et que l'ensemble du collectif s'investit directement dans la gestion de celles-ci.

Une permanence d'accueil est organisée durant les mois d'août et septembre à Saint-Martin-de-Crau, au sein de la coopérative Longo Maï[584] dont les membres sont investis dans le CODETRAS à travers des organisations comme la Confédération Paysanne ou le Forum Civique Européen. Y sont rassemblés les contrats de travail, les fiches de paie et tout autre document servant à prouver l'ancienneté de la relation d'emploi et son caractère « permanent » tel que défini par le TA. Les membres du CODETRAS, aidés au besoin par des traducteurs bénévoles, reconstituent ainsi les carrières des ouvriers et grâce au développement en interne d'outils de gestion informatique évolutifs, systématisent le traitement des dossiers.

Cette rationalisation permet de gagner du temps dans la constitution des dossiers et donc de préparer rapidement un contentieux de masse, mais également de garantir la cohérence du suivi des quelque 500 dossiers ainsi formés. La procédure est standardisée : les saisonniers se

581 Tribunal Administratif de Marseille, 7ème chambre, 12 juillet 2007, n° 0702848.

582 Après 10 ans passés à travailler comme saisonnier OMI 8 mois par an, M. Habib-Chorfa est victime d'un accident du travail en novembre 2002. Il se maintient depuis sur le territoire français alternant périodes de séjour irrégulier et APS dans le cadre d'une demande de titre de séjour « étranger malade » (novembre 2004-décembre 2005). Bien que son accident soit consolidé par la MSA (décision par ailleurs contestée devant le TASS), M. Habib-Chorfa continue de se soigner et ne peut pas travailler, ce qui l'amène à demander à titre subsidiaire la délivrance d'une carte de séjour temporaire pour raison médicale (L.313-11-11 CESEDA) ou encore pour raisons « exceptionnelles » ou « humanitaires » (L.313-14 CESEDA).

583 Le CODETRAS fait valoir que dans la mesure où M. Habib-Chorfa justifie d'une résidence habituelle en France depuis plus de 10 ans (notamment parce que durant ses 10 ans de travail sous contrat saisonnier, il était de fait un travailleur permanent), celui-ci peut se voir délivrer à titre principal une carte de séjour salarié (L.313-10-1). Le TA retient comme pour M. Aït Baloua l'erreur de qualification juridique des faits, mais enjoint la préfecture à lui délivrer une CST pour raisons exceptionnelles, au vu de son ancienneté de résidence habituelle en France et de sa situation sanitaire.

584 Le Mas de Granier dans la Crau fait partie des coopératives Longo Maï (une dizaine de fermes dans le monde majoritairement situées en Europe) qui mènent depuis le début des années 1970 une expérience de vie communautaire et de production autogérée, principalement agricole (viticulture, maraîchage, élevage).

présentent en sous-préfecture pour déposer une demande de renouvellement de leur autorisation de travail et se voient alors opposer des refus de guichet, dûment constatés par des membres du collectif ou par d'autres saisonniers les accompagnant ; sur la base de ces refus (ou de l'absence de réponse de l'administration lorsque les dossiers sont envoyés par voie postale) se développe l'action contentieuse ; afin d'étoffer et de personnaliser l'argumentation, les saisonniers, au cours d'un entretien approfondi, fournissent des détails relatifs au fonctionnement de l'exploitation (tâches effectuées, mouvements de main-d'œuvre, rotation des cultures) mais également à leur situation personnelle (accidents de travail…) ; les dossiers sont ensuite répartis à un *pool* d'une quinzaine d'avocats spécialisés rémunérés à l'aide juridictionnelle qui, avec le CODETRAS, définit une défense commune et coordonne le suivi pratique des dossiers (échange d'informations à propos des pratiques préfectorales, des jurisprudences, dépôts groupés…).

Contradictions

Août 2007. C'est l'effervescence au sein du CODETRAS depuis la seconde décision favorable du TA de Marseille. Depuis quelques semaines, réunions et échanges de courriers électroniques se multiplient, tandis que sur le terrain, le bouche-à-oreille fonctionne et les permanences « points d'appui » sont débordées par l'afflux de saisonniers désireux de déposer leur demande de carte de séjour. La tâche s'annonce donc ardue et toute aide est la bienvenue. Je décide donc de « descendre » dans les Bouches-du-Rhône pour participer à la constitution des dossiers, ainsi que pour réaliser quelques entretiens complémentaires prévus de longue date.

Le Mas de Granier à Saint-Martin-de-Crau. Une vingtaine de membres du collectif a fait le déplacement. Je retrouve des militants que je n'avais pas vus depuis longtemps, signe que l'actualité contentieuse stimule l'engagement et que l'importance du travail à venir ouvre de nouveaux espaces de participation. Un accueil s'improvise dans la cour, face à la grande masure provençale. Mme Es Salah et deux salariées d'Espace-Accueil aux Étrangers assument au besoin la traduction en arabe dialectal (*deridja*) pour s'assurer que chacun se comprendra. Je suis pour ma part affecté à l'ordonnancement des pièces et à la reconstitution des carrières dans la grande salle du haut, celle où s'organisent habituellement les fêtes à Longo Maï.

Une heure plus tard : c'est le quatrième ouvrier que je « reçois ». J'ai la désagréable impression de m'être transformé en agent préfectoral. Contrats et bulletins de salaire défilent entre mes mains. Déchiffrer, classer, noter ce qui manque, demander des explications au salarié qui me fait face et surtout, se faire un premier avis sur ses « chances » de permanisation. Affronter le regard attentif et inquiet de ces hommes, ne pas faire d'erreurs, gérer le « flux » de la « file d'attente » et la complexité de l'outil informatique, chaque fois actualisé et avec lequel il faut donc se familiariser... Un détail attire mon attention : quelque chose cloche dans le parcours professionnel de ce salarié. Alors que durant une vingtaine d'années, les contrats de 6 à 8 mois se succèdent, un tampon de l'OMI

indique sur l'un d'entre eux une date de retour au Maroc deux mois après l'introduction du saisonnier en France.

Je pense tout d'abord à une erreur et demande à tout hasard à l'ouvrier s'il se souvient de ce qui s'est passé cette année-là. Embarrassé, il fait une réponse à laquelle je comprends que l'employeur a écourté son contrat et qu'il a bien dû rentrer plus tôt au Maroc cette année-là. Mon regard s'arrête alors sur le nom de l'employeur auquel je n'avais tout d'abord pas prêté d'attention particulière et je comprends la gêne du salarié : son ancien patron se trouve à quelques mètres de nous. G. est aujourd'hui apiculteur bio, adhérent de la Confédération Paysanne et membre actif du CODETRAS. Quelques années en arrière, avant qu'il ne se reconvertisse, il était maraîcher et cultivait en agriculture conventionnelle : « Le tout chimique », comme il le dit lui-même. Je découvre ce jour-là qu'il employait aussi des saisonniers sous contrat OMI : il ne me l'avait jamais dit et je ne lui avais jamais posé la question...

Plus tard dans la soirée, G. reconnaît son ancien ouvrier avec qui je discute avant qu'il ne rentre chez son nouvel employeur. Je lui fais part du problème : le dossier du salarié est « bon », mais sa carrière comporte un « trou » qui pourrait bien lui porter préjudice. Le visage de G. se fige et le regard des deux hommes se croisent : « C'est vraiment trop con, lâche G., je me souviens de ce qui s'est passé. En fait, j'ai eu un problème avec S., le chef d'équipe. J'ai découvert qu'il faisait du business et le ton est monté. Le type m'a menacé de mort. Un fou furieux ! Du coup, j'ai renvoyé tout le monde au Maroc ». L'atmosphère est pesante. G. se confond en excuses. L'ouvrier de son côté ne cesse de le remercier et répète que ce n'est pas grave. Le malaise de chacun est palpable, à moins que ce ne soit ma propre gêne qui m'aveugle. Ses collègues l'appellent enfin : il leur faut partir.

Je ne sais même pas si cet homme a eu on non ses papiers. J'ai oublié jusqu'à son nom et son visage. Un dossier parmi d'autres. L'anonymat comme symptôme de la bureaucratisation de l'action militante. La dépersonnalisation des rapports humains comme révélateur d'une pratique où l'autre n'a pas ou peu de place pour participer à l'action collective. Certes, il s'agit là d'aspects marginaux de cette lutte. Mais ils donnent à voir des contradictions dont il faut rendre compte, sous peine de condamner toute restitution de celle-ci à un exercice apologétique.

Cette judiciarisation de la lutte pour l'accès au séjour des saisonniers de longue durée ne signifie nullement que la dimension politique soit absente, au contraire. La mobilisation du droit sous-tend en fait le rapport de forces entre le CODETRAS et la préfecture, puis avec le ministère de l'Immigration. Elle l'alimente sans pour autant se confondre totalement avec lui. L'administration développe une stratégie d'obstruction, afin de ralentir le traitement des dossiers déposés et de décourager ainsi les demandeurs et leurs soutiens : les convocations en préfecture sont pendant un temps suspendues, les délais de réponse s'allongent jusqu'à atteindre 9 à 10 mois, les APS délivrées sont généralement limitées à un mois et ne sont dans certains cas pas renouvelées ou dans d'autres ne donnent pas le droit d'exercer un emploi…

L'existence de pratiques différentes génère une certaine imprévisibilité de la réponse administrative, qui précarise le demandeur, le plonge dans le doute et oblige les militants et les avocats à « bricoler » leur stratégie en fonction d'une pluralité de situations, à s'adapter à des règles mouvantes qui brisent les routines mises en place et imposent un certain degré d'improvisation.

La première vague de grèves-occupations des travailleurs sans papiers parisiens en avril 2008 fournit à l'administration l'occasion de gagner du temps et d'essayer d'enrayer la mécanique contentieuse mise en place. Désormais, les saisonniers qui déposent leur dossier, sont convoqués en préfecture (une manière pour celle-ci d'écarter l'urgence à statuer justifiant le référé et d'éviter du même coup d'être condamnée à payer 1000 euros pour chaque dossier) et en partie réorientés vers la procédure d'admission exceptionnelle au séjour sur la base du travail : pour toute demande n'entrant pas dans le cadre étroit de la permanisation automatique fixé conjointement par la préfecture et le ministère de l'Immigration[585] (en l'occurrence dix contrats « systématiquement ou quasi systématiquement » prolongés à huit mois au cours des dix dernières années), la délivrance d'un titre de séjour est ainsi soumise à la production par le demandeur d'un contrat de travail (CDI ou CDD de douze mois), ce qui de fait laisse de côté une bonne partie des saisonniers (dans la mesure où peu d'employeurs sont prêts à en signer) qui n'ont d'autre choix que de s'orienter vers la voie contentieuse.

Le gouvernement tente ainsi de ne pas déroger trop largement et visiblement à la procédure de régularisation exceptionnelle par le travail mis en place avec l'article 40 de la Loi « Hortefeux »[586], quitte à assimiler les saisonniers à des étrangers dépourvus de titre de séjour. Comme en 1981, les catégories habituellement « dures » opposées par l'administration du séjour sont donc travaillées et distendues, révélant par là même l'arbitraire qui sous-tend l'application du droit des étrangers. Une autre stratégie d'évitement consiste à renvoyer les saisonniers n'entrant pas dans les critères et étant titulaires d'une promesse d'embauche vers le dispositif d'introduction de main-d'œuvre étrangère non saisonnière[587]. Dans les faits,

585 La reprise en mains du dossier par le ministère au cours des mois de mai-juin 2008 est confirmée ultérieurement par le secrétaire général-adjoint de la préfecture des Bouches-du-Rhône (Compte-rendu de la réunion CODETRAS / préfecture du 21 avril 2009). Acculé juridiquement, l'État, définit arbitrairement et de manière très restrictive le seuil à partir duquel un saisonnier peut prétendre à la délivrance « automatique » d'une carte de séjour en préfecture. Sont jetées là les bases d'un infradroit de la permanisation à savoir un critère quantitatif « venu d'en haut », non matérialisé par du droit opposable et une interprétation souveraine du préfet.

586 Loi 2007-1631 du 27 novembre 2007 relative à la maîtrise de l'immigration, à l'intégration et à l'asile, dont l'article 40 introduit la possibilité de délivrer une carte de séjour « salarié » dans le cadre d'une admission exceptionnelle au séjour prévue par l'article L.313-14 du CESEDA, selon des modalités précisées par la circulaire n° NOR : IMI/N/08/00012/C du 7 janvier 2008 et suivantes. Sur ce point, voir par exemple ASPLAN [2011].

587 L'accord-cadre franco-tunisien relatif à la gestion concertée des migrations du 28 avril 2008 prévoit la délivrance de 3500 cartes de séjour « salarié » à des travailleurs introduits sur la base d'une liste de métiers sous

l'examen des dossiers s'effectue sur un ensemble de critères aussi divers que le nombre de contrats prolongés successivement au-delà de 6 mois, l'existence d'un contrat de travail, de liens personnels et familiaux en France… et toute décision relève du pouvoir discrétionnaire du préfet. Dans ses échanges avec le CODETRAS, l'administration refuse de revenir sur ses propres critères et de prendre en compte ceux proposés par le collectif qui, tout en étant exclusivement centrés sur l'ancienneté du séjour et du travail des ouvriers, envisagent différents paramètres tels que le nombre de contrats, le temps de travail cumulé, le nombre et le caractère systématique et suivi des prolongations[588].

Si la préfecture n'ouvre aucun espace de négociation sur les critères de permanisation, elle prend pour autant soin de faire du CODETRAS un acteur du processus en cours, un interlocuteur auquel elle offre par exemple la possibilité de présenter des recours gracieux à condition d'en user avec parcimonie. Pour le collectif, c'est l'assurance d'obtenir un réexamen rapide des décisions les plus litigieuses et donc d'éviter d'avoir à saisir le Tribunal Administratif pour ces dossiers. Ainsi en juin 2009, le CODETRAS demande par exemple à la préfecture de reconsidérer son refus à propos d'un salarié ayant bénéficié de 28 contrats saisonniers, dont 11 prolongés au-delà de 6 mois, sur la base d'un nouvel élément versé au dossier : un contrat de travail à durée indéterminée et l'engagement de son nouvel employeur (un compatriote) de s'acquitter de la redevance ANAEM relative à l'embauche d'un travailleur étranger permanent pour un salaire équivalent au SMIC (soit 900 euros). Ce recours gracieux débouche sur un nouveau refus, ce qui, au vu de la physionomie du dossier, illustre les limites de ce type de recours et plus encore de la personnalisation de son traitement. D'autres ont toutefois eu des suites plus favorables.

En contrepartie, l'administration demande au CODETRAS de dissuader les saisonniers n'étant *a priori* pas susceptibles de remplir les critères de déposer des demandes ou de formuler des recours[589]. En externalisant ainsi le tri des « bons » et des « mauvais » dossiers, la préfecture joue donc sur l'ambiguïté structurelle de la position d' « intermédiaire » du collectif, qui en dernier recours choisit d'accompagner ou non le saisonnier dans sa démarche.

tension parmi lesquels figurent ceux d' « arboriculteur-viticulteur » et « conducteur d'engins d'exploitation agricole et forestière ».

588 Pour le CODETRAS, tout saisonnier remplissant l'un des 4 critères quantitatifs suivants doit se voir délivrer une carte de séjour : 16 années de présence en France sous contrat « saisonnier », plus de 10 années de travail cumulé en France, plus de 10 contrats prolongés au delà de 6 mois tout au long de sa carrière, une séquence de prolongation consécutive de plus de 6 années. Ils sont issus d'une analyse statistique des 500 dossiers gérés par le CODETRAS et correspondent en fait aux seuils dépassés par 75% d'entre eux. A cela s'ajoutent des critères qualitatifs, liés à d'autres types de détournement de la législation sur le travail saisonnier, tels que le fait d'avoir bénéficié de contrats consécutifs dans des exploitations différentes au cours de la même saison ou de s'être vu prolongé son contrat au-delà de 6 mois après la promulgation de la loi Sarkozy II en juillet 2006 qui interdisait expressément ces prolongations, comme on le verra plus loin.

589 Compte-rendu de la réunion CODETRAS / préfecture du 21 avril 2009.

Les rationalités (entendues ici comme les manières d'ordonner le réel à partir de sa propre position, de ses propres intérêts) des demandeurs et des soutiens peuvent ici différer fortement : pour les premiers, il faut tenter sa chance, que la probabilité de succès soit élevée ou non ; pour les seconds, certaines demandes sont vouées à l'échec compte tenu des critères affichés et ne valent donc pas la peine d'êtres faites.

La problématique de la sélection des dossiers par le CODETRAS n'est pas nouvelle, puisqu'elle s'est posée tout au long de l' « opération régul'OMI » et ce, en dehors de toute demande préfectorale : lors du lancement de la campagne, le critère retenu par le CODETRAS pour accompagner un saisonnier était de cumuler 5 ans de contrats prolongés à 8 mois[590] ; ce critère a ensuite été progressivement durci de telle sorte que sur les 500 dossiers alors suivis par le collectif, plus de 85% d'entre eux concernaient des salariés venus travailler en France pendant plus de 15 ans ; lors de la phase contentieuse enfin, les dossiers les plus solides ont été dans un premier temps mis en avant, comme celui de M. Zaaraoui, 33 ans de contrats dont 30 renouvelés au-delà de 6 mois, qui a servi de « ballon d'essai » [Gouyer 2008 :12] dès octobre 2007.

Deux paramètres principaux président au tri des dossiers par le CODETRAS : l'efficacité politico-juridique tout d'abord, au sens où le collectif a développé une stratégie de lutte, dans un contexte où l'issue de celle-ci était relativement incertaine, ce qui l'a amené à opérer par étapes[591], en donnant donc la priorité aux dossiers les plus emblématiques du détournement de l'utilisation des contrats saisonniers et en consolidant petit à petit les acquis juridiques et politiques ; la capacité du collectif à gérer la logistique de l'opération ensuite, dans la mesure où celle-ci repose sur le travail d'un nombre réduit de militants, d'avocats et de travailleurs sociaux, ce qui pèse sur les possibilités d'élargissement du dispositif mis en place.

Parce qu'ils veulent tenter leur chance, qu'ils ne courent de surcroît pas le risque de perdre l'opportunité de rester dans le circuit du saisonnage en cas de refus[592] et que les contraintes stratégiques ou logistiques du collectif ne les concernent pas directement – au sens où leur

590 « Saisonniers OMI, vous avez des droits ! Possibilité d'obtenir une carte de résident », Tract du CODETRAS, février 2007.

591 Ces étapes sont matérialisées par des vagues de dépôts collectifs de recours pour excès de pouvoir au Tribunal Administratif de Marseille. En cinq temps, 150 saisines sont ainsi effectuées entre les mois de février et septembre 2008 et annoncées par des communiqués repris par la presse au gré de l'actualité juridique, exerçant une pression constante sur la préfecture et permettant une sédimentation progressive de la jurisprudence.

592 En cas de refus, la préfecture notifie une simple décision d'irrecevabilité de la demande et ne prend donc pas de mesure d'éloignement, ce qui présente le double avantage de pouvoir faire un recours (et donc éventuellement de bénéficier à la clé d'une décision contentieuse plus favorable) et de ne pas être empêché d'honorer un contrat saisonnier l'année suivante : la configuration du « jeu » est donc objectivement sans risque pour les demandeurs. Il est pourtant difficile d'y voir là un phénomène d'aléa moral (dans la mesure où cette information était largement inconnue des saisonniers au moment du dépôt de leur dossier), sauf peut-être dans le cas des demandes les plus récentes. Cette disposition est le fruit d'un arrangement entre le CODETRAS et la préfecture.

rapport à lui est fondamentalement instrumental, l' « opération régul'OMI » représentant pour eux à ce stade du processus plus une passerelle vers la permanisation qu'une véritable action collective, la spécialisation des moyens de lutte les plaçant *de facto* en dehors de celle-ci – beaucoup de saisonniers, notamment ceux n'entrant pas dans les critères fixés par l'administration, déposent des demandes sans passer par le CODETRAS et recourent par exemple directement aux services d'avocats, de travailleurs sociaux, de la CGT...

Les effets directement observables de cette recrudescence des démarches sont l'augmentation de la charge de travail des points d'appui ruraux, l'allongement de la durée moyenne de traitement des dossiers en préfecture[593] et surtout, à partir du printemps 2009 notamment, la multiplication des refus. Ce dernier élément, de nature à produire un contentieux volumineux que le CODETRAS n'est pas en capacité de traiter, témoigne du fait que le mouvement déborde la structure qui l'a lancé, les saisonniers se réappropriant en quelque sorte un droit d'initiative, contestant par là même les pratiques de filtrage mises en place par le collectif.

Toutefois, dans leur majorité, ces saisonniers déboutés, isolés dans leur démarche, renoncent à faire un recours, par absence de familiarité avec l'outil juridique, méconnaissance des procédures administratives, peur des conséquences... Ceci tend à démontrer qu'il y a une différence de nature entre le simple fait de déposer un dossier de demande de carte de séjour en préfecture dans le cadre global d'une campagne de régularisation et celui d'ester en justice pour remettre en cause une décision de l'État. Dans un cas, le saisonnier « tente sa chance », éventuellement à la manière d'un « passager clandestin » [Olson 1978], dans l'autre, il engage un bras de fer avec la puissance publique et nécessite pour cela la médiation d'un avocat et le soutien d'associations ou d'organisations syndicales. Il y a donc bien deux niveaux distincts d'accès au droit au séjour et en ce sens, l'absence d'accompagnement systématique de ces saisonniers par le CODETRAS fait obstacle à une permanisation plus large.

Paradoxalement, cette position d'intermédiaire et de filtre devient d'autant plus inconfortable pour le CODETRAS que la stratégie contentieuse qu'il a initiée fonctionne au-delà de ses espérances. Car si le TA enjoint à la préfecture de délivrer une CST « salarié » à des saisonniers ne remplissant pas les critères préfectoraux, à partir de septembre 2009, certains référés « liberté fondamentale »[594] annulent notamment des refus pour des ouvriers dont les contrats n'ont presque jamais été prolongés au-delà de six mois[595]. Compte tenu de ces avancées en

593 Le secrétaire général de préfecture reconnaît qu' « il y a eu un engorgement des services en avril et mai » 2009 (« 485 victoires dans le département », *La Marseillaise*, 13 juillet 2009).

594 Procédure de référé prévue par l'article L.521-2 du Code de Justice Administrative, utilisable lorsque l'État porte « une atteinte grave et manifestement illégale » à une liberté fondamentale (en l'occurrence ici celle de travailler).

595 Soit une et deux fois pour MM. Ramiche et Toumi (Tribunal Administratif de Marseille, 9 septembre 2009).

matière contentieuse, il est dès lors pratiquement impossible d'anticiper l'issue donnée aux dossiers les plus « faibles » (et donc également à ceux ayant été écartés dès le début par le collectif ou pour lesquels aucun recours systématique n'a été effectué), ce qui tend à invalider *a posteriori* toute logique de sélection *a priori*.

L'outil juridique s'autonomise, au sens où il produit des effets propres déjouant ainsi tout calcul probabiliste cherchant à minimiser les risques individuels pour les demandeurs et à maximiser les retombées pour l'action collective. Alors qu'au début de la campagne « régul'OMI », de telles victoires juridiques permettaient d'élargir le mouvement et venaient ainsi renforcer la légitimité du CODETRAS, à ce stade de l'action, celles-ci n'enclenchent plus de dynamique collective et posent clairement la question du « qui décide ? » et donc de la participation effective des saisonniers à une mobilisation du droit qui perd un tant soit peu son caractère politique. Avant de revenir en conclusion sur les questions soulevées par cette expérience au sein du collectif et sur l'après- « Régul'OMI », arrêtons-nous maintenant sur les évolutions du statut que la mobilisation du CODETRAS a entraînées.

4. Évolutions statutaires & mobilisations : le saisonnage étranger en question

Comme lors des précédentes mobilisations, le mouvement de remise en cause du système des contrats longs porté par le CODETRAS débouche sur une modification de la règle de droit, opérée notamment par la loi du 24 juillet 2006, dite « Sarkozy II »[596]. Si la refonte du statut vise avant tout à limiter les possibilités de requalification en CDI et de permanisation, elle traduit également une évolution de celui-ci vers plus de flexibilité, le contrat OMI se rapprochant désormais d'autres modes de mise à disposition de main-d'œuvre étrangère « à la carte », tels que l'intérim international.

4.1. Le statut saisonnier en chantier : lobbying & toilettage

La loi du 24 juillet 2006 instaure une limitation stricte de la durée maximale des contrats à 6 mois, interdisant toute prolongation à 8 mois. Les échanges relatifs à cette question au cours du débat parlementaire ne laissent aucun doute sur le fait que l'une des

596 Loi n° 2006-911 du 24 juillet 2006 relative à l'immigration et à l'intégration, *JO* n° 170, 25/07/06.

motivations du gouvernement est alors de juguler le risque de permanisation et de requalification des contrats saisonniers en CDI. Le rapporteur de la loi rejette d'ailleurs les amendements des députés UMP des Bouches-du-Rhône, MM. Diard et Reynès, visant à rétablir la possibilité de prolongation à 8 mois [Mariani 2007], au motif que :

> « Le risque de requalification du contrat de travail en contrat de travail permanent est réel. En matière de droit des étrangers, la décision du tribunal administratif de Marseille du 18 septembre 2006, dite « Aït Baloua », a reconnu le droit pour un travailleur saisonnier marocain travaillant en France en cette qualité depuis vingt-trois ans d'être considéré comme un travailleur permanent et d'obtenir à ce titre une carte de résident. Cette décision est désormais bien connue des syndicats et des associations locales, qui ont fait savoir qu'ils s'appuieraient sur ce précédent pour obtenir la même décision pour d'autres saisonniers agricoles. Or le retour au contrat de huit mois risque d'amplifier le nombre de ces demandes de requalification. »[597]

Ces amendements sont les avatars d'une action de lobbying menée par la FDSEA13 avec l'appui des élus du département, dont M. Vachet, ancien député très investi sur ces questions agricoles, retrace les prémisses :

> « Au début de cette affaire, nous sommes intervenus fortement auprès du ministère de l'Intérieur, du ministre de l'Aménagement du territoire, auprès du ministre Larcher, de celui de l'Agriculture, […] On a été reçu par le secrétaire général des affaires à l'immigration, par le conseiller Stéfanini, qui a téléphoné devant nous à Matignon puisque c'est un décret interministériel, en disant ce qu'il voulait introduire dedans. Il a ajouté : « on va introduire les 8 mois et si toutefois on nous le casse en Conseil d'État, on appliquera une circulaire » »[598].

En l'absence de décret d'application de la loi, l'intervention de M. Stéfanini[599], secrétaire général du Comité interministériel de contrôle de l'immigration, permet aux employeurs de main-d'œuvre saisonnière étrangère de prolonger une dernière fois les contrats à 8 mois en 2007 et renouvelle symboliquement l'alliance entre le syndicat majoritaire et ses relais politiques locaux et nationaux, une alliance qui annihile toute velléité des administrations techniques (ITEPSA, DDTEFP) de faire respecter la nouvelle règle du droit. Ainsi, toujours selon M. Vachet :

---

597 Assemblée Nationale, XIIIe législature, 2ème session extraordinaire, Troisième séance du mercredi 19 septembre 2007, Compte-rendu intégral.

598 *Notes sur la réunion publique de la FDSEA13 sur les contrats ANAEM, op. cit.*

599 Dans une note datée du 23 février 2007 et adressée au cabinet du Premier ministre, il préconise le rétablissement de la possibilité de prolongation des contrats saisonniers à 8 mois, malgré le « manque de base légale » voire le « caractère *contra legem* » de la mesure, espérant que le Conseil d'État serait « sensible aux difficultés de la profession » et prendrait un décret en ce sens. Bien qu'elle n'ait pas eu l'effet matériel escompté (le Conseil d'État étant resté sourd à sa demande), cette intervention est révélatrice de la capacité du syndicat majoritaire de faire SA loi en marge de LA loi, grâce à l'appui du pouvoir politique.

> « L'administration de ce département en fait toujours trop. Pour la bonne raison que sans décret signé, on fonctionnait sur l'ancien système et l'administration des Bouches-du-Rhône a privé certains producteurs du début de l'année de la prolongation des 8 mois. Puis la DDTE a reçu des ordres formels qui descendaient de Paris via le préfet, on a rétabli les 8 mois […]. Quand on veut, on fait les choses. »[600]

Entre l'intervention interministérielle en février 2007 et le rejet des amendements en septembre, s'opère un relatif changement de cap politique de la majorité présidentielle, qu'il convient d'interroger, pour mieux cerner à la fois l'évolution du rapport de forces entre les saisonniers et l'administration et les objectifs politiques sous-jacents de la loi du 24 juillet 2006. Il faut bien entendu se souvenir qu'entre ces deux temps de l'action publique, le TA de Marseille confirme son interprétation quant à l'artefact juridique que constitue le statut saisonnier des salariés employés 8 mois de l'année. En juillet, suite à la « jurisprudence Habib-Chorfa », le gouvernement prend la mesure de la mise en cause de la responsabilité administrative dans le cadre de ces deux affaires et de ses conséquences possibles en termes de permanisation d'un certain nombre de saisonniers, voire de requalification de leurs contrats en CDI.

En outre, durant les mois de juillet, août et septembre, la préfecture de Marseille et les sous-préfectures des Bouches-du-Rhône voient de nombreux saisonniers demander le renouvellement de leur autorisation de travail[601] et les premières saisines en référé du TA sont effectuées. En ce sens, le revirement de position de la majorité de droite, soutien traditionnel de la FNSEA, témoigne de la pression indirecte exercée par le CODETRAS sur le processus d'élaboration de la loi et constitue donc une reconnaissance politique de la lutte menée par, sinon pour les saisonniers.

De la même façon que la circulaire de mars 1976 supprimait l'accès aux contrats courts aux saisonniers maghrébins dans la foulée des mobilisations de 1974-1975, et que le décret de mars 1984 cherchait déjà à établir la règle des 6 mois suite aux mouvements de saisonniers dans l'Orléanais et à la permanisation de 1981-1982, la loi du 24 juillet 2006 apparaît comme la réponse du pouvoir politique au risque de fuite du statut. C'est donc un moyen de sauvegarder ce dernier en l' « assainissant », en « étanchéifiant ses cloisons» : la durée du contrat est raccourcie pour parer à toute requalification en CDI ; un visa spécial est créé[602], afin de

600 *Notes sur la réunion publique de la FDSEA13 sur les contrats ANAEM, op. cit.*

601 L'impact de ces démarches sur l'organisation du travail de l'administration préfectorale est ainsi illustré par Gouyer : « Les centaines d'ouvriers qui se pointent aux guichets font tomber certains fonctionnaires dans l'hystérie : « Mais j'ai déjà dit hier à vos collègues que ce n'était pas la peine de venir ! » » [2008 : 11].

602 CESEDA 313-10 4°.

permettre à l'administration du séjour d'identifier tout étranger entré en France par ce biais et d'empêcher ainsi toute régularisation à venir si le saisonnier se maintient « illégalement » sur le territoire au terme de son contrat de travail ; enfin, le travailleur migrant est désormais tenu de s'engager à maintenir sa résidence habituelle dans son pays d'origine, ce qui crée une extraterritorialité *de jure* lui interdisant de faire ensuite valoir l'ancienneté *de facto* de sa résidence habituelle sur le territoire pour être régularisé.

Parce qu'il opère une réduction de la période légale de travail et altère ainsi considérablement la « profitabilité » de la migration pour les migrants, le nouveau dispositif législatif apparaît également comme une sanction à l'endroit des saisonniers eux-mêmes et sa mise en œuvre comme un effet pervers de la lutte menée. D'autant que cette contraction du temps de travail autorisé s'effectue parallèlement « par en bas » : même si les dispositions réglementaires se contredisent passablement sur la question[603], la durée minimale des contrats tend à passer sous la barre des 4 mois, seuil imposé aux Maghrébins suite à la visibilisation des problèmes de fuite engendrés par la pratique des contrats de 45 jours au milieu des années 1970. Cette mesure avait déjà connu un aménagement en Haute-Corse à partir de 2003, avec la création de contrats de 2 mois dédiés à la récolte des clémentines[604]. A partir de cette expérience, l'administration remarquait pourtant que :

> « Les missions de l'ANAEM à l'étranger ont constaté que le taux de non-retour des saisonniers agricoles dans leur pays d'origine à l'issue de leur contrat était inversement proportionnel à la durée de celui-ci »[605].

Raccourcir le temps de contrat, alors même qu'il est empiriquement constaté qu'une telle mesure favorise le maintien sur le territoire au terme de celui-ci, peut apparaître pour le moins paradoxal, sauf à accepter l'idée que l'État s'éloigne ici singulièrement d'une logique de contrôle strict des flux migratoires pour créer les conditions d'émergence d'un précariat étranger saisonnier « illégalisé » auquel les employeurs pourront désormais faire appel pour compléter leurs équipes de saisonniers stables. Il s'agit là de l'autre facette de l' « utilitarisme migratoire », qui en promouvant une immigration économique « légale » mais restreinte, « illégalise » d'autres segments de la force de travail étrangère en même temps qu'il

603 Si la circulaire NOR : IMIM0900075C du 10 juillet 2009 réaffirme le principe des 4 mois et rappelle la possibilité d'y déroger de manière exceptionnelle, la circulaire DGPAAT/SDOEIAAE/ C2008-3009 du 5 août 2008 et l'accord-cadre franco-tunisien relatif à la gestion concertée des migrations du 28 avril 2008 contribuent à faire émerger un nouveau critère de 3 mois (en lien avec les questions de séjour) qui entre peu à peu en concurrence avec celui de 4 mois.

604 Le protocole d'accord conclu le 25 juin 2003 entre la préfecture et la chambre d'agriculture met en place un système dérogatoire à la circulaire n°5-76 du 16 mars 1976.

605 Circulaire DPM/DMI/2 nº 2006-143 du 24 mars 2006 relative aux travailleurs saisonniers étrangers dans le secteur agricole pour la campagne 2006.

délégitime sa présence sur le marché du travail. Le renouvellement de ce volant de main-d'œuvre est de plus potentiellement assuré par une augmentation du contingent. Dans le département des Bouches-du-Rhône, la FDSEA réclame ainsi dès 2008 l'introduction de 300 à 350 saisonniers supplémentaires (soit environ 10 à 15% des effectifs), afin de compenser la perte de volume de travail saisonnier suscitée par le passage à 6 mois[606].

Mais au fond, cette stricte limitation de la durée de contrat à 6 mois ne constitue-t-elle pas en soi, un objectif politique que le contexte a permis au gouvernement d'imposer au patronat agricole ? La loi de juillet 2006 prévoit en effet la mise en place pour les saisonniers non communautaires[607] d'un titre de séjour de 3 ans autorisant son détenteur à ne résider en France que durant la période maximale de travail autorisé[608]. L'originalité de cette carte réside donc dans le fait que, si elle donne en apparence une certaine stabilité administrative au saisonnier, puisque celui-ci voit s'allonger la durée de son titre de séjour[609], celle-ci est largement virtuelle, au sens où le droit au séjour est purement formel, puisque ineffectif six mois sur douze.

Aussi faut-il s'interroger sur les enjeux sous-jacents à une telle inventivité juridique. Quel intérêt y a-t-il à découpler le droit au séjour théorique auquel semble donner accès une carte voulue pluriannuelle, du droit au travail et au séjour effectif ? Le débat parlementaire donne là encore des éléments de réponse, avec notamment cet argument du député M. Guillaume, salué d'un « très bien » dans les rangs de la majorité : « Il ne faudrait pas [que les saisonniers] restent au chômage et qu'ils réclament le regroupement familial »[610]. L'un des enjeux de la réforme consiste en effet à encadrer strictement les droits sociaux des saisonniers, lesquels sont en grande partie fondés sur le principe de territorialité, de manière à ce qu'ils ne « débordent » pas de la période de travail. Les luttes menées par le CODETRAS pour le

606 « Des saisonniers étrangers des Bouches-du-Rhône reconnus travailleurs permanents », *Le Monde*, 22/04/08.

607 Les saisonniers européens puisque qu'ils bénéficient de la liberté de circulation, d'installation et de travail, sont eux dispensés de l'obligation de posséder une autorisation de séjour et de travail, à l'exception des Roumains et des Bulgares qui, durant une période transitoire – initialement de sept ans à partir du 1er janvier 2007 selon un agenda 2+3+2, mais pouvant être levée avant terme – doivent obtenir une CST « Communauté européenne » dont la durée est déterminée par la durée du contrat de travail, ainsi qu'une autorisation de travail (tenant lieu de titre de séjour lorsque le contrat est d'une durée inférieure ou égale à 3 mois), la situation de l'emploi ne leur étant toutefois plus opposable dès lors qu'ils prétendent à un emploi de « maraîcher-horticulteur », « arboriculteur-viticulteur », « aide agricole saisonnier », « sylviculteur », « bûcheron ».

608 L'idée est initialement lancée en 2005 par M. Boutih dans son « rapport confidentiel au Premier secrétaire du Parti socialiste ». Dans la version originale du projet, la durée de validité de la carte est alors de 5 ans. Cette proposition est ensuite reprise par les deux principaux candidats à l'élection présidentielle de 2007.

609 Signes ostentatoires de cette apparente stabilité administrative, le saisonnier se voit délivrer une carte de séjour en bonne et due forme – alors qu'auparavant son contrat de travail en faisait généralement office – et n'est plus tenu d'obtenir un visa chaque année.

610 Troisième séance du jeudi 4 mai 2006, 208ème séance de la session ordinaire 2005-2006, Assemblée Nationale, Compte-rendu intégral.

maintien de la couverture sociale des saisonniers à la fin de leur contrat de travail semblent avoir inspiré cette nouvelle obligation pour les migrants de maintenir leur résidence habituelle dans leur pays d'origine.

4.2. Entre précarisation et privatisation : la refonte du statut saisonnier

Un autre enjeu est perceptible derrière le désarrimage du droit au séjour formel et du droit au travail mis en avant par ce système de carte de séjour de 3 ans : celui de la précarisation du statut du travailleur saisonnier. Tout comme dans l'ancien système, la sujétion du migrant est obtenue par une superposition de l'autorisation de séjour et du ou des contrats de travail, mais celle-ci se fait désormais de manière plus insidieuse dans la mesure où le droit au séjour formel excède largement le droit au séjour réel (les trois ans de validité du titre) : le nouveau système octroie au saisonnier une sorte de crédit de séjour qu'il lui appartient d'optimiser au maximum en équivalent temps de travail (soit un quota d'environ 950 heures de travail possibles selon la durée légale du travail, auquel s'ajoutent les heures supplémentaires). Mais ce crédit de séjour n'est pas absolu au sens où s'il ne travaille pas, le saisonnier est tenu de produire une promesse d'embauche en cas de contrôle de la gendarmerie ou de la police de l'air et des frontières[611]. C'est donc le travail effectif qui définit le droit au séjour réel.

Or l'effectivité du travail, à savoir la garantie qu'a le saisonnier d'occuper « durablement » son emploi, est remise en cause par l'introduction d'une période d'essai. En 2008 en effet, l'une des circulaires par lesquelles le nouveau cadre normatif est précisé[612] institue cette pratique, déjà très utilisée par les employeurs de main-d'œuvre saisonnière étrangère de Huelva en Espagne. Non sans ironie, c'est au nom du principe selon lequel le contrat saisonnier serait un CDD comme un autre, que cette disposition lui est étendue. Or si le Code du travail définit la période d'essai comme le laps de temps pendant lequel les deux parties

611 Alors qu'en cas de contrôle, le saisonnier n'était auparavant obligé de ne présenter que son contrat de travail et éventuellement son passeport, il est désormais également tenu de produire sa carte de séjour, ce qui constitue une possibilité supplémentaire d'être en infraction. S'il ne peut démontrer l'existence d'une relation d'emploi effective ou imminente, le migrant peut se voir retirer son titre de séjour.

612 Circulaire DGPAAT/SDOEIAAE/C2008-3009 du 5 août 2008 relative aux travailleurs saisonniers étrangers dans le secteur agricole pour la campagne 2008. Il s'agit d'une circulaire interministérielle annuelle. Historiquement celle-ci est coproduite par les ministères de l'Agriculture et de l'Emploi (DPM), mais en 2008 ce dernier est symboliquement remplacé par le ministère de l'Immigration en la personne de M. Stéfanini. Ce texte est supposé fixer les règles applicables à chaque campagne, mais sa parution à une date largement postérieure à l'introduction de la majorité de la main-d'œuvre saisonnière témoigne de son caractère purement ornemental dans l'organisation du dispositif administratif d'immigration saisonnière.

contractantes estiment si la relation d'emploi correspond ou non à leurs attentes[613], comment imaginer que le salarié renonce volontairement à sa place, alors que son accès au marché du travail légal est limité et soumis à autorisation de l'administration départementale du travail ? La possibilité d'imposer au saisonnier une période d'essai de deux semaines[614] et donc potentiellement de suspendre le contrat au cours ou au terme de celle-ci, profite en fait essentiellement à l'exploitant, qui dispose ainsi d'une faculté de trier la main-d'œuvre embauchée par le biais d'un tiers, sans attendre la fin de la campagne.

La période d'essai risque donc d'accentuer les pratiques de chantage au maintien dans l'emploi, au sens où la sanction peut désormais prendre la forme, non plus seulement d'un non-renouvellement du contrat de travail d'une année sur l'autre, mais également d'une rupture anticipée du contrat de travail, signifiant l'obligation pour le travailleur migrant de quitter l'exploitation 24 à 48 heures après que celle-ci lui ait été signifiée. Il s'agit là d'un moyen de pression d'autant plus efficace qu'au-delà de la perte de sa source de revenus, le salarié se trouve également privé de logement, ainsi que de droit au séjour.

Dans la zone de Huelva, la période d'essai donne lieu à trois formes de gestion différentes [Reigada Olaizola 2006 : 218-219] : soit l'employeur décide de se défaire purement de la salariée ne donnant pas satisfaction et l' « oblige » à retourner dans son pays d'origine ; soit le chef d'équipe se charge de constituer une équipe autour d'elle, augmentant ainsi la charge de travail des autres ouvrières et rendant ce collectif responsable de sa productivité (ce qui n'est pas sans créer des tensions en retour) ; soit les services en charge du recrutement lui attribue une nouvelle affectation dans une autre exploitation. Dans le système français, la gestion de l'introduction restant administrative (là où à Huelva, elle est concrètement le fait d'opérateurs privés) et l'ANAEM n'entendant pas jouer ce rôle de placeur de main-d'œuvre congédiée, les saisonniers ainsi remerciés ne peuvent compter que sur eux-mêmes pour retrouver une place. Pour ce qui est de l'obligation du saisonnier à repartir, il est intéressant de noter qu'aucune

613 Art. L1221-20 du Code du travail, créé par l'article 2 de la loi n°2008-596 du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail ». L'orientation libérale du texte est perceptible dans le fait qu'il évacue l'idée que la subordination juridique du salarié est à la base des relations contractuelles de travail au profit d'une vision fictive des rapports salarié/employeur présentés ici comme égalitaires et collaboratifs. Cette même orientation sous-tend la recodification par ordonnance du Code du travail préconisée par le rapport De Virville en 2002 et opérée le 12 mars 2007, qui, loin de s'effectuer « à droit constant », démantèle le statut de salarié : recul du champ d'application de la présomption de salariat, éclatement par secteurs d'activité… Sous l'effet conjugué de cette réforme et de l'action de la FNSEA, les salariés agricoles sont de moins en moins encadrés par le droit commun (Code du travail) et de plus en plus par un droit spécifique et dérogatoire (Code rural), historiquement bien moins protecteur. Ce contexte favorise la mise en place de « dispositions faites sur mesure pour l'agriculture » (Entretien avec Mme Soubielle, Paris, 03/10/07) et nourrit les projets les plus rétrogrades de la profession, tels que celui de « revenir à un Salaire Minimum Agricole Garanti » (Entretien avec R. Perret, syndicaliste FNAF-CGT, septembre 2009), une mesure qui officialiserait la pratique du « SMIC marocain » et qui l'étendrait à l'ensemble du salariat agricole.

614 Art. 1242-10 du Code du travail.

disposition réglementaire n'impose à l'employeur de prendre le billet retour à sa charge, contrairement à ce qui est prévu pour les contrats inférieurs à 4 mois, en Corse notamment.

Il peut sembler contradictoire de mettre en place un système d'importation de force de travail à partir du Maghreb relativement lourd et rigide, tout en imposant à celle-ci des modalités de gestion flexible s'appliquant aux autres acteurs du marché du travail national. A quoi bon recruter des travailleurs à plus de 1 000 kilomètres du lieu de travail si ceux-ci risquent d'être congédiés après quelques jours de contrat ? Si l'on comprend bien l'intérêt de l'employeur en la matière, il est moins évident de saisir celui de l'État, sauf à considérer que l'objectif réel est de générer un volant de main-d'œuvre précarisée à la limite de la légalité, voire franchement « illégalisée », permettant de fluidifier le marché du travail. En créant un continuum entre le saisonnier stable et le travailleur sans papiers, l'État brouille la règle du jeu qui devient par là même difficilement contrôlable pour les services de l'Inspection du Travail.

Cette déréglementation par la perte de la capacité de contrôle est renforcée par une autre évolution majeure introduite par cette même circulaire de 2008, qui apparaît clairement comme une mesure de compensation de la limitation de la durée de contrat à 6 mois[615] : la possibilité offerte aux employeurs de réembaucher d'autres saisonniers sitôt la première vague de contrats terminée. Bien que celle-ci soit prévue à titre exceptionnel, les mécanismes politico-administratifs ayant historiquement favorisé la mise en place d'un système de dérogation quasi systématique à 8 mois ne risquent-ils pas de faire d'une « situation particulière » une faculté générale ? L'administration départementale du travail des Bouches-du-Rhône semble le penser et entraperçoit d'éventuelles complications juridiques :

> « Il aurait fallu que ca reste comme ça : 6 mois et l'exploitant n'a pas le droit de faire travailler plus de 6 mois dans l'année. [...] On ne risquait plus de tomber dans le permanent avec des salariés qui vont au Tribunal et qui demande une modification. Parce que 6 mois, c'est la saison. Mais là maintenant on supprime la dérogation pour aller jusqu'à 6 mois, mais on permet à l'exploitant d'avoir des saisonniers plus de 6 mois dans l'année. […] S'il en prend deux bout à bout, ça veut dire qu'il aura quelqu'un pendant 12 mois, au maximum ».[616]

615 « La durée totale du ou des contrats saisonniers dont peut bénéficier un travailleur étranger ne peut excéder six mois sur douze mois consécutifs. Aucune dérogation n'est possible. Toutefois, l'employeur pourra recourir à un ou plusieurs autres travailleurs saisonniers pour la période complémentaire aux premiers six mois si une situation particulière le justifie. » (Circulaire DGPAAT/SDOEIAAE/C2008-3009 du 5 août 2008 relative aux travailleurs saisonniers étrangers dans le secteur agricole pour la campagne 2008, Annexe 1).

616 Entretien à la DDTEFP13, Marseille, février 2007. Celui-ci a lieu 18 mois avant la parution de la circulaire et le fait que le fonctionnaire soit déjà en possession de l'information montre d'une part, à quel point l'administration du département des Bouches-du-Rhône est associée à l'élaboration du cadre réglementaire national et d'autre part, que le principe de l'emploi successif de saisonniers est déjà posé (et acquis ?) au moment où la FDSEA13 interpelle les services ministériels et interministériels pour obtenir le maintien du système de dérogations en 2007.

Au fond, la circulaire officialise une pratique à laquelle quelques exploitations avaient déjà recours de manière détournée (par l'intermédiaire de montages juridiques et d'un système de prête-noms), leur permettant de recruter et de faire travailler sur la même exploitation plusieurs équipes de saisonniers tout au long de l'année, ce qui avait été mis en lumière par le CODETRAS lors de la constitution des dossiers de demande de permanisation.

Or on se souvient que le décret de 1984, avait justement prétendu limiter à 6 mois à la fois la durée maximale de contrat par saisonnier et la période pendant laquelle un exploitant peut annuellement faire appel à des saisonniers. Alors que pendant plus de deux décennies, cette interdiction a été contournée d'un côté par le jeu des dérogations, l'État, au moment où il met fin à ce passe-droit, aménage de l'autre côté une nouvelle voie d'évitement. D'un point de vue administratif, la notion de saison est désormais déconnectée de la durée légale d'un contrat saisonnier ou du moins la réglementation entérine-t-elle le fait que celle-ci puisse excéder la durée des contrats prévus à cet effet. Comme en 1984, les organisations professionnelles agricoles obtiennent un cadre réglementaire suffisamment souple pour leur laisser localement la possibilité de recourir à l'emploi saisonnier pour des tâches devenues de moins en moins saisonnières d'un point de vue agronomique[617].

La contrainte « saisonnière » devient un pur artefact administratif pesant uniquement sur le travailleur migrant. Ce qui fait qu'un saisonnier étranger peut être autorisé à continuer à travailler sur une exploitation dépend désormais moins de l'état de la production végétale que de son crédit de séjour et de travail restant. Ainsi comme le prévoit le ministère de l'Immigration, un salarié sollicitant une autorisation de travail pour occuper un second emploi à la suite d'un premier contrat, se verra « limiter la durée de [celle-ci] à la durée du reliquat de séjour autorisé » [618] par la DDTEFP. Tandis que l'administration du travail met en place un système informatisé de gestion de la main-d'œuvre étrangère (GEMOE), sorte de livret ouvrier moderne renseignant chaque département sur le crédit temps imparti à un travailleur saisonnier et renforçant donc les possibilités de contrôle de sa mobilité, les employeurs peuvent eux cumuler les embauches en CDD tout au long de leur cycle productif.

Toutefois, comme le pressent ci-dessus la fonctionnaire interrogée, le risque de contentieux autour de l'utilisation des contrats saisonniers OMI se trouve de fait non pas réduit mais augmenté. Car en effet, un CDD, saisonnier ou non, « ne peut avoir ni pour objet ni pour effet

617 Selon la préfecture des Bouches-du-Rhône, les cultures dans lesquelles sont employés les saisonniers fournissent entre 9 et 12 mois de travail à l'année [HALDE 2008b : 10].

618 Circulaire NOR IMIM0800034C du 29 juillet 2008 relative à la « carte de séjour saisonnier ».

de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise »[619]. Le recours aux contrats saisonniers successifs pourrait donc très bien être considéré par le Conseil des Prud'hommes comme un abus de CDD et ce d'autant plus que l'agriculture ne fait pas partie des secteurs économiques pour lesquels il est d' « usage constant » de ne pas recourir au CDI « en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois » [Ferré 2008 : 3].

La mise à disposition du saisonnier étranger, qui s'est historiquement structurée en France selon un modèle bien spécifique, très encadré par l'État et à l'opposé du principe de liberté de circulation et d'accès au marché du travail, est en mutation depuis 2006, de telle sorte qu'il se rapproche progressivement d'autres types de mise à disposition de main-d'œuvre tels que l'intérim international[620] ou encore d'autres modèles européens d'importation de travailleurs saisonniers. Ce recul du modèle étatique « dur » est avant tout perceptible dans le passage à la carte de séjour pluriannuelle, puisque sa mise en place entraîne la disparition de la procédure d'introduction deux années sur trois. L'employeur établit désormais un simple contrat de travail qu'il transmet directement au saisonnier qui n'est plus tenu de se présenter à l'antenne de l'OFII au Maroc pour obtenir un visa et passer une visite médicale (ce qui signifie de fait la suppression du caractère obligatoire de la visite d'introduction sur le territoire sur laquelle je reviendrai en détail dans la partie III).

Les modalités de circulation internationale des saisonniers s'en trouvent par là même allégées et la responsabilité du contrôle de la légalité de celle-ci est en grande partie transférée aux polices aux frontières européennes et marocaine chargées de viser les passeports, les cartes de séjour et les contrats de travail. L'OFII quant à lui se contente désormais de s'assurer *a posteriori* du respect par chaque migrant de la durée maximale autorisée de séjour et de travail en France (via l'obligation faite aux saisonniers d'émarger lors de leur retour dans le pays d'origine), ce qui, par agrégation des données relatives à chaque travailleur, fournit à l'administration une certaine visibilité de l'étanchéité du dispositif de migration saisonnière.

L'allègement des formalités d'introduction de la main-d'œuvre et l'externalisation du contrôle des mouvements migratoires aux frontières profitent également des outils inventés par les migrants pour organiser leur propre mobilité, comme l'illustre bien l'exemple des modalités de transport. Alors que historiquement, l'État s'est doté d'une infrastructure de transport

619 Art 1242-1 du Code du travail.

620 Il faut en outre évoquer ici la mise au travail des étudiants étrangers et des ressortissants de certains pays nouvellement entrés dans l'UE ne disposant pas d'autorisation de travail qui depuis 2007 peut s'effectuer au moyen de contrats saisonniers, ce qui témoigne d'une évolution du modèle d'introduction traditionnel vers une forme plus opportuniste de mise à disposition temporaire de force de travail étrangère déjà présente sur le territoire.

collectif financée sur la base de la taxe d'introduction (d'abord, le train et le bateau, puis l'avion, afin de sécuriser l'approvisionnement en force de travail dont les zones de provenance s'éloignaient des zones de mise au travail), la prestation d'acheminement est désormais purement secondaire. Si le droit d'en jouir reste garanti par les accords de main-d'œuvre avec la Tunisie et le Maroc, aucun service de la sorte n'est en revanche prévu pour les saisonniers originaires d'autres pays, qui sont donc encouragés à venir par leurs propres moyens.

Si la mesure prend ici acte du fait qu'un réseau de minibus ou de taxis s'est développé entre les zones de culture et les zones de départ et que bon nombre de travailleurs préfèrent y recourir, elle permet du même coup à l'administration de se décharger de son obligation historique d'acheminement des travailleurs sur le lieu de travail et du coût financier qu'elle engendre. C'est donc une forme de privatisation rampante de certains services d'introduction de la main-d'œuvre, qui donne à voir et facile la désaisonnalisation des allers et retours des saisonniers, car elle donne des possibilités de mobilité en dehors des périodes de départs groupés. La mobilité des saisonniers se rapproche ainsi d'autres formes de mobilité, telles que celle des équipes de travail recrutées par le biais de l'intérim international ou encore de manière plus informelle[621].

La sélection des travailleurs dans leur pays d'origine constitue une autre phase du système d'introduction dans laquelle les acteurs privés se voient reconnaître de nouvelles prérogatives. Entre 2007 et 2009, les employeurs organisés étaient par exemple autorisés à participer à la procédure de recrutement « anonyme » en Pologne, c'est-à-dire à se rendre sur place pour choisir leurs futurs salariés parmi les candidats au départ. Par ce biais, la pratique du contrat anonyme devient l'affaire du privé alors qu'historiquement (à l'exception de la parenthèse de la SGI de l'entre-deux-guerres), elle représente le recrutement étatisé par excellence par opposition au contrat nominatif où l'administration se contente d'avaliser une relation d'emploi qui s'est prédéfinie en dehors d'elle. Dans les deux modes de sélection, l'État laisse les coudées franches au patronat. Ce dernier dispose d'un modèle pratique avec l'exemple espagnol de la prise en charge de la sélection par les syndicats d'exploitants et les groupements de producteurs – même si plus récemment celui-ci est organisé par certaines municipa-

621 La notion d'informel est ici prise au sens de « non structuré juridiquement de manière légale », ce qui ne préjuge en rien d'une différence de nature de fonctionnement de ces équipes tant en interne (rapport au « chef », partage de la rémunération…) que dans les relations avec l'employeur et l'entreprise utilisatrice (paiement à l'heure ou au forfait, autonomie ou travail sous la tutelle de l'exploitant, isolement par rapport aux salariés organiques…). Certaines sont structurées sur un mode collectif et coopératif (tradition villageoise ou syndicale), d'autres sur des rapports verticaux et purement capitalistes auxquels peuvent se mêler des formes de contrainte/sujétion très fortes. Certaines sont réellement autonomes, d'autres sont inféodées à des patrons (voire à des organisations criminelles en Italie du Sud [Brovia 2008]).

lités (Cartaya [Hellio 2008]…), de manière à bénéficier de fonds publics européens–, dont il pourrait bien s'inspirer.

En guise de conclusion de ce cinquième chapitre, retour maintenant sur l'expérience du CODETRAS. Celle-ci est atypique au regard de l'histoire des luttes menées par et pour les saisonniers agricoles étrangers, notamment de par l'aspect relativement novateur de la structure en elle-même à savoir la formation d'un collectif réunissant diverses organisations travaillant sur cette question. Ce type de fonctionnement permet de rassembler des énergies auparavant largement éparpillées (dans le sens où chaque syndicat ou association ne consacrait qu'une partie de son travail militant à la défense des saisonniers et ce, de manière individuelle et non concertée) et de constituer une « cause », un objet politique, enjeu de mobilisation et de conflit. En ce sens, le CODETRAS parvient à éviter deux écueils sur lesquels sont venues s'échouer les expériences de lutte précédentes : l'isolement des individus et organisations investis et/ou la marginalité des actions engagées d'une part ; la limitation du travail militant à une « fenêtre d'opportunité » politique de l'autre.

Ainsi l'opération de permanisation engagée en 2007 peut être analysée comme l'aboutissement d'un processus de maturation du travail militant fourni par le collectif depuis sa création en 2002, au sens où il passe d'une logique de dénonciation de situations particulières (et au demeurant révélatrices, ce qui, au-delà des individus directement concernés, permet de visibiliser par extension l'ensemble de la condition saisonnière) et d'accompagnement d'une petite minorité de salariés en situation de rupture dans des actions en réparation *a posteriori*, à une remise en cause du statut de saisonnier de longue durée, débouchant sur la délivrance de plusieurs centaines de cartes de séjour, ainsi que sur de nouveaux combats juridiques à venir.

Au premier rang de ceux-là, les procédures prud'homales, visant à « solder » les relations de travail antérieures pour les saisonniers régularisés, sont des démarches d'autant plus envisageables qu'ils ne sont plus soumis au chantage au renouvellement de leur contrat de travail (même si celui-ci continue de déterminer dans une moindre mesure leur droit au séjour[622]) et que dans certaines exploitations, compte tenu de la présence de plusieurs salariés régularisés, les actions pourraient être « collectives »[623], ce qui augmente les chances de prouver l'exis-

622 La carte de séjour temporaire « salarié » d'un an délivrée aux saisonniers « régularisés » produit en fait elle-même de l'instabilité administrative et de la précarité dans la relation d'emploi, au sens où son renouvellement au bout d'un an est soumis à l'existence d'une relation de travail ou de droits à des allocations de remplacement (chômage). Son détenteur est donc fortement incité à rester dans l'emploi (la démission lui est de fait quasiment interdite, sauf à s'assurer qu'il retrouvera rapidement un CDI ou un CDD de 12 mois), ce qui, en dehors de toute restriction géographique ou sectorielle, bride tant sa mobilité professionnelle et que sa capacité de négociation face à l'employeur.

623 Il n'existe pas au sens strict de procédures prud'homales « collectives », dans la mesure où le Conseil des

tence d'heures supplémentaires non payées ou de toute autre violation systématique du droit du travail au sein de l'entreprise (non-respect du repos compensateur, rémunération réelle inférieure au SMIC, retenues sur salaire…). Cette dynamique collective pourrait également, sur le même modèle d'accumulation politique du droit mis en œuvre devant le TA, bénéficier aux saisonniers isolés, les Conseils des Prud'hommes devant faire face à un contentieux de masse non limité à quelques individus ou entreprises, mais englobant l'ensemble de la condition ouvrière OMI.

Compte tenu de la réticence des employeurs à embaucher ces anciens saisonniers, le collectif pourrait être amené à étendre son action juridique au hors-travail et notamment à la question de l'accès à l'assurance chômage, qui constitue pour lui une question politique de premier plan dans la mesure où il vise non seulement à faire cesser une discrimination (au demeurant mise en saillance par la HALDE), mais aussi et peut-être surtout à mettre à jour les mécanismes par lesquelles les caisses ASSEDIC font rentrer les cotisations des travailleurs saisonniers sans avoir à servir d'allocations en retour. La visibilisation de ce qu'une campagne menée à partir de 2009 par diverses associations telles que Droits Devant !!, l'Association des Travailleurs Maghrébins de France (ATMF)… qualifie de « racket d'État », représente le moyen de mettre en lumière la manière dont l'État organise juridiquement l'externalisation du coût de maintien de la force de travail saisonnière vers les pays d'origine et la sphère domestique.

Sur le plan juridique, l'argumentaire d'ores-et-déjà développé par le CODETRAS consiste à soutenir que les cotisations des saisonniers sont « le fruit de leur travail » et qu'à ce titre « elles ne sont pas considérées comme un fond public en tant que tel, mais comme un bien patrimonial »[624] [CODETRAS 2007b]. Il ne s'agit pas pour autant de remettre en cause le principe de solidarité qui préside au système d'assurance chômage mais davantage de faire valoir et sanctionner le traitement discriminatoire dont font l'objet les saisonniers étrangers dans la mise en œuvre de ce principe (du moins dans l'accès aux allocations de remplacement, puisque le droit de cotiser ne leur est pas dénié).

Le suivi des « permanisés », dont une partie est relativement âgée, ne manquera pas non plus de faire émerger de nouveaux chantiers juridiques en matière de santé au travail, notamment

Prud'hommes ne statue que sur des relations contractuelles individuelles (un salarié/un employeur). Toutefois, le fait que plusieurs employés entament une action en justice et fassent état des mêmes manquements à la législation, pose *de facto* un cadre collectif, en donnant à voir aux conseillers et au juge départiteur, et donc implicitement à juger, un « système entreprise ».

624 Le collectif s'appuie ici sur l'interprétation faite par la Cour Européenne des Droits de l'Homme dans son arrêt Gayguzuz c/ Autriche. Pour plus de détails sur cet argumentaire, se reporter au mémoire de saisine de la HALDE [CODETRAS 2007a : A-5].

l'accompagnement dans les procédures de reconnaissance en maladie professionnelle de leurs pathologies d'usure et le contentieux qu'il génère devant le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale ou devant la juridiction pénale si la responsabilité pénale de l'employeur est mise en cause[625]. Pour les salariés atteints de pathologies lourdes, le CODETRAS pourrait également mener des actions en responsabilité civile contre la Mutualité Sociale Agricole pour manquement à son obligation de soumettre les saisonniers à une visite d'aptitude lors de l'embauche annuelle, qui réglementairement garantit un suivi médical minimum et constitue la base du système de prévention.

Outre l'accompagnement d'ouvriers « permanisés » et d'autres salariés en rupture, permettant de défendre et de faire progresser un certain nombre de droits « périphériques », le CODETRAS pourrait relancer la bataille juridique autour des modalités de recours à l'emploi des saisonniers, non plus sous l'angle de la durée des contrats, mais davantage sous celui de leur possible utilisation tout au long de l'année sur une même exploitation. Mais alors que l' « opération régul'OMI » permettait au collectif d'articuler un objectif de type syndical consistant à lutter contre la désaisonnalisation de l'emploi saisonnier et un objectif de régularisation/permanisation, habituellement poursuivi par les associations de défense des droits des étrangers et davantage plébiscité par les ouvriers eux-mêmes, le risque existe qu'à travers cette action, le CODETRAS s'enferme dans une pratique juridique qui, bien qu'importante en termes de lutte contre la précarisation de l'emploi agricole, ne réponde plus aux attentes des salariés étrangers et laisse de côté la revendication initiale de permanisation de l'ensemble d'entre eux.

Ce risque de déconnexion par rapport à la base ouvrière se construit dans l'entrecroisement de deux dynamiques. La première tient à l'emprise du juridique sur le travail militant et la stratégie politique du collectif. Pris dans un rapport de forces avec l'État sur ce terrain, le CODETRAS a sans doute un temps perdu le recul nécessaire à une réflexion sur la place dévolue au droit dans l'action collective. Car celui-ci tend en effet à s'autonomiser, à être mobilisé pour lui-même, ce qui a créé au sein même du réseau une certaine atrophie du répertoire d'actions, inhibant par là même les possibilités de participation des membres n'ayant pas de compétences ou d'intérêts pour cela (le départ de la CGT en 2005 en est l'illustration la plus flagrante). La seconde dynamique, intimement liée à la première, renvoie à la difficulté qu'a le collectif à produire de l'action protestataire qui soit réellement collective et à laquelle participent les saisonniers. Car si la « mobilisation collective et politique du droit » a

625 Celle-ci pourrait être recherchée, comme dans le cas du « dossier amiante » sur la base de la mise en danger d'autrui (Article L.223-1 du nouveau Code Pénal) ou des blessures involontaires (Article L.223-19).

débouché sur l'obtention de plusieurs centaines de cartes de séjour, celle-ci (du fait de l'hyperspécialisation des moyens de lutte et de l'individualisation du traitement des dossiers), s'apparente davantage à une mobilisation pour les saisonniers que des saisonniers eux-mêmes.

Le CODETRAS doit ainsi faire face à des contradictions, qui certes ne sont pas nouvelles, mais qui se posent peut-être aujourd'hui avec plus d'acuité : en poursuivant l'objectif d'un encadrement plus strict du recours aux contrats saisonniers, ne risque-t-il pas de fermer la porte à de nouveaux migrants qui pourraient bénéficier d'emplois toute l'année ? Si les conditions d'utilisation des contrats ne correspondent plus aux « nécessités » des exploitants, ceux-ci continueront-ils à faire appel aux saisonniers étrangers ou se tourneront-ils vers d'autres modes de mise à disposition de main-d'œuvre moins contraignants (intérim international) ? Si le CODETRAS persiste dans son bras de fer avec l'État, celui-ci ne va-t-il pas être tenté de mettre purement et simplement fin à l'immigration saisonnière de main-d'œuvre OMI ?

Il est certes impossible de donner des réponses *a priori* à ces questions et toute mobilisation comporte une part d'imprévu, l'incertitude étant consubstantielle au mouvement. Il se peut d'ailleurs que ces interrogations soient totalement superflues, mais au fond, là n'est pas vraiment le problème. Car ce qui compte au final, c'est qu'à l'intérieur d'une organisation de défense des saisonniers, le risque soit assumé (ou non) par les saisonniers eux-mêmes, que la stratégie, sinon *a minima* les objectifs, soient décidés par les propres travailleurs migrants. Car l'histoire des mobilisations retracée ici met en lumière l'importance de l'organisation autonome des saisonniers dans les processus d'action collective. Sans elle, le CODETRAS se condamne à être un outil certes visible et ponctuellement efficace, mais ne parvenant pas à coconstruire une action militante pérenne avec les saisonniers.

Un autre défi auquel doit faire face aujourd'hui le CODETRAS concerne son articulation avec le monde syndical. Le collectif a été créé sur la base d'un réseau d'acteurs travaillant déjà dans le champ (ou simplement intéressés par la défense des ouvriers agricoles migrants), afin de servir de « caisse de résonance » sur le plan médiatique et d'apporter une compétence juridique spécifique. Progressivement, il s'est affranchi du contexte qui l'a vu naître et est devenu une entité en soi, capable de donner une visibilité à la condition saisonnière OMI et d'agir tant sur les destinées individuelles de plusieurs centaines d'entre eux que sur le statut lui-même. Si cette évolution a permis des avancées sans précédent, elle a également été l'une des raisons majeures de la rupture avec la CGT, principal syndicat de salariés agricoles, ce qui obère considérablement la capacité de mobilisation du CODETRAS dans les entreprises, c'est-à-dire sa capacité à améliorer l'ici et maintenant de la condition des saisonniers[626].

626 La CGT a toutefois réintégré le CODETRAS fin 2010.

Sans être exhaustif, ce panorama des luttes des saisonniers agricoles étrangers aura permis de mettre en lumière le fait que, bien qu'*a priori* dépourvue de « ressources militantes » et engoncée dans un « statut-prison », cette frange atypique du salariat agricole a historiquement su se mobiliser pour revendiquer et à plusieurs reprises obtenir une permanisation de son droit au séjour et au travail. L'étude de ces « mobilisations improbables » fait ressortir leur contingence, c'est-à-dire l'importance des contextes dans lesquels se développe l'action collective : la suppression de la procédure de permanisation en 1974, les régularisations exceptionnelles en 1981 et 1997… sont autant de « fenêtres d'opportunité politique », qui favorisent le passage à l'acte et dans le cadre desquelles des individus, qui ordinairement acceptent faute de mieux leur condition de dominés, s'affirment comme des sujets politiques doués de capacité d'indignation, d'organisation et de résistance. Compte tenu de cette discontinuité de la mobilisation, on ne peut pas parler d'un mouvement de saisonniers, qui engloberait ces différents temps et événements de la contestation dans un ensemble cohérent, structuré et pérenne.

Cette seconde partie m'a également amené à souligner l'importance des modes de valorisation des « ressources » dans la construction de l'action collective. S'il existe assurément des « capitaux militants » plus adaptés et adaptables que d'autres à certains contextes et formes de revendication, si le champ syndical et politique a ses règles et que l'ensemble des « joueurs » n'ont pas le même degré de (re)connaissance de celles-ci, ces éléments ne permettent en rien de présumer d'une quelconque incapacité des saisonniers à s'engager dans une lutte et à s'auto-organiser dans la conduite de celle-ci. La prise de décision d'engagement en amont, la constitution d'un collectif autonome ayant son propre projet revendicatif et éventuellement une stratégie permettant de le faire aboutir, ainsi que parfois également l'existence de leaders (ou de simples personnes relais capables de faire le lien avec les soutiens et de faire entendre la voie du collectif) sont autant d'éléments qui ont joué un rôle déterminant dans le passage à l'acte des saisonniers.

Face à ce constat, la focale s'est donc progressivement déplacée, passant d'une approche dominée par le modèle étroit de mobilisation de « ressources » dans lequel la nature et plus encore les modes de valorisation de celles-ci est assez peu questionnée (ce qui conduit à voir les saisonniers comme des acteurs à capacité de mobilisation réduite) à une approche qui met au centre l'analyse de la relation entre les saisonniers et les « soutiens ». Car si les diverses formes qu'ont revêtues ces mobilisations (manifestations, grèves, occupations, grèves de la

faim, meetings, actions judiciaires et contentieuses…) ont souvent été empruntées au répertoire d'action des organisations de soutien, celles-ci n'ont généralement pas pu être imposées d' « en haut » par ces dernières, les expériences de ce type s'étant soldées par un échec ou ayant donné lieu à des conflits où les ouvriers s'investissaient peu.

Face à ces spécificités et aux contraintes structurelles qui pèsent sur les possibilités d'action collective des saisonniers et sans qu'il existe à proprement parler de mémoire des luttes – au sens où les différents conflits présentés ont lieu dans des espaces spatio-temporels souvent distincts et que cette expérience accumulée est au mieux davantage l'apanage des ouvriers eux-mêmes (pour les plus anciens) que des organisations de soutien – permettant de tirer des enseignements des expériences passées, le CODETRAS représente une forme de mobilisation originale et efficace. En mettant le droit au centre du combat politique, le collectif obtient des avancées sans précédent, d'une part, sur la question de l'ancienneté, du maintien des droits à la protection sociale... et, d'autre part, en matière de permanisation du séjour des saisonniers de longue durée. S'il a donc établi un certain rapport de forces avec le patronat agricole et l'État, le travail militant du collectif n'a toutefois pas permis, à ce jour, de susciter une dynamique d'organisation des salariés sur le long terme.

Cette analyse des « luttes de papier » des saisonniers fait donc apparaître deux formes distinctes de mobilisation : celle dans laquelle les migrants sont acteurs et celle reposant largement sur une logique de délégation/substitution. Pouvant être tour à tour complémentaires et opposées, ces deux idéaux-types sont les deux faces d'une même lutte contre l'utilitarisme migratoire, dont l'agriculture constitue historiquement l'un des principaux laboratoires et dont la capacité d'adaptation est mise en lumière par les modifications apportées au statut à la suite de chacune des mobilisations étudiées.

Car finalement toutes ces luttes sont sous-tendues par une même revendication : celle du « droit de fuite », un droit qui s'inscrit dans l'économie morale des migrants (le droit de libre circulation, libre installation et libre allocation sur le marché du travail) et qui vient contester les lois migratoires utilitaristes. Cette économie morale est comparable à celle des masses populaires anglaises étudiées par Thompson qui face aux pratiques de spéculation faisant artificiellement monter le prix du pain affirmaient le droit à la subsistance et justifiaient le pillage des magasins [1988(1963)]. Comme elle, elle remet en cause les mécanismes d'accumulation du capitalisme agricole, qui à travers le maintien de la main-d'œuvre migrante dans un statut de « salariat bridé », entrave sa mobilité et la construit ainsi comme une frange doublement exploitée du monde ouvrier.

Mais là où la foule décrite par Thompson est dans une logique de subsistance expliquant qu'elle recourt à l'émeute, les saisonniers font eux face à des contradictions moins aiguës et leurs mobilisations sont donc moins « entières » et plus contingentes. La nature paternaliste de la relation d'emploi constitue également un frein à l'action collective, les travailleurs migrants étant tenu à une obligation de « loyauté ». J'ai ainsi souligné à plusieurs reprises comment la logique d'arrangement avec le patron venait parfois s'imposer et mettait alors en échec la stratégie juridique des organisations de soutien consistant à créer des précédents, à produire de la jurisprudence à partir d'un conflit juridique assumé avec l'employeur. L'exemple de la SEDAC souligne toutefois que la mobilisation est susceptible de survenir lorsque cette relation paternaliste se dégrade, c'est-à-dire lorsque l'employeur ne fait plus face à ses obligations.

Peu de conflits (mis à part ceux du Loiret et de la SEDAC) ont finalement placé la lutte contre le statut sur le terrain du travail, ce qui fait que celles-ci ne se présentaient généralement pas comme un rapport de forces direct avec l'employeur. Dans la plupart des cas en effet, la recherche d'une sortie du système saisonnier OMI ne s'est pas matérialisée pas par des actions visant à bloquer la production ou à assigner les patrons devant les tribunaux, ce qui aurait constitué de fait une remise en question claire et assumée du devoir de loyauté. Lorsqu'en 1997, la CGT cherche à mettre les saisonniers en grève, elle se heurte à un échec, les ouvriers n'étant pas disposés à importer le conflit au cœur des relations de travail. Car c'est justement cette relation privilégiée avec l'employeur, cette « affiliation bridée », que ce « salariat bridé » entend préserver malgré l'engagement. Ceci explique l'importance de la question de l'autonomie dans ces processus de mobilisation : la décision de s'engager, de continuer la lutte et/ou de la faire connaître au patron doivent demeurer une prérogative des seuls ouvriers, de manière à ce qu'ils puissent éventuellement faire machine arrière et réintégrer le dispositif saisonnier.

Ces aspects sont souvent mal compris par les organisations de soutien et notamment par les syndicats qui peinent à intégrer les spécificités de la condition de travailleurs migrants, tant dans leurs analyses qu'à leur répertoire d'actions. La réaction de la centrale CFDT suite à la grève de la faim du temple Maguelone à Montpellier en 1975 est révélatrice de cette tension : lorsqu'elle reproche au MTA de « diviser la classe ouvrière », elle ne voit pas l'organisation autonome des travailleurs « immigrés » comme la conséquence logique d'un système de main-d'œuvre clivé, producteur d'intérêts éventuellement divergents à l'intérieur du monde ouvrier et de réactions de défiance, sinon de racisme, au sein même des syndicats et des luttes, mais comme une position sécessionniste (« communautariste » dirait-elle sûrement aujourd'hui).

Si cette analyse sociohistorique fait ressortir qu'il n'existe ni mouvement des saisonniers (sinon des mobilisations sporadiques, des mouvements éphémères), ni mémoire des luttes, elle montre en revanche qu'il existe chez les ouvriers OMI une conscience des enjeux politiques et économiques qui sous-tendent le maintien du statut. Celle-ci se fonde sur l'expérience des réductions des contingents de saisonniers introduits à la suite des mobilisations des années 1974-1975 et 1980-1982, une expérience incorporée au sein de la communauté saisonnière, qui pose la question de l'articulation entre la défense des intérêts des salariés en poste et celle de ceux des candidats à l'immigration. Comment lutter pour sortir du statut sans hypothéquer le droit des autres membres de la communauté à venir travailler en France ? Il s'agit là d'un dilemme présent dans tous les conflits étudiés, auquel les saisonniers mobilisés doivent faire face et qui bride l'action collective.

En effectuant cette généalogie des luttes, j'ai mis à jour le souci permanent de l'État de maintenir l'étanchéité du statut. Introduction d'une période d'essai, développement du recrutement anonyme à titre expérimental en Corse, possibilité pour l'employeur de faire se succéder plusieurs équipes de saisonniers toute l'année, carte de séjour temporaire de trois ans déconnectant droit au séjour réel et formel, maintien de la résidence habituelle dans le pays d'origine..., le dispositif saisonnier OMI s'est profondément modifié ces dernières années et cherche désormais à combiner utilitarisme migratoire et flexibilité de l'emploi (cette dernière étant notamment portée par le développement de modes de mise à disposition de main-d'œuvre étrangère complémentaires/concurrents tels que l'intérim international). La convergence de ces deux logiques est de nature à renforcer la déconnexion entre d'une part, la production et d'autre part, la reproduction de la force de travail. Or, c'est au cœur de cette articulation bridée entre les espaces-temps de la production et de la reproduction que se construit malgré tout la santé des saisonniers à laquelle la dernière partie de la thèse est consacrée et que je me propose donc maintenant de traiter.

Photo: J. Windenberger, « Travailleurs saisonniers dans les vergers du mas des Tuileries » Nîmes (30), 25/06/81, Archives départementales des Bouches-du-Rhône (72Fi6975).

PARTIE III - LA SANTÉ DES SAISONNIERS. ENTRE INVISIBILISATION, EXTERNALISATION & RÉSISTANCES

> *« Pour ce qui concerne l'économie de la métropole, les travailleurs immigrés sont immortels: immortels parce que continuellement interchangeables. Ils ne sont pas nés. Ils ne se sont pas élevés. Ils ne vieillissent pas, ils ne se fatiguent pas, ils ne meurent pas. Ils ont une fonction unique: travailler. Toutes les autres fonctions de leur vie sont sous la responsabilité du pays d'où ils viennent »*. [Berger & Mohr 2007(1975) : 68].

Je définis la santé avec Canguilhem comme « la capacité prolongée de l'individu à faire face à son environnement, physiquement, émotionnellement, mentalement et socialement » [2005(1951) : 170]. Vu sous cet angle, celle-ci n'est donc pas seulement l'envers de la maladie et de la mort, soit un état de morbidité fini, une réalité statique qui n'existe que par défaut. C'est aussi et surtout un processus dynamique par lequel l'individu est en interaction avec son milieu, par lequel il maintient et renouvelle l'équilibre vital en produisant ses propres normes. Ainsi, pour Osorio & Clot, qui prolongent Canguilhem[627] et mobilisent son approche théorique dans le domaine de la santé au travail :

> « Dans la situation de travail, construire sa propre santé c'est s'approprier le milieu de travail comme un milieu à soi, car un sujet ne peut tolérer les normes qu'un milieu donné essaie de lui imposer sinon quand il arrive à se les approprier grâce à une mise en débat de ces normes avec ses propres normes » [2010 : 38].

S'inscrivant dans cette même filiation, Thébaud-Mony souligne l'importance des trajectoires individuelles et donc l'intérêt heuristique des histoires de vie pour comprendre comment se construit la santé des travailleurs, cette dernière étant définie comme :

627 « Ce qui a échappé aux psychologues de l'enquête Hawthorne c'est que les ouvriers ne tiendraient pour authentiquement normales que des conditions de travail qu'ils auraient d'eux-mêmes instituées en référence à des valeurs propres et non pas empruntées, c'est que le milieu de travail qu'ils tiendraient pour normal serait celui qu'ils se seraient fait eux-mêmes, à eux-mêmes, pour eux-mêmes. Tout homme veut être sujet de ses normes. L'illusion capitaliste est de croire que les normes capitalistes sont définitives et universelles, sans penser que la normativité ne peut-être un privilège » [Canguilhem 1947 : 135].

> « Un processus dynamique par lequel l'individu chemine, processus qui inscrit dans le corps, dans la personne, les empreintes du travail, des conditions de vie, des événements, des douleurs, du plaisir et de la souffrance, de tout ce dont est fait une histoire individuelle dans sa singularité, mais aussi collective par l'influence des multiples logiques au cœur desquelles elle s'insère » [1996].

Pour cette raison, la santé est à la fois un phénomène objectif (que la science et la médecine appréhendent, examinent, normalisent, fournissant éventuellement des éléments susceptibles de nourrir des politiques de prévention dans l'entreprise) et subjectif, au sens où l'individu la construit intimement au jour le jour, l'apprivoise par le biais de « techniques », d' « usages sociaux du corps » [Mauss 1999(1950) ; Boltanski 1971], l'expérimente dans sa chair, ce qui fait de lui un « expert brut » [Pitti 2010] de ses conditions de travail, de sa santé et de sa maladie. Car comme le pose Vygotski : « Il ne suffit pas de savoir de quelle maladie souffre un homme, mais il faut savoir comment se comporte l'homme malade » [1994(1931) : 123]. Ce sont donc ces deux dimensions qu'il faut parvenir à tenir ensemble dans l'analyse, l'objet santé se construisant dans les rapports de convergence/divergence entre l'expérience vécue par l'individu et l'expertise/pratique médicale.

Les tensions entre ces deux pôles sont révélatrices d'une différence de nature qu'est donc la proximité/distance entre l'objet santé et celui qui l'appréhende. Le travailleur, même s'il n'a souvent conscience de sa santé que lorsqu'il la perd, lorsque celle-ci entre en crise, dans la mesure où la santé « tient le sujet dans l'inconscience de son corps » [Canguilhem 2005(1951) : 164], est la seule partie réellement concernée par « l'enjeu de vie ou de mort » qui sous-tend ontologiquement la santé [Thébaud-Mony 1997 : 560]. Le médecin ou le préventeur sont extérieurs, ils exercent leur métier, mobilisent un savoir scientifique et technique afin de définir des conduites préventives et/ou curatives à adopter, sans pour autant avoir le même intérêt à préserver la santé du salarié. Il s'agit peut-être là d'assertions triviales, mais qu'il me semble important de poser comme éléments de cadrage, tant ces présupposés sont ignorés dans le processus de construction de la santé, a fortiori lorsqu'il s'agit de la santé des travailleurs migrants. La question des intérêts en jeu est centrale lorsqu'on parle de santé au travail. Car, interroge Bennani :

> « Cette souffrance qui survient dans le champ du travail et des rapports sociaux, comment peut-elle être évacuée de ce champ et être réduite à n’être que l’affaire des médecins ? » [1980 : 85]

Comment imaginer en effet que la santé puisse se construire sur un mode consensuel, lorsque les rapports de production qui modèlent tant le milieu de travail que le système de réparation

des affections professionnelles sont, eux, basés sur une relation dialectique entre détenteurs du capital et loueurs de force de travail ? Ne doit on pas penser avec Carcoba que « la santé au travail est le processus par lequel les uns obtiennent plus-value et bénéfices et les autres maladies et mort » [*in* Martinez 2007 : 114] ? Comment envisager la santé du salarié indépendamment de l'impératif de productivité, d'extraction de la plus-value qui guide la recherche de maximisation du profit de l'agriculteur capitaliste ? Quel sens et quelle valeur accorder à l'expertise d'un médecin-conseil de la MSA sur la lésion provoquée par l'accident du travail d'un salarié, si l'on considère le fait que ce praticien est salarié d'un organisme largement dirigé par le syndicat majoritaire d'exploitants agricoles (FNSEA), où l'approche comptable de la santé et de la protection sociale est dominante ?

L'histoire de la santé au travail en France met en effet en lumière le fait que le moteur de la connaissance/reconnaissance des risques et affections professionnels se situe au cœur de la conflictualité des rapports sociaux de production, que celle-ci s'exprime dans l'entreprise, au niveau de la branche ou à l'échelon national [Thébaud-Mony 1991*a*][628]. Loin d'être linéaire, cette histoire est faite de flux et de reflux, la santé faisant l'objet d'avancées sporadiques et toujours fragiles, susceptibles d'être remises en cause dès lors que la mobilisation et l'organisation faiblissent, dès lors que la conjoncture économique fait passer au second plan les questions de santé au profit de la défense de l'emploi et du salaire. Elle n'est pas non plus homogène au sens où elle ne trouve pas à s'appliquer de la même façon selon les secteurs d'activité et les catégories et les statuts d'emploi des travailleurs : c'est ce que souligne Viet dans son analyse historique du droit de la main-d'œuvre, montrant que le droit social du salariat national s'est largement développé en excluant le salariat étranger [2006] ; les travaux de Thébaud-Mony sur l'industrie nucléaire vont également en ce sens, mettant en lumière comment la sous-traitance et l'intérim, formes d'emploi précaire qui concurrencent le salariat traditionnel en CDI depuis les années 1970, invisibilisent les risques et permettent aux employeurs de ne pas prendre en charge les affections produites par les conditions de travail qu'ils imposent à la force de travail [2000].

C'est justement dans cette ligne de recherche que s'inscrit la présente enquête, cette partie posant la question centrale de l'invisibilisation/externalisation des risques et des pathologies

628 « La santé au travail est ainsi devenue totalement prisonnière de [la] régulation économique. Aucune connaissance d'effets pathogènes du travail, quelle qu'en soit la nature, ne permet par elle-même la transformation des conditions de travail si un consensus social ne le décide. De plus, l'adoption de mesures de prévention et la détermination des préjudices couverts par la réparation dépendent désormais du rapport de forces entre patronat et syndicalistes, et du sens de l'implication de l'État dans ce rapport de forces […], [ce qui] d'un point de vue anthropologique, lui fait perdre, dans la représentation des acteurs de ces négociations (y compris chez les syndicalistes), sa valeur vitale – enjeu de vie et de mort, irréductible à un rapport marchand – pour devenir un pur enjeu économique » [Thébaud-Mony 1997 : 559-560].

des saisonniers étrangers de l'agriculture intensive. Comment se construit cet écran de fumée qui occulte les risques professionnels inhérents au productivisme agricole et à la « délocalisation sur place » qu'affronte ce « salariat bridé » ? Comment s'organise l'externalisation des atteintes vers le pays d'origine et à quelle nécessité du mode de production capitaliste répond-elle ? Qui participe à la production et à la reproduction de ces phénomènes ? Les employeurs ? Le corps médical ? L'organisme de sécurité sociale ? Les salariés eux-mêmes ? La santé au travail des migrants temporaires fait-elle l'objet de mobilisations ? Celles-ci sont-elles de nature à rompre l'invisibilité sociale des risques qu'ils affrontent et des affections qu'ils contractent [Thébaud-Mony 2007 ; Jouzel 2009] ? Leur accès réduit à la prise en charge est-il lié à la précarité de l'emploi saisonnier ou à la condition d'étranger du travailleur migrant ? En quoi l'étude de la santé des saisonniers OMI donne-t-elle à voir comment se produit et se reproduit un « régime à deux vitesses »[629] de protection sociale en agriculture ?

La difficulté d'enquêter le thème de la santé des travailleurs migrants s'est rapidement imposée comme une évidence au cours de cette recherche, à mesure que je me confrontais au silence des interviewés et/ou à des réponses très fragmentées et évasives. Les seuls salariés disposés à me parler, non seulement de leurs conditions de travail, mais aussi et surtout, de la manière dont ils vivent leur santé, étaient justement ceux qui l'avaient perdue, ceux pour qui la maladie, l'infirmité, était devenu un statut social, c'est-à-dire un état se substituant à celui du travailleur migrant, susceptible de donner droit à réparation et plus rarement encore à un titre de séjour. La santé apparaissait donc toujours en creux, soit comme un élément perdu, soit comme le vecteur d'une lutte individuelle, à la fois pour la justice et la dignité, visant à obtenir un dédommagement. Ce second aspect est fondamental et retiendra toute mon attention dans les développements à venir, car il constitue l'un des angles morts de la connaissance en santé au travail. En effet, comme le note Pitti :

> « La revendication d'un droit à la santé en terrain ouvrier peut ainsi échapper à l'attention du chercheur s'il s'en tient aux seuls acteurs et terrains syndicaux ou aux formes instituées de représentation des salariés en matière de conditions de travail » [2010 : 107].

La santé de ces salariés se résumait parfois à une pile de courriers de la MSA ou de médecins, décrivant dans un langage technique les pathologies subies, prenant acte de la réception d'un courrier et réclamant des justificatifs et compléments d'information, fixant un taux d'incapacité permanente partielle (IPP) ou convoquant à une consultation... Mon objet d'étude se trouvait-il dans ces dossiers, cet amas de preuves passablement désordonné à mesure que ces

629 Entretien avec M. Larrat, Observatoire des Risques Professionnels et du Machinisme agricole, CCMSA, Paris, février 2006.

hommes, dont beaucoup ne lisent pas le français, cherchent, en mobilisant leur mémoire visuelle, le document susceptible de prouver leur bonne foi et/ou la justesse de leur cause et défont ainsi l'agencement méthodique des pièces établi préalablement par un travailleur social ? Ou se trouvait-il justement là où il n'y avait ni dossier, ni plainte ou action en reconnaissance engagée ?

L'hypothèse de l'invisibilisation/externalisation de la santé est née de cette difficulté à enquêter, de cette nécessité de penser et de rendre compte de ce qui n'apparaissait majoritairement qu'en creux, de ce qui en ne se manifestant pas clairement traduisait éventuellement l'existence d'un problème, voire d'une caractéristique de ce système productif et migratoire. Dès lors, les dossiers et leur pendant absent ont pu être vus comme les deux faces d'un même objet d'étude, la partie visible et la partie cachée, le résidu observable d'une part, témoignant à la fois du caractère pathologique des conditions de travail et d'emploi des saisonniers et de leur parcours de reconnaissance mettant à jour les logiques de gestion du patronat et de la caisse de MSA, et la réalité des risques et des atteintes invisibilisée et externalisée d'autre part. C'est l'articulation de ces deux facettes de l'objet que je tente de reconstruire et restituer ici, non pas par souci d' « équilibrer » le propos en montrant que certains accidents ou pathologies donnent lieu à réparation dans un système où la non-prise en charge est la règle, mais pour prendre appui sur ces cas reconnus par l'institution, traduits dans le langage et la routine tant médicale qu'administrative de la caisse de MSA pour éclairer ce qui reste dans l'ombre, ce qui est socialement construit comme non directement observable.

Concernant la construction de l'objet de recherche toujours, il faut également préciser que le déplacement du regard sociologique a répondu à une nécessité de l'enquête, au sens où le travail de terrain dans une zone de départ avait pour objectif de donner accès à des cas de salariés accidentés ou malades laissés pour compte qu'une simple enquête dans les bassins de mise au travail aurait ignorés. La démarche multisituée s'est donc imposée comme une évidence, un moyen de renouer avec une certaine approche longitudinale[630], essentielle dans la production de connaissances en santé au travail[631] (du fait notamment de l'exposition à des produits à effets différés), que le système d'emploi/mobilité caractérisé par la précarité et donc la discontinuité du séjour en France rend *a priori* difficile. Parce que la santé se construit au cœur de cette « présence absente » de l'étranger [Bourdieu 2006 : 14], ces entretiens au Maroc auprès de saisonniers ou d'anciens saisonniers ont été un complément essentiel dans cette

630 Pour une approche plus détaillée des impératifs méthodologiques sous-jacents à une étude de la santé des migrants à partir d'une enquête multisituée, voir Sakoyan [2008].

631 Sur l'importance de la perspective de long terme et des parcours de vie en santé au travail, voir par exemple Daubas-Letourneux [2005].

entreprise de mise à jour de la réalité de l'externalisation des atteintes de santé liées au travail de l'agriculture intensive.

Finalement, ce choix d'étudier la santé au travail aussi dans les phases de « vacance » [Sayad 1986] du salarié (arrêt maladie ou accident, chômage forcé, retraite...) revient à mettre la focale sur la santé du travailleur davantage que sur la santé au travail proprement dite. Là encore, ce sont en outre les conditions de faisabilité de l'enquête qui ont dicté cette orientation, dans la mesure où il était compliqué d'observer le travail « en train de se faire » [Deleuze 1990 : 144][632] sans exposer les saisonniers à un risque de renvoi[633]. L'activité de production en elle-même a donc été principalement étudiée à travers les récits et descriptions des ouvriers, une méthode qui m'a permis de me familiariser indirectement avec le « travail réel » et de mesurer ainsi l'écart et les tensions que celui-ci entretient avec le « travail prescrit » largement décrit par la littérature spécialisée et les techniciens de la MSA.

Se pencher sur la santé du travailleur plutôt que sur la seule santé au travail permet aussi et surtout de ne pas enfermer l'analyse dans le cadre étroit de l'entreprise et du prisme ergonomique du rapport homme-machine (largement construit à partir de l'observation du travail dans le monde industriel et transplanté ensuite en agriculture), certes fondamental mais insuffisant lorsqu'il s'agit de rendre compte des spécificités de tel ou tel segment de la population laborieuse. Le cheminement parcouru jusqu'ici a permis de mettre en évidence d'une part l'existence d'une organisation raciste du travail, dans laquelle les saisonniers maghrébins sont systématiquement relégués aux postes de subordonnés et assignés aux activités présentant des conditions de travail (et de vie si on élargit la perspective aux à-côtés du travail comme le logement, l'inscription dans l'espace public...) fortement dégradées[634] et d'autre part un

632 La seule possibilité en la matière aurait été l'observation participante sur le lieu de travail, c'est-à-dire me faire embaucher comme ouvrier agricole pour parler à partir de mon expérience et de mes observations *in situ (*une piste par exemple suivie par Jounin [2006a]). Mais les tentatives effectuées en ce sens n'ont pas abouti, faute de conditions matérielles adéquates (temps d'enquête sur le terrain haché, absence de possibilité d'hébergement sur la zone obligeant les exploitants à me loger, ce à quoi ils ne tenaient pas compte tenu de l'état des logements mis à disposition...) et de persévérance de ma part.

633 Quelques explications de l'activité par les ouvriers ont tout de même eu lieu dans les entreprises lorsque l'occasion s'est présentée, notamment à la faveur d'une absence de l'employeur et du contre-maître et en dehors des horaires de travail. Si ces épisodes fugaces ne permettent pas de restituer l'intégralité du « milieu de travail » (entendu par Oddone & Al comme « l'ensemble des conditions de vie sur le lieu de travail [soit] à la fois l'environnement de travail au sens étroit – les caractéristiques du lieu de production, ses dimensions, son éclairage, sa ventilation, la présence de bruit, poussières, gaz, vapeurs, fumées... – et ses relations avec l'emploi lui-même – type de travail, posture, rythme, intensité, durée journalière et hebdomadaire du travail, temps de repos, aliénation et exploitation des capacités intellectuelle et professionnelle – [1977]), ils donnent cependant une idée assez précise des gestes effectués par les ouvriers, des outils employés, des lieux, des ambiances de travail..., mais aussi des lieux de vie, des espaces de sociabilité hors-travail...

634 Les métiers de l'arboriculture et du maraîchage figurent sur la liste des « métiers en/sous tension », c'est-à-dire des emplois pour lesquels l'État et les producteurs organisés identifient des difficultés de recrutement justifiant le recours à l'immigration de travail, qui prend acte tout autant qu'elle construit une segmentation du marché du travail agricole, reléguant les travailleurs migrants vers ces emplois « dangereux, dégoûtants,

système de salariat captif habillé d'une forme hybride de paternalisme, qui rend l'action collective particulièrement difficile et contingente et organise ainsi l'ineffectivité du droit. Or cette affiliation professionnelle bridée et cette position de subalterne dans la hiérarchie exposent-elles le saisonnier étranger aux mêmes risques qu'un autre travailleur (permanent, national, étranger avec statut de séjour stable, sans-papiers...) et lui offrent-elles le même accès à la reconnaissance des AT-MP et de manière générale à la préservation de sa santé ?

Cette question est à mon sens d'autant plus pertinente qu'elle ne fait l'objet d'aucune réflexion, ni d'aucune étude de la part de l'institution chargée de la protection de la santé de ces travailleurs, à savoir la MSA. Ceci n'est pas dû au fait que l'organisme de sécurité sociale agricole privilégie l'approche ergonomique (la prévention étant très axée sur le risque mécanique, du fait du nombre d'accidents graves que les machines occasionnent). Il ne s'agit en fait là que d'une conséquence logique de la manière dont la MSA appréhende la santé des salariés et sa protection. Je retiendrai deux caractéristiques principales de celle-ci : la prévention de la santé doit être compatible avec l'impératif de productivité (ce qui est au centre de la démarche ergonomique dominante[635], à savoir la transformation des conditions de travail pathogènes dans la mesure où le coût de l'aménagement est grosso modo couvert par le gain de productivité qu'il génère – un coût qui inclut la prise en charge des pathologies si celles-ci ne sont pas externalisables–) ; la spécificité des risques/atteintes peut-être reconnue et faire l'objet de politiques de prévention singulières, à condition qu'elle se centre sur des catégories compatibles avec l'universalisme républicain (ce qui exclut de fait les étrangers vus *a priori* « comme des salariés comme les autres ») et qu'elle parvienne à émerger comme un problème de santé publique.

S'intéresser à la santé du travailleur revient à focaliser l'analyse sur la personne davantage que sur son seul travail, c'est-à-dire sur l'activité de reproduction de sa cellule familiale tout autant que sur son activité productive temporaire. Dans cette perspective, la santé du travailleur renvoie à l'ensemble des éléments permettant la régénération de sa force de travail, à court

dégradants » – « *Kitanai, Kitsui, Kiken » (*3K) [Connel 1993] –, ces emplois « qu'aucun travailleur national n'accepte mis à part les plus pauvres » – « *Shunned by ALl nationals Except the very Poorest »* (SALEP) [Böhning 1996] –.

635 Si, avec les travaux de Teiger, Wisner & Laville notamment, l'ergonomie française s'est développée sur une base critique à partir des années 1960, ambitionnant de transformer le travail pour l'adapter à l'homme (et non l'inverse), construisant des liens avec les organisations syndicales et abandonnant les laboratoires pour étudier le travail en usine [Teiger & Al 2006], la discipline a aujourd'hui largement perdu son caractère subversif, du fait de son évolution vers une science appliquée et récupérée par les directions d'entreprise dans le contexte du « tournant néo-libéral » des années 1980 – sur les spécificités du néo-libéralisme, compris comme une étape de développement historique (le troisième « âge ») du capitalisme, voir Postone [2009(1993)] –. Cette évolution fait indirectement écho à la critique adressée par Canguilhem à la psychotechnique : « Les recherches sur la détection et la mesure des aptitudes, sur les conditions du rendement et de la productivité admettent toutes un postulat implicite commun : la nature de l'homme est d'être un outil, sa vocation c'est d'être à sa place, à sa tâche » [1990 : 378].

(reconstitution immédiate et sur place), moyen (entretien en période de « vacance ») et long terme (entretien de sa descendance en vu de son remplacement)[636]. Car contrairement à l'illusion que peut notamment en donner la migration, le travailleur ne naît pas immédiatement productif, ni ne se maintient « naturellement » comme tel : le capitaliste doit donc impérativement assumer les coûts inhérents à la perpétuation de la force de travail sous peine de voir celle-ci s'épuiser et d'affronter à terme une crise de main-d'œuvre.

Le salariat moderne s'est développé sur la base d'une « socialisation étatique de la reproduction », l'État prenant à sa charge la fonction jouée jusque-là par la sphère domestique à mesure que l'accumulation capitaliste a progressivement détruit les modes précapitalistes d'auto-reproduction de la force de travail [Capian 1981 : 1089][637]. A travers la socialisation d'une partie du salaire est donc créé un système dans lequel la famille du travailleur constitue des « ayants droit », c'est-à-dire des personnes juridiques éligibles au bénéfice d'un certain nombre de prestations en nature (accès gratuit à la scolarité...) et en numéraire (allocations familiales...), qui forment le salaire indirect représentant la

> « fraction du produit social nécessaire à l'entretien et à la reproduction de la force de travail à l'échelle nationale [,] fraction [qui] n'est pas calculée sur le temps de travail[638], mais strictement selon le coût d'entretien et de reproduction de chaque travailleur considéré individuellement et en fonction précise de sa situation de famille, du nombre d'enfants, de nombre de jours de chômage ou de maladie, etc.» [Meillassoux 1979 (1975) : 155].

Pour cette raison, le travail met en jeu beaucoup plus que la seule santé du salarié sur le lieu de production et l'analyse de celle-ci doit donc être replacée dans le cadre élargi de la reproduction du groupe familial du travailleur et de l'enjeu que celle-ci représente à l'intérieur de son parcours migratoire et de sa trajectoire professionnelle. Là encore, l'enquête de terrain au Maroc a permis d'appréhender ces aspects « indirectement » liés à l'emploi de saisonnier agricole que sont par exemple l'accès aux soins des membres de la famille, aux allocations familiales... Cet élargissement de la perspective de recherche vise à déterminer d'une part, comment les saisonniers gèrent, à travers leur travail en France, non seulement leur propre

636 Je reprends ici la typologie établie par Meillassoux dans son analyse de la composition de la valeur de la force de travail [1979(1975) : 152], une typologie plus fine que celle de Burawoy qui ne distingue que deux composantes de cette dernière, à savoir le « renouvellement » et l' « entretien » [1976] et qui est donc moins opérante pour entrer dans la « boîte noire » de la santé du travailleur.

637 Pour une analyse de la division sexuelle du travail productif et reproductif, voir par exemple Guillaumin [1992] et Falquet [2009].

638 Sans m'appesantir sur ces questions qui seront développées ultérieurement, je précise que si le montant de cette « fraction » n'est effectivement pas proportionnel au temps de travail et donc à la valeur de la force de travail mobilisée, il existe toutefois des seuils « plancher » de travail soumis à cotisation qui conditionnent l'accès au salaire indirect. Les deux éléments ne sont donc pas déconnectés, ce que pourrait laisser entendre cette citation sortie de son contexte d'énonciation.

santé, mais aussi celle de leurs parents restés au Maroc et d'autre part, dans quelle mesure l'agriculture intensive assume les coûts de régénération de la force de travail migrante qu'elle mobilise. Car en définitive, c'est notamment ici que les saisonniers sont juridiquement construits comme différents, une différence *de jure* dans laquelle s'enracine un traitement spécifique, nourri par d'autres éléments, telles que les représentations sociales du migrant maghrébin dans le contexte postcolonial, perceptibles dans l'utilisation de pseudocatégories nosologiques comme celle du « syndrome méditerranéen ».

L'étude de quelques cas documentés me permettra de questionner l'effectivité de l'accès aux droits sociaux des familles de saisonniers, c'est-à-dire de mesurer l'écart qu'il existe entre le principe selon lequel ces droits sont « ouverts » (c'est-à-dire d'application directe) et leur mise en mouvement concrète. Comment se construit pratiquement ce hiatus ? Y a-t-il des prestations plus accessibles ou plus négligées que d'autres par les saisonniers et pourquoi ? Quel discours la caisse de MSA produit-elle sur ces questions et en quoi celui-ci participe-t-il à une invisibilisation des carences dans l'accès aux droits ? Le passage par des situations vécues et la richesse de celles-ci devra permettre de faire « atterrir » cette idée que la migration internationale saisonnière sous contrat opère une séparation des espaces et des temps de prise en charge des coûts de production/reproduction de l'agriculture intensive méditerranéenne.

Ce dernier point est un élément central de la problématique que je souhaite développer dans cette troisième et dernière partie, à savoir la question de l'externalisation, voire de l'extraterritorialisation des affections professionnelles. En économie, la notion d'externalisation désigne le comportement d'un producteur consistant à ne pas assumer un coût pourtant généré par son activité (par exemple la pollution) ou à confier à un tiers le soin d'effectuer une activité qui fait partie de son procès de production (sous-traitance). Le recours à cette notion me permettra ici de distinguer plusieurs processus ayant comme dénominateur commun le fait de chercher à maximiser des profits en extériorisant des coûts. J'aurai donc l'occasion de décrire des phénomènes d'externalisation des accidents et maladies liés au travail : tout d'abord, du milieu productif pathogène vers l'ensemble du régime agricole (par exemple de la branche AT-MP à la branche maladie) ; ensuite de l'entreprise vers le régime général (socialisation des coûts de prise en charge) ; enfin de cette même unité de production vers le pays d'origine du salarié et la sphère domestique (d'où l'emploi du terme d' « extraterritorialisation »).

Le deuxième aspect de la problématique retenue renvoie au phénomène déjà évoqué de « délocalisation sur place », soit la manière dont l'agriculture intensive cherche à restaurer ses taux de profit en important conjointement à la main-d'œuvre, les conditions de travail et de vie

issues des pays d'origine. Ainsi défini *stricto sensu,* ce concept sera toutefois souvent utilisé dans un sens plus large, renvoyant alors à la tendance qu'a ce mode de production intensif à imposer au salariat migrant des conditions de travail dégradées. Il permet donc de souligner, d'une part, en quoi l'emploi du salariat étranger bridé autorise le producteur à faire épandre des produits chimiques sans protections, à ne pas fournir de matériel de récolte (comme à la SEDAC)... bref, à diminuer l'investissement en capital technique et les dépenses d'entretien et d'autre part, comment la mobilisation de l'habitus d'un travailleur étranger captif rend possible l'acceptation de ces conditions dégradées que les salariés nationaux et étrangers stables refusent.

Le troisième et dernier élément de cette problématique porte sur la question de l'invisibilisation. A travers ce concept, je propose de rendre compte de la manière dont certains faits sociaux sont construits comme non directement observables. L'idée est de chercher, d'une part, à donner à voir ce qui existe en creux et, d'autre part, à objectiver les techniques et processus qui permettent à certains acteurs du champ de voiler ces phénomènes. Cette notion d'invisibilisation est par exemple centrale en ce qui concerne les risques et les affections professionnels rencontrés par les saisonniers. Je m'attacherai ainsi à interroger les liens existants entre les phénomènes d'externalisation, d'invisibilisation et de délocalisation sur place dans la manière dont la santé des saisonniers OMI se construit au cœur de l'agriculture intensive méditerranéenne.

Je propose pour cela de procéder en trois temps et d'organiser donc mon questionnement autour de trois chapitres successifs. Le chapitre 6 constitue un effort de définition et de conceptualisation de l'objet : il vise à poser un certain nombre d'idées concernant le suivi médical des saisonniers, la prise en charge de leur famille, la retraite... Le chapitre 7 portera lui sur la question du risque chimique et partira de cette question : comment se construit l'absence de reconnaissance de maladies professionnelles liées aux pesticides chez les saisonniers ? Le chapitre 8 enfin sera l'occasion de s'intéresser au thème spécifique des accidents de travail, à leur non-déclaration, à la manière dont la Mutualité Sociale Agricole les prend en charge.

Chapitre VI : La santé des saisonniers, un objet pluriel

Le premier chapitre de cette dernière partie de la thèse dessine les contours de la santé des saisonniers OMI telle que je me propose de l'étudier, c'est-à-dire dans une perspective large, où le travail est une variable parmi d'autres, où le hors travail a sa place et où le travailleur n'est pas coupé de son environnement familial, qu'il abandonne pourtant au Maroc durant la moitié de sa vie professionnelle. Il s'agit donc avant tout ici d'introduire une réalité plurielle, que je choisis de présenter sous différentes facettes : les périodes de « vacance » telles que la retraite ou le chômage forcé et non indemnisé ; les à-côtés du travail comme les conditions d'hébergement ; les représentations sociales du corps et ses interactions avec le milieu dans lequel l'ouvrier migrant doit construire « malgré tout » sa santé ; les conditions de travail auxquelles il doit faire face ; le suivi médical dont il fait l'objet et la construction de l'invisibilité des expositions...

1. Les marges de la reproduction de la force de travail

Rendre compte de la santé du travailleur davantage que de sa seule santé au travail et la resituer dans le cadre dans lequel elle s'inscrit du point de vue de l'économie politique (la relation entre production et reproduction de la force de travail) : telle est l'ambition annoncée de la troisième partie de cette thèse. Celle-ci s'ouvre donc sur deux aspects de la condition OMI construits dans le système migratoire saisonnier comme « périphériques » : la retraite et l'aspect aux droits sociaux des ayants droit.

1.1. La retraite, comme révélateur de la condition saisonnière OMI

Dans le cadre de l'immigration temporaire de travail, l'aphorisme de Sayad, « l'immigré n'est que corps » [1999 : 300] prend tout son sens. En période de récolte par exemple, le temps de travail réel (plus de 300 heures par mois) est synonyme d'épuisement. Si la charge de travail représente il est vrai une source exceptionnelle de revenus (pour

l'employeur comme pour le saisonnier, même si la valeur de la production est ici inégalement repartie entre travail et capital), elle constitue également un instrument de discipline salariale par la fatigue physique et l'une des principales causes de l'augmentation des accidents de travail à cette époque[639]. Cette capacité d'endurance à la tâche et de résistance à la chaleur fait d'ailleurs l'objet d'une essentialisation de la part des employeurs qui y voit là une disposition naturelle des Marocains, « habitués à la chaleur », la supportant d'autant mieux qu'ils sont « sobres » puisque musulmans et qu'ils savent « s'habiller en conséquence ».

Le saisonnier marocain représente donc le corps parfait, la force de travail d'autant plus idéale que le patronat n'en assume ni les frais d' « élevage », ni les frais de reproduction. Certains employeurs, comme c'est le cas notamment de celui du couple Es Salah, vont jusqu'à s'assurer de la constitution physique de leurs futurs employés en se rendant au Maroc et en examinant leurs mains pour y déceler la présence de cals, attestant de leur expérience du travail manuel. Pourtant, contrairement à ce que cet élément peut laisser penser, la sélection physique et médicale de la main-d'œuvre n'est pas centrale pour les producteurs (ce que je démontrerai plus loin en abordant la question des visites d'introduction et d'embauche), dans la mesure où le contrat OMI leur offre la possibilité de se défaire d'un salarié usé, accidenté ou malade et que durant la phase de « vacance », c'est-à-dire entre deux périodes de travail en France, l'ouvrier est tenu de rentrer au Maroc où il va reproduire sa force de travail au sein de sa sphère domestique, les coûts de celle-ci étant externalisés vers son économie familiale. Cette gestion spécifique de l'usure de la capacité productive des salariés permise par l'immigration temporaire de travail est identifiée dès les années 1950 par Montagne dans le cas des mineurs marocains :

> « Il nous semble que les grandes entreprises industrielles et, en particulier, les mines, lorsque l'ouvrier est rapidement usé par la tâche très dure qu'on exige de lui, n'ont aucun intérêt à tenter de stabiliser sur place le travailleur, ce qui mettrait bien vite à la charge de la collectivité toute entière des hommes d'une santé ruinée et des familles sans ressources. Au contraire, si

639 La période de récolte intervenant durant les mois les plus chauds de l'année, l'exposition à une ambiance thermique extrême (dans les Bouches-du-Rhône, les températures maximales moyennes – mesurées à l'ombre – sont comprises entre 25 et 30°C de juin à septembre) est un élément explicatif de la recrudescence des accidents et notamment des accidents mortels, qui accentue et se cumule avec la fatigue. Outre les manifestations « bénignes » telles que les brûlures, les allergies cutanées..., les accidents peuvent prendre la forme de chutes, d'intoxications... liées à la baisse de la vigilance et aux troubles neurologiques provoqués par l'hyperthermie et à la déshydratation, ou encore d'accidents cardio-vasculaires, notamment chez les salariés souffrant d'insuffisance cardiaque chronique ou latente. Sous serre, l'ambiance thermique est plus forte encore, la température à l'intérieur étant de 10 à 15°C supérieure à celle du dehors. L'effet de la chaleur est accentuée par les difficultés que rencontrent les travailleurs pour accéder à l'eau potable : « L'accès à l'eau n'est jamais aisé. Les points d'eau ne sont pas facilement disponibles. En général, les patrons ne s'occupent pas de mettre de l'eau à disposition, les travailleurs doivent se débrouiller seuls. Ils mettent par exemple des bouteilles en fin de rangée. Parfois les patrons recourent à des punitions et les empêchent de boire. Ce n'est pas systématique mais ça peut arriver » (Entretien avec M. Rouve, prêtre-ouvrier et syndicaliste CFDT-FGA, Le Paradou (13), juin 2004).

> l'ouvrier peut, tous les deux ou trois ans, aller refaire ses forces quelque temps au milieu de ses gens, il reprendra ensuite plus volontiers le chemin du Nord : cependant qu'il gardera l'entière propriété et l'usage de sa maison et de ses cultures » [1952 : 252].

On le verra par la suite notamment à travers le cas des salariés lombalgiques, l'usure au travail pose des questions spécifiques dans le cadre de la migration saisonnière de travail. Désireux de disposer d'une main-d'œuvre dont le travail leur permet de dégager une plus-value tant absolue (allongement de la durée quotidienne et hebdomadaire du travail) que relative (accélération des cadences), les exploitants tendent à remplacer les salariés âgés lorsqu'ils jugent qu'ils ne sont plus assez productifs, qu'ils rechignent à faire des heures ou qu'ils multiplient les arrêts de travail. Ces licenciements déguisés, qui s'opèrent au fil de l'eau, malgré les équilibres construits année après année par les saisonniers dans leur relation avec l'employeur, ont pris un caractère massif en 2001 dans les Bouches-du-Rhône lorsque l'administration a restauré la possibilité pour le patronat de recruter des primo-contrats.

De nombreux quinquagénaires et sexagénaires se sont alors retrouvés sans emploi avant d'arriver à l'âge de la retraite, ce qui n'est pas sans retentissement sur le niveau de leur future pension. Car si la MSA reconnaît facilement[640] l'inaptitude des migrants usés qui en font la demande à partir de 60 ans[641], ceci n'a pas une grande incidence sur le niveau des pensions de vieillesse servies tant celui-ci est faible. Il peut paraître étrange d'ouvrir cette réflexion sur la santé des saisonniers en se centrant sur la fin de leur carrière professionnelle. Cette démarche est toutefois essentielle dans la mesure où la modestie des revenus perçus par les ouvriers migrants à cette étape de leur vie est une donnée clé, non seulement pour illustrer la séparation des espaces-temps de la production et de la reproduction de la force de travail, mais aussi et surtout afin de comprendre pourquoi ces salariés sont d'autant plus amenés à mettre leur santé entre parenthèses pour chercher à faire des heures, à accumuler, que les carrières sont courtes, toujours suspendues au renouvellement du contrat et que les pensions de vieillesse auxquelles elles donnent droit sont modestes.

MM. Farrie A. & B. sont deux frères, issus d'une famille paysanne de la région de Taounate dans le Prérif, venus s'installer dans le quartier de Sidi Boujida à Fès, la ville des négociants qui achetaient à bas prix la production d'olives, d'amandes... des *fellahs* des campagnes environnantes. Le premier est embauché pour la première fois sous contrat OMI en 1974 ; le second, bien que de 5 ans plus âgé, en 1977. Les deux hommes effectuent une grande partie

640 Entretien avec M. Gouyer, Espace Accueil aux Étrangers, Marseille, octobre 2005.

641 Un dispositif légal (article R351-22 du Code de Sécurité Sociale) offre la possibilité à un salarié dont le service médical de la MSA constate l'inaptitude, de prendre sa retraite au taux maximum de 50% à 60 ans au lieu de 65.

de leur carrière chez un arboriculteur de la région de Miramas, devenu avec les années et le recours à la main-d'œuvre migrante captive, l'un des plus gros exploitants du département. Leur vie professionnelle, faite d'allers et retours, d'alternance de périodes de 8 mois passées en Provence et 4 au Maroc, s'achève en 2001, lors du renouvellement de personnel précédemment évoqué et en représailles par rapport à la fronde de la fille de M. Farrie B., Mme Es Salah. Le premier a alors validé 107 trimestres et le second 100, à la faveur de salaires annuels bruts qui, bien que faibles au regard des heures réellement travaillées, compensent le caractère temporaire des périodes d'emploi[642].

Mais si le niveau de salaire ne constitue pas un handicap dans le cumul des trimestres validés (à condition que les saisonniers bénéficient de contrats de 8 mois), il a bien un effet sur le niveau de cotisation et donc *in fine* sur celui des pensions, tout comme l'âge de départ à la retraite. Sans emploi depuis 2001, M. Farrie A. demande la liquidation de sa retraite deux ans plus tard, lorsqu'il atteint 60 ans. Parce qu'il est sans ressource et/ou qu'il méconnaît le système de décote qui s'applique aux salariés âgés de moins de 65 ans, il obtient donc sa retraite avec un taux de 30%, ce qui lui donne droit à une pension de vieillesse de 168 euros/mois. Son frère, âgé de 65 ans au moment de la liquidation de sa retraite, se voit appliquer un taux de 50% et reçoit quant à lui 271 euros/mois de pension de vieillesse, auxquels viennent s'ajouter 101 euros au titre du « minimum contributif »[643], soit un total d'environ 400 euros/mois, une situation exceptionnelle comparée à celle des autres saisonniers et tout particulièrement à celle de M. Hammou.

M. Hammou est un vieil homme à l'allure modeste, que ses anciens compagnons de travail surnomment « Moustache ». Lors de mon séjour au Douar Inahnahen, voyant que je recense les différentes doléances et problèmes administratifs (dossiers de retraite, contentieux avec la MSA ou les employeurs...) des anciens saisonniers du village, afin que le CODETRAS en assure ensuite le suivi, il m'interpelle un jour au sujet de sa propre situation : le montant de sa pension de retraite s'élève à 41 euros/mois. De retour en France, je m'enquiers du dossier auprès des membres du collectif. Lors de la liquidation de sa retraite en 2004, la MSA a établi un relevé de carrière recensant 76 trimestres. Celui-ci fait apparaître deux grandes périodes de carence de cotisations : entre 1965 et 1973 d'une part, en 1982 d'autre part. Si l'année 1982

642 La validation des trimestres dépend en fait moins du temps de travail/cotisation sur l'année que du montant du salaire annuel brut. Si celui-ci est supérieur à 800 SMIC horaire, il permet au salarié de valider 4 trimestres (Entretien avec M. Gouyer, *op. cit.*).

643 Il s'agit en fait d'une fraction du minimum contributif non majoré, à laquelle M. Farrie A. a le droit dans la mesure où il liquide sa retraite à plus de 65 ans, ce qui fait qu'il bénéficie d'une retraite à taux plein (50%). Faute d'information suffisante ou parce qu'ils sont sans ressource, les saisonniers qui prennent leur retraite avant 65 ans sont donc doublement pénalisés : la MSA leur applique une décote (taux compris entre 25 et 50% exclus) et ils ne peuvent bénéficier du minimum contributif.

correspond à une année de mobilisation des saisonniers contre leur statut, pouvant expliquer que le salarié n'ait pas été repris par l'employeur ou que l'administration ait refusé de valider son contrat, l'absence de cotisations durant la première période pose problème.

M. Hammou est entré en France par le biais d'un contrat OMI en 1965. C'est donc l'un des premiers hommes du village à être parti faire la saison en France. Ses cotisations pour cette année-là s'élèvent à moins de 1000 francs, ce qui indique, soit qu'il a été embauché en contrat court (vendanges, cueillette), soit que le relevé de carrière a été établi à partir d'un bulletin de paie isolé. Lors de notre entretien au Maroc, M. Hammou a sorti d'un sac plastique un tas de vieux papiers au format allongé : ses anciens bulletins de paie à partir de 1969 et sa carte verte parcheminée d'assuré de la MSA des Bouches-du-Rhône, établie cette même année au nom de M. Mohamed ben Mohamed. Le problème apparaît dès lors en filigrane : il semble que, d'une part, la MSA ait établi deux comptes NIR pour ce salarié et que le rapprochement n'ait pas été fait entre les deux identités créées (Mohamed Hammou et Mohamed ben Mohamed) ; d'autre part, le relevé de carrière a été établi sur la base des bulletins de paie fournis par le salarié et non sur les déclarations annuelles de données sociales (DADS) émises par l'entreprise.

La question de la double identité est un problème récurrent dans le traitement des dossiers des saisonniers marocains pour deux raisons principales : d'une part, parce que les noms sont souvent mal orthographiés, soit au moment de l'immatriculation du travailleur (du fait de la caisse ou de l'employeur[644]), soit en amont, lors de la création des documents d'identité utilisés ensuite lors de l'affiliation[645] ; d'autre part, parce que la structure patronymique traditionnelle marocaine exprime les rapports de parenté de manière différente, puisque la filiation apparaît sous la forme « Untel fils d'Untel », tandis que dans le système français, elle est signifiée au travers du nom de famille (« Untel X. »). Pour que la MSA reconnaisse qu'il s'agit en fait de la même personne, salariés et travailleurs sociaux doivent produire un certificat/attestation de concordance/d'individualité, susceptible d'être fourni par le bureau d'état civil du lieu de naissance au Maroc.

644 Il arrive souvent que l'employeur remplisse le contrat de travail sur les indications orales du salarié ou de l'intermédiaire, ce qui multiplie les risques que les patronymes soient déformés. Au cours des recherches effectuées dans les archives de la CGT à Orléans, j'ai par exemple retrouvé la trace d'un saisonnier embauché dans les années 1980 par un maraîcher du Loiret sous le nom, à consonance française, de « Rouvion ». Or dans sa région d'origine (le Rif), il existe un patronyme de langue espagnole dont celui-ci a vraisemblablement dérivé : « *Rubio* », signifiant littéralement « le blond ».

645 Dans le cas des travailleurs migrants marocains, l'orthographie des noms se heurte de plus à la nécessité d'opérer non seulement une translittération (passage d'un système d'écriture à un autre, substitution des graphèmes de l'alphabet arabe par ceux de l'alphabet latin/roman), mais également une transcription phonétique/phonologique (substitution d'un son/phonème de langue arabe ou berbère par un graphème ou un groupe de graphèmes de l'alphabet latin/roman).

La seconde question, liée à la reconstitution de la carrière du salarié sur la base des justificatifs présentés par lui, met à jour une pratique de la caisse de MSA qui tend à inverser la charge de la preuve. En effet, les employeurs sont tenus de soumettre périodiquement à l'organisme de sécurité sociale la liste des salariés pour lesquels ils versent des cotisations (DADS). En théorie donc, il suffit que le salarié désireux d'établir son relevé de carrière indique le nom de ses anciens patrons, ainsi que les périodes d'emploi, pour que la MSA soit en mesure de cumuler les trimestres ainsi validés. On comprend bien que dans le cadre d'une telle procédure, le salarié ne court aucun risque d'être pénalisé, s'il ne peut produire ses anciens bulletins de paie et/ou ses contrats de travail (soit parce qu'il les a égarés, soit parce que ceux-ci ne lui ont pas été délivrés par l'employeur). Dans le cas de M. Hammou, son relevé de carrière laisse entrevoir que des trimestres cotisés ont ainsi été perdus çà-et-là durant la période 1973-1996 et totalement au cours de la période 1965-1973.

Cet ancien saisonnier a cessé son activité en 1996, à l'âge officiel[646] de 58 ans. Son relevé de carrière indique qu'au cours des trois dernières années de travail, son patron ne l'employait que pour des périodes courtes, de 4 à 5 mois, ce qui tend à témoigner d'un moindre intérêt de l'employeur à recourir à la force de travail d'un salarié âgé, pouvant expliquer que celui-ci ait finalement décidé de se séparer d'un ouvrier expérimenté. Entre 1996 et 2004, M. Hammou est donc resté au village, sans couverture sociale, ni accès aux soins, sans autres ressources et revenus que ceux tirés du travail de son propre champ. Malgré cela, il a attendu l'âge de 65 ans pour demander la liquidation de sa retraite. Toutefois, les restrictions à sa mobilité l'ont empêché de bénéficier pleinement de l'aide des travailleurs sociaux et syndicalistes et de faire notamment parvenir à la MSA l'ensemble des justificatifs nécessaires à l'établissement d'un relevé de carrière correspondant à sa trajectoire professionnelle réelle.

Durée de cotisation réduite, sous-déclaration des heures de travail, pratiques restrictives de la MSA en termes de calcul des droits, identités multiples, manque d'information et d'aide lors de la constitution des dossiers, absence de droit au séjour au-delà du terme du contrat de travail susceptible de leur donner accès au minimum vieillesse[647]..., les raisons de la faiblesse des pensions de vieillesse des anciens saisonniers sont nombreuses et tendent à l'être

646 Au Maroc, l'état civil de cette époque est sujet à caution, notamment dans le monde rural, où les déclarations n'étaient pas nécessairement réalisées au moment des naissances. En outre, cette enquête a révélé de fréquentes pratiques d' « arrangement » avec l'âge, afin de contourner certaines dispositions de contrôle biopolitique des migrations, comme la fixation d'un âge minimum pour obtenir un passeport ou à l'inverse d'une limite d'age pour bénéficier d'un contrat agricole saisonnier (originellement 45 ans).

647 Parce que le minimum vieillesse, devenu Allocation de Solidarité aux Personnes Âgées (ASPA) en 2006, est une allocation non contributive, il est soumis à une condition de régularité de séjour et de résidence en France. A noter que cette condition est aujourd'hui contestée par un collectif national, « Justice et dignité pour les Chibani-a-s ».

davantage lorsque ceux-ci liquident leur retraite à partir du Maroc. Cet état de fait est connu des ouvriers en activité dans la mesure où le recrutement s'opère sur une base villageoise sinon familiale.

La prise en charge incomplète de la reproduction de la force de travail durant les périodes de vacance que donnent à voir ces niveaux de pension (et son externalisation vers l'économie domestique qu'illustre bien par exemple l'investissement en travail de M. Hammou dans l'économie paysanne familiale lorsque prend fin son expérience migratoire) est donc un paramètre qui entre en compte dans la définition des stratégies migratoires et professionnelles des migrants et explique leur propension à faire des heures supplémentaires, c'est-à-dire à chercher à rentabiliser rapidement et au maximum le temps passé en France : les carrières sont relativement courtes (30 ans maximum) et toujours soumises à l'aléa du non-renouvellement du contrat, à la maladie ou à l'accident du travail.

Dans une économie familiale qui demeure paysanne, les pensions constituent des sources de revenu fixe, complétées par le produit de l'auto-suffisance alimentaire, quand les salaires ont invariablement été employé à la construction d'une maison en dur, signe dans le village d'une certaine réussite personnelle et d'une modernité empruntée qui témoigne plus de l'hybridation relative des modes de vie que de celles des modes de production. Une partie de cet argent a également été captée par la famille élargie à travers des « cadeaux », à la faveur d'un mariage ou d'un décès et une autre affectée à la construction collective d'une mosquée, soit autant de mécanismes de stérilisation/socialisation de la richesse rapportée d'Europe. Au sein d'une économie familiale paysanne dégradée, c'est-à-dire à la fois coupée du travail de la terre villageoise (et de ses apports en nature ou en numéraire) et où les modes de consommation urbanisés sont davantage « branchés » [Amselle 2001] sur le marché mondialisé des biens et services, ces retraites alimentent des budgets plus « serrés » que le poste « santé » grève partiellement en cas de pathologie lourde.

Pour cette même raison, certains de ceux qui ont obtenu un droit de séjour plus stable sur le territoire (au titre de la maladie, de l'accident du travail, d'un mariage ou d'une mobilisation collective) se contentent de faire des allers et retours entre la France et le Maroc, pour se soigner ou remplir une formalité administrative. Les conditions d'assignation à résidence qui encadrent le versement des minimums non contributifs (AAH, ASPA...) et le contrôle de leur effectivité restreignent leur mobilité, tout comme le faisait auparavant le dispositif saisonnier, tandis que le coût de la vie en France stérilise tout ou partie du complément de revenus qu'ils fournissent. La notion d'assignation à résidence prend d'autant plus de sens lorsque ces

anciens ouvriers agricoles trouvent à se loger dans les foyers de travailleurs migrants, qui prolongent la marginalisation construite dans les villages de Provence par le dispositif d'immigration saisonnière de travail. De sorte que même malade et retraité, le migrant reste cet « autre », dont la présence est questionnée et contrôlée et dont l'accès à la santé et aux droits sociaux n'est jamais inconditionnel, puisque l'articulation entre leur fonction productrice passée et la reproduction de leur force de travail reste soumise à la présentation d'un titre de séjour et au respect d'un certain arbitraire d'État en termes de mobilité.

1.2. Ayants droit restés au Maroc : quels droits sociaux ?

J'aimerais maintenant systématiser d'autres aspects de la prise en charge des coûts de reproduction de la force de travail saisonnière migrante dans le mode de production agricole capitaliste. Pour cela, il faut revenir tout d'abord sur la question des prestations familiales, par lesquelles l'État destine une partie du salaire socialisé à la reproduction démographique et professionnelle de la population ouvrière. Je précise tout d'abord avec le GISTI qu'à cotisations égales, « un enfant résidant en France […] donne droit en moyenne à près de 20 fois plus qu'un enfant résidant dans [le pays d'origine] »[648]. Dans le cas des saisonniers, il existe différentes mesures légales de minimisation de cette prise en charge, établies par les accords de sécurité sociale passés entre pays d'origine et pays d'accueil : fusion de deux prestations familiales (Allocations Familiales et prime à la naissance de la Prestation d'Accueil du Jeune Enfant) au sein d'une prestation unique, forfaitaire et d'un montant inférieur à celles servies sur le territoire français (PCO)[649], limitation du nombre d'enfants bénéficiaires (à 4 dans le cas des travailleurs marocains[650]), subordination de son versement à la fourniture d'un « état de famille » et à l'exercice authentifié d'une activité professionnelle (120 h/mois ou 200h/trimestre) ou de la perception d'un revenu dérivé de celle-ci (indemnités journalières)...

---

648 *Guide de la protection sociale des étrangers en France*, GISTI, 2002, Paris, La Découverte.

649 Alors que les prestations familiales de « droit commun » servies en France s'élèvent en 2009 à 441,48 euros pour 4 enfants, le montant des prestations conventionnelles (PCO) est égal à 136,20 euros, soit 3 fois moins (*Rapport à l'Assemblée Nationale n°3022,* 8 décembre 2010 *: 46*). Ce différentiel de prestations sociales finance en partie la politique française d' « intégration » des immigrés à travers l'Agence nationale pour la Cohésion Sociale et l'Égalité des chances (ACSE), dont l'ancêtre – le Fonds d'Action Sociale pour les travailleurs musulmans d'Algérie en métropole et pour leur famille (FAS) – est fondé à l'époque coloniale, mettant partiellement fin à une discrimination qui s'ancre historiquement dans le régime de l'Indigénat [Math 1998]. Je précise que ni les travailleurs migrants, ni les organisations syndicales n'ont de contrôle sur l'allocation de ces fonds et que les saisonniers en bénéficient peu dans la mesure où leur présence sur le territoire se limite à la durée de leur contrat de travail, où ils ne sont pas logés en foyer...

650 « Cette disposition [...] résulte de la volonté française, à l'époque de la négociation des premiers accords, de ne pas se trouver pénalisée par les différences de natalité et de se préserver des difficultés liées à la polygamie » (*Rapport à l'Assemblée Nationale n°3022, op.cit. : 17*).

Si la majorité des saisonniers rencontrés au cours de cette enquête perçoit ces indemnités pour charge de famille, certaines situations, comme celles de MM. Laari et Bouzelmat E.[651], montrent que le caractère non automatique de leur versement (au sens où il faut en faire la demande) et la relative complexité de la démarche rendent obligatoire le recours aux travailleurs sociaux et génèrent donc des pertes de droits lorsque celui-ci (et en amont l'information) fait défaut. De plus, les arrêts de travail au titre de la maladie ou de l'accident du travail donnent lieu à des suspensions de versement, tant que les salariés concernés ne produisent pas de justificatifs attestant de leur indemnisation à ce titre. Cette condition peut paraître absurde dans la mesure où la MSA exige alors que les saisonniers produisent donc un document qui émane de ses propres services. Elle visibilise toutefois une logique d'inactivation du droit par la multiplication des démarches et la complexification des procédures d'accès. Elle met également en lumière le fait que la perte de revenus du travail de l'ouvrier agricole (salaire direct) dont l'accident n'est pas reconnu par la MSA ou qui est consolidé avec anticipation se double alors d'une perte des revenus liés à sa situation de père de famille (salaire indirect), ce qui fragilise sa situation économique et sociale et encourage indirectement la sous-déclaration.

Si l'on considère maintenant l'autre versant de la reproduction démographique de la force de travail migrante que constitue l'accès à la couverture maladie des ayants droit restés au Maroc, il apparaît que celui-ci est d'une part, plus difficile à obtenir et à maintenir et d'autre part, moins souvent mobilisé par les saisonniers et leur famille. Pour illustrer ces deux assertions, il me faut tout d'abord évoquer la procédure technique et réglementaire d'ouverture des droits, avant de rendre compte des raisons pour lesquelles les saisonniers n'y recourent que très peu. Je précise au préalable que cette prise en charge est strictement limitée à la durée du contrat de travail, un temps assurantiel qui ne correspond pas *a priori* au temps de la santé et du soin, ce qui expose donc les familles des travailleurs migrants à des dépenses de santé à la marge du temps du contrat. Une travailleuse sociale décrit la démarche que doit effectuer le saisonnier pour que sa famille restée au pays puisse se soigner:

> « Le saisonnier OMI doit demander le formulaire à la caisse par courrier. Avant, il suffisait de téléphoner, mais maintenant il faut obligatoirement écrire. Une fois que la MSA le lui envoie, il doit le remplir et le renvoyer par courrier. La plupart du temps, ça traîne et les délais s'allongent par exemple entre le moment où la lettre arrive dans les services du courrier et le traitement de la demande. Du coup moi, quand je peux, j'envoie tout par fax

651 Entretien avec M. Laari, Douar Inahnahen, Ajdir (Taza, Maroc), Septembre 2005 ; entretien avec M. Bouzelmat E., Douar Inahnahen, Ajdir (Taza, Maroc), Septembre 2005. Lors de notre rencontre au Maroc, ces deux salariés ont sollicité l'appui du CODETRAS dans leur démarche auprès de la CAF afin d'obtenir le paiement rétroactif sur deux ans de leurs PCO.

> pour gagner du temps. La MSA retourne ensuite au saisonnier une attestation d'affiliation en trois exemplaires. Le premier est conservé par le salarié, tandis que les deux autres doivent être à leur tour renvoyés aux ayants droit et au bureau des étrangers de la CNSS de leur secteur de résidence au Maroc »[652].

La procédure d'ouverture des droits au remboursement des soins de la famille est donc longue et complexe (passage par l'écrit désormais obligatoire, système d'allers et retours), de sorte que là encore, l'aide d'un travailleur social est déterminante, tout comme en amont la question de la diffusion de l'information. L'enquête de terrain m'a permis de constater que le système est en fait relativement peu connu des saisonniers : il existe des phénomènes d'exclusion de droits en théorie « ouverts » liés à la mauvaise circulation des informations. Celle-ci naît de la conjonction de divers éléments, parmi lesquels l'éloignement des salariés des centres d'accès aux droits, la méconnaissance de la langue et des procédures administratives, mais également le non-respect par la caisse de MSA de son obligation d'informer ses assurés quant à leurs droits[653]... Deux fragments de témoignages évoquent en outre des pratiques d'entrave des caisses. M. Zendar M. s'exclame : « J'ai jamais vu un mec avec un contrat se faire rembourser les soins de sa famille. Ils ne veulent pas te donner le papier »[654]. Mohammed S. confirme : « Si un membre de ta famille est malade à la fin du contrat, par exemple un mois avant, la sécu au Maroc te dit que tu ne seras pas payé »[655].

A la lumière des différents entretiens, on peut esquisser une typologie des situations au regard du remboursement des soins des familles : certains saisonniers déclarent ne pas utiliser la procédure parce qu'ils ne la connaissent pas (par exemple MM. Zendar S. & B.[656]) ; d'autres affirment à l'inverse que leurs ayants droit sont normalement couverts le temps du contrat (M. Fezaï, Chérif & Mohammed B.[657]) ; une dernière catégorie de salariés (M. Zendar M. & Mohammed S.[658]) décrit parfaitement les règles et les pratiques des caisses, mais leur famille ne demande pas le remboursement des soins. L'enquête n'a pas permis de véritablement conclure quant aux raisons susceptibles d'expliquer ces différences : l'origine villageoise sinon familiale ne constitue pas une variable discriminante comme le montrent les diverses situa-

652 Entretien avec Mme Falquet, travailleuse sociale au point d'appui de Saint-Martin-de-Crau (13), juillet 2005.

653 Article R112-2 du Code de Sécurité Sociale.

654 Entretien avec M. Zendar M., Douar Inahnahen, Ajdir (Taza), septembre 2005.

655 Entretien avec Mohammed S., Saint-Martin-de-Crau (13), juillet 2005.

656 Entretien avec M. Zendar S., Douar Inahnahen, Ajdir, Taza (Maroc), septembre 2005 *;* entretien avec Zendar B., Douar Inahnahen, Ajdir, Taza (Maroc), septembre 2005.

657 Entretien avec M. Fezaï, Le Gourbi, Berre-l'Étang, juillet 2005 ; entretien avec Chérif, Le Gourbi, Berre-l'Étang, juillet 2005 ; entretien avec Mohammed B., *55 ans, Saisonnier OMI originaire d'Ajdir (Taza, Maroc), Berre-l'Etang (13), juillet 2005.*

658 Entretien avec M. Zendar M, *op.cit* ; entretien avec Mohammed S., *op. cit.*

tions au sein de la famille Zendar ; le critère de nationalité n'est pas non plus très significatif car, si parmi ceux qui demandent le remboursement des soins, M. Fezaï et Chérif sont Tunisiens, Mohammed B. est lui Marocain et originaire de la même sous-région que ses compatriotes (le Prérif). Au final, la seule caractéristique partagée par ceux qui effectuent la demande est leur zone d'emploi, ce qui laisse supposer que le travail social effectué dans la plaine de Berre-l'Étang joue un rôle en la matière.

Toutefois, si la maîtrise de l'information pertinente et l'accès à une structure d'accès aux droits compétente et disponible offrent au saisonnier la possibilité de demander la prise en charge des frais médicaux engagés par sa famille au pays, ceux-ci ne garantissent pour autant pas que les familles en fassent effectivement usage ou que cet usage soit systématique. M. Zendar M. m'explique :

> « Pour que la famille se fasse rembourser les soins ici, c'est compliqué. Et ça alors que pour moi [, titulaire d'une carte de séjour], c'est plus simple. Il suffit que je prouve à la MSA que ne je suis pas mort [*Rire*], que je leur amène un certificat de non-décès et le dossier est ouvert pour un an. Mais c'est la merde : tu vas chez le toubib, tu paies et après tu demandes le remboursement au bureau des étrangers à Taza. Généralement, on te rembourse à 30 ou 40% le coût de la visite et des médicaments (si tu as gardé les vignettes). Mais à Taza, ils font traîner le truc. Du coup t'es obligé de faire deux ou trois allers et retours à Taza pour te faire rembourser une visite à 15 euros... »[659].

Le témoignage suivant de Mohammed S. va dans le même sens :

> « Ma famille ne se soigne pas et quand elle le fait elle paie de sa poche. J'ai par exemple ma mère à charge, qui est âgée et malade. Eh ben, je paie. Il y a bien des hôpitaux gratuits au Maroc mais si tu ne donnes pas de bakchich, ils te laissent dans ton lit et tu y meurs. Si on fait la demande de prise en charge auprès de la MSA, ça prend 3 mois minimum. Tu dois envoyer une photocopie de ton contrat de travail, ton premier bulletin de salaire qui prouve que tu as déjà travaillé un mois. Après on t'envoie la feuille, il faut la remplir, la renvoyer... Et puis, on habite à la campagne. La famille doit faire 90 kilomètres jusqu'à Taza pour aller voir la caisse, le contrôle de la caisse, le docteur... Tu finis par gaspiller plus que ce que tu vas obtenir de la caisse. »[660]

Outre la complexité et la lenteur de la procédure d'ouverture des droits (délai de mise en route, multiplicité des tâches à effectuer, obligation d'avoir travaillé un mois avant de faire la démarche...), l'éloignement des centres de soins et de sécurité sociale constitue donc un frein à la pratique systématique du remboursement. Ce frein est décrit par les saisonniers comme à la

659 Entretien avec M. Zendar M., *op cit.*

660 Entretien avec Mohammed S., *op. cit.*

fois économique et pratique, le coût en temps et en argent de la prise en charge effective étant jugé trop élevé au regard des taux de remboursement pratiqués[661]. Ce calcul à la marge est d'autant plus défavorable que les saisonniers ne souscrivent pas de complémentaire santé (ni pour eux, ni pour leur famille) et que bien que faibles, leurs ressources sont supérieures au plafond pour bénéficier de la CMU complémentaire[662]. Toutefois, quand survient un événement de santé important, l'accès de la famille à l'assurance maladie peut s'avérer décisif. Le fils de Chérif a ainsi été hospitalisé 5 mois pendant le contrat et les frais ont été pris en charge par la MSA dans la mesure où ce saisonnier avait en amont ouvert des droits à l'assurance maladie pour sa famille[663].

En définitive, les demandes d'assurance des ayants droit dépendent donc, d'une part, d'un certain calcul à la marge entre ce que coûte la prise en charge et ce qu'elle rapporte et, d'autre part, de la relation que le saisonnier entretient à la santé et à la prévoyance (anticipation d'un événement de santé). Dans la culture paysanne traditionnelle comme dans le monde ouvrier, la préoccupation pour la santé tend à n'apparaître que lorsque celle-ci est perdue. C'est du moins ce qu'illustre le cas de M. Amraoui, dont la fille restée au Maroc est atteinte d'un cancer. Devant la lourdeur des dépenses de santé engagées, ce saisonnier a alors envisagé de lui ouvrir des droits à l'assurance maladie. Lors de notre entretien, il me montre les trois exemplaires du formulaire que lui a envoyés la MSA mais qu'il n'a pas remplis car les soins ont été effectués avant la demande et une partie d'entre eux a même été dispensée en dehors de la période du contrat de travail[664].

Au terme de ces développements consacrés à la retraite et à l'accès de la famille aux droits sociaux, je viens d'évoquer l'existence d'un rapport spécifique des saisonniers à leur santé, rapport saisi comme le produit de leur habitus de paysan et d'ouvrier. Aussi faut-il maintenant revenir sur la manière dont celui-ci se construit, en prenant soin d'éviter l'écueil de l'essentialisation.

661 Si jusqu'en 2011, le remboursement était égal à 75% de la prise en charge « normale » (Échange de lettres du 13 décembre 1973 entre la France et le Maroc relatif à l'exportation des prestations pour soins de santé), la nouvelle convention bilatérale franco-marocaine prévoit désormais un remboursement intégral des soins des ayants droit – Convention générale de sécurité sociale du 22 octobre 2007 entre le Gouvernement de la République française et le Gouvernement du Royaume du Maroc, entrée en vigueur le 1er juin 2007 (Décret 2011-567 du 24 mai 2011, *JORF* n°0122, 26 mai 2011) –.

662 Entretien avec M. Duret, Permanence d'Accès aux Soins de Santé, Hôpital d'Arles (13), juillet 2005.

663 Entretien avec Chérif, *op. cit.*

664 Entretien avec M. Amraoui, *op. cit.*

2. Acceptabilité sociale du risque et usage social du corps au travail

La santé des travailleurs agricoles migrants est une réalité qu'il convient de ne pas saisir comme si elle constituait une donnée immanente. Comme je me suis attaché à le souligner dans les développements précédents, elle est le produit d'une construction socio-historique donnée, modelée par des éléments spécifiques du champ tels que l'intensification du procès de production agricole et son corollaire qu'est la migration organisée Sud-Nord (contrôle de la mobilité de la force de travail importée, contingence de l'action collective, « délocalisation sur place »....). Mettre la focale sur les aspects singuliers de l'objet de recherche permet de souligner pourquoi ce type de mode de production mobilise historiquement un tel système de main-d'œuvre et en conséquence, de voir la santé des saisonniers marocains comme la résultante de ces choix productifs, choix productifs qui organisent et renouvellent non seulement la division internationale du travail, mais aussi son pendant, la division internationale des risques du travail. Car ces deux éléments jouent un rôle moteur dans la manière dont se structure la santé des travailleurs migrants de l'agriculture intensive.

La longue histoire de l'interdiction de l'amiante donne à voir une caractéristique structurelle des rapports sociaux de santé : si la toxicité de la fibre et les effets de l'exposition professionnelle sur la santé des ouvriers sont scientifiquement documentés à partir du début du XXe siècle, l'amiante ne devient un véritable problème de santé publique reconnu et susceptible de justifier la prohibition de son utilisation en France qu'à partir du moment où le risque déborde de la seule arène du monde ouvrier et entre dans les milieux de travail et de vie des classes moyennes et supérieures[665] [Henry 2000 ; Thébaud-Mony 2007]. Ponet fait un constat similaire dans son étude sur la réparation des dommages corporels [2007] : lorsqu'après la seconde guerre mondiale, le développement de l'automobile généralise le risque « accident » aux classes moyennes et supérieures, là où il était auparavant massivement cantonné aux accidents de travail touchant plus systématiquement la classe laborieuse [Boltanski 1975], le système d'évaluation et d'indemnisation devient plus précis et complet, intégrant alors un spectre plus large de paramètres (*pretium doloris*, préjudice esthétique et fonctionnel...).

A la lumière de ces deux constats, on peut avancer que l'acceptabilité sociale du risque repose donc sur le caractère inégalitaire de la division sociale du risque, qui lui-même trouve son origine dans la division de la société en classes et dans le maintien des rapports de domination et d'exploitation capitalistes. Car comme le résume Beck :

665 Création en 1974 du comité anti-amiante de Jussieu suite à la découverte de la fibre dans le flocage des bâtiments universitaires, mobilisation d'enseignants et de parents d'élèves dans une école amiantée de Pontoise en 1992, mort de six enseignants dans un lycée des Vosges en 1994...

> « La société de classes et la société du risque coïncident très largement. L'histoire de la répartition des risques montre bien que les risques, comme les richesses, obéissent à une logique de classes – mais elle est inverse: les richesses s'accumulent en haut, les risques en bas [2001 : 63].

Cette relation inversement proportionnelle, sinon dialectique, entre propriété des moyens de production et risque crée une différence du prix de la vie et de la santé : selon que la population qui supporte ce risque appartient à la classe ouvrière ou à la classe possédante, l'atteinte à la santé avérée ou potentielle n'est pas tolérée de la même façon, n'a pas les mêmes chances de donner lieu à une politique publique ou des mobilisations collectives, ne fera pas l'objet du même souci de prévention et de réparation. Cette inégalité de fait (et peut-être plus encore la reproduction de celle-ci) est intégrée par les individus et donne naissance à des « habitus »[666] différenciés, c'est-à-dire à des façons d'être et de faire socialement déterminées, apprises et inscrites dans les corps.

Ainsi, le corps ouvrier est un corps « dressé » au travail physique et pathogène. De ce fait, dans le milieu populaire, le travailleur manuel entretient un rapport davantage instrumental (« en mettre un coup ») que sensoriel et affectif (« s'écouter ») à son organisme et le risque d'accident est accepté comme une composante normale de l'activité professionnelle (« risque du métier ») et de la condition ouvrière. Comme le résume Mury non sans un certain lyrisme :

> « Tout se passe comme si la douleur faisait partie du métier, comme si elle était attendue. Entendons-nous bien : la classe ouvrière a une mémoire collective ; elle se sent condamnée à verser son sang » [1974 : 60].

C'est à l'inégalité face aux risques que cette « mémoire collective » fait écho, sorte de conscience de classe *a minima* qui traduit l'assignation des ouvriers aux tâches et secteurs dangereux et leurs difficultés pratiques à faire face au danger, c'est-à-dire à se réapproprier leur santé, à agir sur leurs conditions de travail et à obtenir une « juste » réparation des dommages. En mettant en place une réparation forfaitaire du dommage sans recherche de responsabilité, le système d'indemnisation des accidents de travail mis en place en 1898 prend d'ailleurs acte de cette inéluctabilité et au fond « [institutionnalise] la fatalité » [Mattéi 1976 : 998].

Selon Dejours, ce rapport spécifique au corps et au travail génèrerait des comportements de type compétition ou bravades, qu'il analyse d'un point de vue psycho-dynamique, à travers la variable du genre : ces attitudes « viriles » constitueraient des « idéologies défensives de métier » et viseraient non pas à éliminer le danger, mais à jouer avec dans le but d'« en être

666 « Système de dispositions acquises par l'apprentissage implicite ou explicite qui fonctionne comme un système de schèmes générateurs » [Bourdieu 1980 : 120].

maître » [1993(1980) : 89-92]. Dans la mesure où j'ai très peu observé le travail en train de se faire, il m'est difficile de conclure à l'inexistence de ces prises de risque non justifiées dans l'univers professionnel des saisonniers agricoles, en me fondant sur la simple absence de référence à ces pratiques au sein des récits recueillis. Jounin rapporte quant à lui que ces pratiques sont très marginales dans l'activité du ferraillage, qu'elles sont le fait des salariés plutôt stables et expérimentés et sont réprouvées par les salariés plus jeunes et les travailleurs extérieurs [2006*b* : 86]. Cette opposition entre permanents et temporaires trouve par contre un certain écho dans le domaine agricole où plusieurs saisonniers interrogés rapportent que les Marocains embauchés à l'année jouent le rôle de « lièvres », élevant ainsi le rythme du travail, attitude condamnée par les interviewés. Doit-on pour autant en conclure que le ressort de leur attitude émulatrice se trouve dans leur nécessité de démontrer leur virilité ou d'appréhender le danger ?

Si la dimension virile (liée au genre et non au sexe) est certainement consubstantielle à l'acte de performance et à la logique de compétition, il me semble qu'elle est moins une finalité en soi, qu'une manière de vivre et d'affirmer une position et une fonction dans le système de travail. Dans l'agriculture, ces permanents sont des chefs d'équipe et s'ils ne touchent généralement pas de prime pour travailler plus vite et élever ainsi les cadences, cette tâche fait partie d'une part, de leurs attributions[667] et d'autre part, de leurs stratégies personnelles pour plaire au patron et s'assurer ainsi l'accès au sursalaire que constitue la vente périodique des contrats saisonniers. Par ailleurs, ces conduites peuvent parfaitement constituer pour eux des vecteurs parallèles d'affirmation identitaire, mobilisant un certain « ethos de la virtuosité » [Dodier 1995], une habileté technique qui se démontre ici davantage sur le plan quantitatif que qualitatif. Les saisonniers peuvent également ressentir une certaine fierté à tenir la cadence[668], produit de la

> « violence symbolique [… qui s'appuie] sur un rapport de forces qui ressurgit dans la menace du débauchage et la crainte, plus ou moins savamment entretenue, liée à la précarité de la position occupée » [Bourdieu 1996 : 90].

667 A ces attributions du chef d'équipe, s'ajoute la structure même de l'espace de travail. Si le découpage du champ ou de la serre en rangées de plants ou d'arbres ne suffit pas à générer la compétition entre travailleurs, celui-ci opère un quadrillage de l'espace qui, de fait, visibilise la productivité individuelle du travail de chaque ouvrier, puisque l'arrivée en bout de ligne objective un certain ratio temps/distance parcourue (cette dernière correspondant par exemple à un volume moyen de fruits à récolter).

668 Mais « l'acculturation virile au risque, souvent évoquée pour expliquer des comportements aventureux en milieu ouvrier, est [alors] à considérer comme une forme, plus que comme une cause d'acceptation du danger » [Bruno & Al 2011 : 11].

S'il est indispensable de prendre en compte les techniques par lesquelles l'encadrement obtient des saisonniers un investissement subjectif dans le travail (en quelque sorte les « ressorts subjectifs de la domination » [Morice 1999*b* : 31] telle qu'elle se structure dans le schéma d'organisation du travail construit ici comme un système « d'organisation du surmenage » [Pouget 1914]), techniques qui mobilisent assurément la variable de genre dans la mesure où celle-ci est construite dans le travail des ouvriers agricoles migrants comme une valeur associée à la performance, au « travailler bien », on ne peut postuler *a priori* que l'injonction au/de genre prend le pas sur l'injonction de productivité. Car au-delà des aspects relatifs au jeu et à la reconnaissance, c'est avant tout la conscience de l'exploitation et l'entente entre les saisonniers qui bornent la performance dans le travail à ce qui est nécessaire et suffisant pour contenter l'employeur. A l'émulation promue par le patron et le chef d'équipe répond le sens du juste travail et le freinage collectif[669] des cadences par les saisonniers quand et là où ils le peuvent[670]. Car même partielle, minimale et contingente, cette résistance collective ouvrière est une donnée irréductible de l'analyse, tant il est vrai que son existence est paradoxalement indispensable au fonctionnement de tout système productif [Castoriadis 1973 (1953)].

De manière générale, il faut se garder de penser le rapport au corps et au travail de l'ouvrier agricole saisonnier migrant de manière essentialiste, pour au contraire l'appréhender comme un ensemble de dispositions de l'être et du faire, forgé dans un contexte spécifique de travail et d'accès aux soins dans le pays d'origine, qui trouve une mobilisation particulière dans le système d'emploi et de travail de l'agriculture intensive française. Je rappelle que les saisonniers rencontrés sont pour la plupart issus des zones rurales montagneuses (même si dans certains cas, l'exode rural a précédé ou accompagné la migration internationale), habitués à un travail de la terre non industrialisé et globalement non salarié[671] même s'il peut prendre des formes collectives (l'entraide familiale et villageoise : la « *touiza* »). Leur socialisation au

669 Sans être incontournable, le collectif joue un rôle important dans l'organisation des mouvements de décroissance de l'activité productive, tout comme dans la mise en place des « idéologies défensives de métier » [Dejours 1993(1980)]. C'est d'ailleurs ces pratiques collectives de régulation du travail réel qui donnent véritablement corps et sens au groupe, qui font d'individus travaillant dans la même entreprise un véritable collectif [Caroly 2002], malgré la forte individualisation de la relation d'emploi.

670 Il existe toute une littérature, tant académique qu'« organique » (récits et analyses d'ouvriers d'usine) sur le freinage, les malfaçons, le coulage..., bref sur toutes ces techniques d'évitement, de résistance et d'insubordination dans le travail, dont la prise en compte permet de casser l'image monolithique et idéologique du travail ouvrier, nécessairement consciencieux et soumis à l'impératif du travail bien fait et prisonnier de représentations de genre qui tendent à être vues comme l'apanage des seuls milieux populaires (une image qu'a contribué à véhiculer l'ouvriérisme étroit et moralisant de certains représentants politiques et syndicaux de la classe ouvrière). Sans souci d'exhaustivité, on citera les travaux précurseurs de Roy [2006] ou encore ceux de Durand [2006].

671 Apparue à l'époque coloniale [Chattou 1992], la salarisation agricole dans le Rif s'est surtout développée à travers l'émigration. Marginalement, elle progresse toutefois localement, dans certaines régions en proie à une spécialisation sur des cultures d'exportation, comme Ketama, zone historique de production du cannabis au Maroc, aujourd'hui largement intégrée à l'économie-monde [Mouna 2010].

travail s'est donc faite dans le contexte d'une agriculture de subsistance de type pluri-élevage (céréaliculture, maraîchage/arboriculture et élevage[672]) dans une région aride et rocailleuse, leur conférant un savoir paysan vaste (techniques agricoles, connaissance du milieu...) et une certaine endurance et familiarité avec les travaux de force de la terre.

Toutefois leur condition paysanne ne se réduit pas à la forme que prend le travail agricole. Elle est un rapport particulier à la nature qui va bien au-delà de la manière dont les hommes et les femmes la transforment pour en tirer les moyens de leur subsistance. Ce rapport est total, au sens où le rythme de la vie sociale des communautés humaines (vie du foyer, travail, fêtes...) est, davantage qu'au sein de la société urbanisée, calqué sur les cycles agronomiques, climatiques, astronomiques... D'où le fait que la représentation du monde et de la vie s'y construit plus volontiers selon un modèle cyclique qui, à défaut de mettre la mort à distance, cherche à l'apprivoiser. Une anecdote sera sans doute plus à même d'éclairer le lecteur sur ces aspects que de grands développements à prétention théorique ; elle est tirée de mon travail d'enquête dans la région *gzenaya* au Maroc au mois de septembre 2005.

Au cours de la dizaine de jours passés au Douar Inahnahen, deux décès ont consécutivement endeuillé le village. Si la mort touchait ici des « anciens » et s'inscrivait de ce fait plus logiquement dans la normativité du cycle biologique de l'existence, la succession des événements à deux jours d'intervalle n'a pas manqué de générer une certaine inquiétude dans la communauté villageoise, perceptible sur les visages à mesure que la nouvelle se répandait de maison en maison au petit matin et animait les conversations à l'épicerie et au café. J'y ai vu pour ma part (au risque de me tromper et de n'y voir que ce que j'étais venu y chercher) la peur de l'épidémie (pouvant être vécue comme une fatalité) dans un contexte où les structures de soins sont pratiquement inexistantes à proximité immédiate et où il n'existe pas de couverture sociale susceptible d'assurer aux familles la prise en charge d'une affection grave et de les mettre ainsi à l'abri de dépenses représentant un péril pour leur économie paysanne, notamment pour celles ne bénéficiant pas du complément de revenus fourni par la manne migratoire.

Au temps de la stupeur a très vite succédé celui de l'action. Le plus tôt possible, comme le veut la tradition musulmane, d'abord la famille, puis l'ensemble du village, ont alors pris en charge la préparation du corps et l'enterrement. Dans son cercueil, le corps du vieux paysan fut porté à l'épaule par les hommes sur les chemins du village et accompagné en procession jusqu'au cimetière pour une cérémonie religieuse à laquelle, comme ailleurs sur le pourtour méditerranéen, seuls les hommes assistèrent. Telles sont les conditions matérielles et idéelles

672 L'une des premières tâches agricoles effectuée dès l'enfance est le travail de berger.

dans lesquelles les ouvriers migrants construisent leur rapport à la mort et donc leur relation intime à la vie et à la santé : la maladie renvoie à une angoisse de mort d'autant plus inscrite dans une vision cyclique de l'existence et une prise en charge directe, collective et ritualisée du défunt que l'offre médicale (soit le moyen de potentiellement préserver sa santé) est faible et que l'accès à celle-ci représente un coût que l'on redoute et évite jusqu'à ne plus pouvoir faire autrement ; sur le plan matériel, la maladie y signifie l'altération de la force de travail qui, parce qu'elle n'est compensée par aucun mécanisme d'indemnisation, doit être supportée et refoulée, jusqu'à ce que le corps « lâche ».

Ces dispositions physiologiques et psychologiques assimilées, cette expérience incorporée à la fois de la mort et du travail agricole pénible, sont mises à profit par les employeurs français et ce d'autant plus que la transposition du paysan rifain dans les champs de l'agriculture intensive au moyen du contrat OMI tend à réduire sa personne à une simple force de travail, déjà constituée comme telle (sans coût *ex ante* de production pour le patron) et façonnée au labeur de la terre, un corps-machine dont la robustesse est la condition de maintien dans le dispositif saisonnier. La précarité de son statut à la fois d'emploi et de séjour, mais aussi la relation paternaliste qui le lie à l'employeur, relation faite de dettes pécuniaire et morale, d'obligations de loyauté, fait de ce corps importé un corps utile. Car comme le pose justement Foucault :

> « C'est, pour une bonne part, comme force de production que le corps est investi de rapports de pouvoir et de domination ; mais en retour sa constitution comme force de travail n'est possible que s'il est pris dans un système d'assujettissement ; ce corps ne devient force utile que s'il est à la fois corps productif et corps assujetti » [2003(1975) : 34]].

Je me propose donc maintenant de rendre compte de la manière dont l'État recherche et construit ce « corps utile », en m'attardant un instant sur la visite d'introduction du migrant sur le territoire du pays « d'accueil », une pratique qui, on l'a vu plus haut, a été systématisée dès l'entre-deux-guerres, expérience historique qui en constitue d'une certaine mesure la matrice [Bruno 2004], même si, je vais y revenir, l'immigration saisonnière nominative a toujours fait l'objet d'une pratique spécifique et que l'âge d'or de l'immigration de travailleurs « massivement » organisée est aujourd'hui révolu.

3. La visite d'introduction : contrôle sanitaire aux frontières et invisibilité professionnelle

Cette pratique de la visite d'introduction ne fait en effet qu'un écho lointain à la procédure de sélection de la main-d'œuvre opérée par la SGI[673] ou par l'industrie minière et son sergent recruteur, F. Mora, expériences qui constitueraient l'archétype d'une *praxis* de réduction en amont du migrant à son potentiel physique de production[674]. Si jusqu'en 1974, la visite ONI d'introduction du territoire français à laquelle sont astreints les saisonniers marocains évalue la « capacité physique » (sachant que l'examen est de toute façon moins sélectif pour les saisonniers que les permanents et plus sévère vis-à-vis des travailleurs introduits selon la procédure anonyme que vis-à-vis des titulaires d'un contrat nominatif [Bruno 2004]), elle se limite depuis la suspension de l'immigration économique permanente à la détection de maladies contagieuses (politique publique de prophylaxie des épidémies) et à l'identification de « maladies préexistantes qui pourraient s'aggraver avec le travail »[675]. Comme le résume le personnel responsable de cet examen à Casablanca :

> « L'ouvrier sait ce qu'il fait. S'il se sent valide, il peut partir en France, même s'il est âgé. De toute façon, cette visite ne remplace pas celle qu'il passe à l'embauche » [Décosse 2004 : 83].

Aujourd'hui, cette visite d'introduction constitue donc à titre principal une mesure de contrôle sanitaire aux frontières, satisfaisant tant à une logique de santé publique de contrôle des épidémies (le corps du migrant étant alors saisi comme une menace potentielle pour le corps social) qu'à une logique économique de non-prise en charge de pathologies préexistantes à la migration, ce second objectif étant d'ailleurs affirmé sans détour par l'Office National d'Immigration au moins jusqu'à la fin des années 1960[676]. Elle ne constitue donc plus ce que Wluczka, directeur de la santé publique de l'ANAEM, décrit rétroactivement comme

> « une visite médicale axée sur l'aptitude à l'emploi qui a pour but d'examiner l'état de santé du travailleur et de vérifier qu'il n'existe aucune contre-indication médicale à occuper le poste proposé » [2007 : 41].

673 Bruno rappelle que la sélection médicale effectuée par la SGI s'appuie sur des taux de rejet élevés (plus d'un tiers pour les Polonais et les Tchécoslovaques) et vise expressément à rentabiliser le coût du recrutement [2004].

674 Outre la sélection médicale initiale décrite plus haut, Rosental & Devinck soulignent que l'industrie minière « détecte et écarte les silicosés » au cours des visites médicales ayant lieu lors du renouvellement du contrat des mineurs marocains [2007 : 88].

675 Entretien réalisé en 2004 auprès de la mission OMI de Casablanca par A. Morice, que je remercie de m'avoir donné accès à ce matériau.

676 Selon le directeur de l'ONI de l'époque : « La sélection médicale a pour double but de vérifier les aptitudes physiques de chaque immigrant à la profession et d'assurer la protection sanitaire nationale en détectant les maladies transmissibles dont ils pourraient être porteurs ou celles qui les feraient tomber à la charge de la communauté nationale » [Bideberry 1969 : 23].

Si l'on peut gager que cette visite d'introduction continue de filtrer à la marge les travailleurs gravement accidentés ou déclarant des pathologies lourdes de type cancer (de ce fait, elle représente donc toujours paradoxalement, pour les saisonniers âgés notamment, un risque limité mais réel d'être déclaré inapte, non pas seulement au poste, mais aussi à l'émigration), force est de constater que le dispositif saisonnier fonctionne aujourd'hui sans véritable sélection médicale institutionnalisée de la force de travail, celle-ci étant indirectement effectuée par l'employeur lors du renouvellement annuel du contrat de travail, sur la base de la capacité du saisonnier à tenir le rythme de travail exigé.

Ce qui se joue à travers cette évolution, c'est donc la disparition, non pas tant de l'élément santé comme critère de tri de la main-d'œuvre, mais davantage d'un suivi *a minima* de l'évolution de la santé au travail des saisonniers. Dans le parcours du travailleur migrant, il s'agit là de la première mesure d' « effacement des traces » [Thébaud-Mony 2007 : 113] du travail sur son corps et ce d'autant plus que les archives de cet examen médical ne sont conservées que trois ans. Outre les difficultés d'accès à cette information, la destruction périodique de cette mémoire empêche toute comparaison dans le temps entre un état sain à un instant *t* et un état morbide à *t+1* et invisibilise ainsi le lien de causalité entre la pathologie déclarée d'une part et l'activité professionnelle en France d'autre part.

La perception qu'ont les saisonniers de cet examen est passablement contrastée ce qui témoigne d'une part, de l'évolution dans le temps de ses objectifs et modalités et d'autre part, de l'existence de représentations différentes de la menace d'inaptitude selon les individus. Entré en 1973 et « permanisé » cette même année, M. El Bernoussi garde par exemple le souvenir d'un examen sélectif :

> « Ce n'est pas comme maintenant. C'était une visite complète, avec beaucoup de refus. A ce moment-là, ils ne prenaient que des hommes de moins de 35 ans, en forme»[677].

677 Entretien avec M. El Bernoussi, Aiguillon (47), mars 2006. L'entretien a lieu dans le café de la place du village où se rencontrent habituellement les Marocains. Le contact m'a été donné par un syndicaliste (CFDT) des Bouches-du-Rhône qui a auparavant travaillé dans ce département du Lot-et-Garonne. M El Bernoussi a « fait 35 ans de fraise ». Aujourd'hui, il est tractoriste et affirme avec le sourire « « les fraises, c'est pour les jeunes, pas pour les vieux ». Avant de venir en France, il travaillait dans une exploitation d'oranges de la plaine du Saïs à 40 km de Fès sur la route de Taza. Quand il avait 16 ans, celle-ci était tenue par des colons français et a ensuite été nationalisée. Il y apprend le métier de tractoriste. A 21 ans, son beau-frère lui obtient un contrat chez un patron du Lot-et-Garonne, rapatrié d'Algérie. « A l'époque, il n'y a presque aucun Marocain dans la région. Les Espagnols arrivaient en masse pour un mois. Puis, sont venus les Portugais. Aujourd'hui, il y a encore 60 à 80 Portugais qui travaillent chez X. Beaucoup ont arrêté. Ils venaient travailler pour gagner de quoi construire une maison au pays, puis ils arrêtaient ». Lorsqu'il arrive sur l'exploitation, les « difficiles conditions de travail » ne lui conviennent pas. Il rompt son contrat au bout de 17 jours et décide de rentrer au Maroc. « J'étais bien là-bas ». Dans le train qui le ramène « chez lui », il rencontre un agriculteur qui lui propose de l'embaucher en CDI. Il accepte et obtient sur cette base une carte de séjour d'un an, puis de 3 ans.

Ce témoignage fait écho au cas de M. Zendar M., ancien saisonnier OMI « permanisé » en 1973, entré en France comme « touriste » après avoir été recalé par deux fois à l'examen médical en 1971 et 1972 :

> « A l'époque dans la région de Taza, si tu étais recalé deux fois à la visite de l'OMI à Casablanca, on te donnait un passeport pour que tu t'en ailles. C'est ce qui m'est arrivé, pour un problème de sang » [678].

Je l'ai détaillé plus haut, il existait à l'époque dans le Nord du Maroc, deux systèmes d'émigration distincts mais complémentaires : le recrutement officiel et le départ spontané en tant que « touriste ». Le caractère discriminant de la visite médicale apparaît ici comme une donnée intégrée à la gestion administrative de l'émigration, un critère de réorientation du candidat à l'exil vers le canal de dérivation que représente l'*ahrig* (émigration « clandestine » en arabe dialectal). Il faut donc voir l'examen médical tel qu'il est pratiqué par l'ONI jusqu'en 1974 comme une embûche supplémentaire sur la route de l'Europe (qui stimule le marché noir du droit au séjour et au travail dans la mesure où, par anticipation des refus, le nombre de contrats envoyés par les employeurs excède le nombre de travailleurs effectivement introduits), un facteur d'illégalisation d'une partie du flux migratoire. Cette dernière subit quant à elle la sélection « naturelle » imposée par les conditions d'entrée clandestine sur le territoire français.

A l'inverse, pour M. Amraoui, la cinquantaine également, mais qui, à la différence de MM. El Bernoussi et Zendar, continue d'être embauché chaque année par le biais d'un contrat OMI, l'actuelle visite est très peu discriminante :

> « Tout le monde passe. Ça dure 5 minutes par personne. Ils contrôlent le poids, la taille, la tension, le cœur. Tu passes une radio des poumons. Ils vérifient ta vue et te font effectuer quelques exercices : flexion, tendre et plier les bras... [*Il mime la scène*] Et c'est tout. »[679]

Les conditions matérielles dans lesquelles se déroule la visite laissent de toutes façons peu de temps au médecin pour ausculter en détail les candidats et réaliser des examens complémentaires, tels que des analyses d'urine ou de sang[680] :

> « On fait passer 150 personnes par jour. La visite médicale a lieu le matin. Les visas sont ensuite emmenés au Consulat par un personnel de l'OMI. Puis

678 Entretien avec M. Zendar M., *op. cit.*

679 Entretien collectif avec MM. Amraoui, Ouzineb, El Gharbati, Saïd & Driss, Aiguillon (47), mars 2006.

680 Il semble que ces analyses ne soient exigées que dans certains cas, en fonction des antécédents familiaux ou de l'état de santé général du candidat (un excès de poids entraînerait par exemple une suspicion de diabète de type II et la prescription d'une prise de sang [Wluczka 2007 : 44]).

> les saisonniers sont acheminés à l'aéroport et vers 19-20h, ils sont en France »[681].

Au cours des entretiens, seul un saisonnier a présenté l'actuelle visite médicale comme un examen sélectif. Si, au vu des autres témoignages concordants, sa perception n'est pas représentative, elle possède malgré tout une certaine valeur heuristique. Plutôt que de l'écarter, il faut l'analyser pour ce qu'elle est, significative, révélatrice d'une trajectoire particulière. M. Saou raconte : « Tu attends que le médecin t'inspecte. Tout nu. La moindre cicatrice ou autre aspérité sur le corps et tu es recalé »[682].

M. Saou est né en 1946 à Douar Tafsaste, près de Taourirt (Sud de Targuist) : il est *Aït Ammart*. Ses collègues le surnomment affectueusement *AlRaïs* (en arabe, « le maire », « le président »), du fait de son ancienneté. Arrivé en France en 1971 après un détour par l'Espagne, il travaille sans papiers chez un pied-noir oranais d'origine espagnole, réinstallé dans la région de Miramas, jusqu'en 1977, date à laquelle il obtient de son patron un contrat OMI : « Pour avoir l'assurance », explique-t-il. Si ce statut lui donne accès à la sécurité sociale et lui permet de rentrer au Maroc chaque année, il a toutefois un certain coût puisque l'employeur se rembourse la taxe d'introduction (couvrant les frais de visite médicale et de transport) sur la paie du dernier mois, de ce fait « quasi nulle ». Après plus de 25 ans passés dans l'entreprise, M. Saou est victime d'un accident de travail. Chargé de l'arrosage du foin, il cherche à relever une lourde plaque de métal, lorsque, sous la pression de l'eau, celle-ci le projette en arrière.

Quand je l'interviewe en 2004, il est en conflit depuis près de 6 ans avec la MSA, ainsi qu'avec son employeur, comme en atteste l'épais dossier qu'il pose devant moi sur la table branlante de l'arrière-cour du café où se déroule l'entretien. Il ne travaille plus depuis son accident, ne touche plus d'indemnités journalières (IJ) depuis plus de deux ans et n'a plus d'autorisation de séjour en règle. Du fait du caractère saisonnier de son embauche et des premières années de travail non cotisées, il n'a totalisé en 25 ans que 78 trimestres de cotisation au SMIC (soit la moitié d'une carrière lui donnant droit à une retraite à taux plein) et il lui manque encore quelques années pour pouvoir prendre sa retraite. Quelques mois plus tard, son patron le met à la porte de son logement et il doit alors partager avec un autre OMI accidenté (Bouzelmat B.) une chambre dans un immeuble en construction de la zone industrielle de Miramas appartenant à un compatriote marchand de sommeil et hébergeant essentiellement des sans-papiers.

681 Mission OMI de Casablanca, Morice, 2004.

682 Entretien avec M. Saou, Entressen (13), juin 2004.

Son jugement sur la visite d'entrée sur le territoire est donc à replacer au sein d'un discours global critique et revendicatif à l'endroit de l'institution médico-administrative. La référence à la nudité renvoie à un sentiment d'humiliation, de dépossession de son corps, un corps objet, saisi par la science et l'administration française, pour décider en quelques minutes de son aptitude à émigrer (cf. Annexe 2). Mais ce qui est signifié en creux, c'est que la sélectivité de l'examen passé chaque année jusqu'à l'accident atteste de son bon état de santé d'alors. M. Saou mobilise ici l'autorité et le jugement médical de l'OMI comme pour mieux faire ressortir le contraste qui existe avec son état actuel d'accidenté, comme pour souligner le caractère professionnel, sinon social (au sens où le conflit autour de la reconnaissance de l'accident s'est moins construit dans l'entreprise – l'employeur ayant accepté de déclarer l'accident – que contre la MSA et plus largement au sein et contre le complexe médico-administratif), du dommage et faire valoir ses droits à une « juste » réparation.

Si la visite d'introduction n'a donc pas vocation à évaluer finement l'aptitude des saisonniers au travail pour lequel ils sont recrutés, qu'en est-il de la visite d'embauche ? Joue-t-elle le rôle de filtre *a posteriori* que lui prête plus haut le personnel de l'OMI à Casablanca ? Quel suivi des salariés met-elle en place ? Garantit-elle la traçabilité de l'exposition des ouvriers à des conditions de travail pathogènes ?

4. Visite d'embauche : absence de suivi & construction de l'invisibilité

A son arrivée sur le territoire français, le saisonnier rejoint son exploitation agricole de « rattachement ». Si la notion de rattachement est ici mise en guillemets, c'est que si le saisonnier agricole marocain d'aujourd'hui possède une certaine filiation historique avec le travailleur de la SGI de l'entre-deux-guerres ou encore avec ses compatriotes de la MONA et des GMICR de la seconde guerre mondiale (témoignant d'une part de la nécessité historique du capitalisme agricole de disposer de force de travail migrante bridée et d'autre part, de la continuité des modes étatisés de mise à disposition de cette main-d'œuvre pour y faire face), la gestion de l'importation de la force de travail dans l'agriculture a évolué dans sa forme, gardant des éléments de contrôle administratif, mais la « disciplinarisation » du flux migratoire perdant toutefois son caractère industriel et militarisé.

Pourtant, qu'il vienne en France à bord d'un convoi ferroviaire spécial comme le faisaient les vendangeurs espagnols ou qu'il voyage dans un mini-bus appartenant à un compatriote (ayant profité du caractère obligatoirement circulaire et itératif de sa migration pour développer une entreprise de transport entre la zone de production et la zone d'émigration), le saisonnier reste un migrant introduit et assigné par l'État à un employeur, le contrat de travail qu'il signe à Casablanca et qui symboliquement se résume à un simple imprimé administratif *cerfa*, constituant son unique raison d'être sur le territoire français. Toutefois, pourrait-on dire en forçant le trait avant de nuancer en affinant l'analyse, l'action de l'État s'arrête là : l'application du droit social (droit du travail et droit de la protection sociale), devant faire du saisonnier un salarié de « droit commun », n'est en grande partie pas assurée par la puissance publique.

J'ai rappelé dans la première partie comment le droit social a historiquement évolué de manière différenciée pour les étrangers et les nationaux et comment, dans le cas des saisonniers, le « droit de la main-d'œuvre » (c'est-à-dire l'ensemble des règles juridiques spécifiques qui encadrent la location de leur force de travail sur le marché) explique en partie ce moindre accès aux droits. Si je reviendrai de façon détaillée, au fur et à mesure de cette partie, sur ces restrictions légales qui, mises bout à bout, dessinent en creux les contours d'un droit (positif) social spécifique des saisonniers, je veux tout d'abord m'attarder sur l'ineffectivité du droit existant et notamment du « droit commun ». Car ce qui m'intéresse pour le moment, c'est souligner le paradoxe qui existe entre le dirigisme dont fait preuve l'État au moment d'importer de la force de travail migrante et le laissez-faire qui prévaut dès lors que celle-ci est sur le territoire et permet la « délocalisation sur place » ou, pour le dire autrement, la constitution d'une zone de « travail gris » [Brun 2003 : 72]. Les questions de l'affiliation à la sécurité sociale et de la visite d'embauche me semblent être de bons révélateurs de cette contradiction. Car l'immigration saisonnière est en fait presque exclusivement gérée par la « main droite de l'État » [Bourdieu 1998], au sens où celui-ci contrôle davantage le séjour et la mobilité de la main-d'œuvre que l'effectivité de ses droits sociaux.

Alors que les services de l'État (DDTEFP et OFII) organisent la venue en France des saisonniers, il n'existe aucune procédure *a priori* (comme par exemple l'envoi d'un des feuillets du *cerfa* à la MSA) visant à s'assurer de leur affiliation effective à la sécurité sociale, celle-ci est laissée à la discrétion de l'employeur qui doit déclarer l'embauche au cours de la semaine précédant la mise au travail du salarié. Environ 30% des salariés OMI introduits dans les Bouches-du-Rhône travailleraient ainsi « au noir », c'est-à-dire ne bénéficieraient d'aucune couverture sociale, selon une information officieuse de la caisse départementale de MSA

rapportée par voie syndicale[683], qui n'a pu être recoupée au cours de l'enquête et ce pour trois raisons principales : le mutisme de la caisse sur cette question, la taille réduite de l'échantillon et la difficulté pour les propres saisonniers, dans un contexte où ils recourent peu aux soins, de savoir s'ils sont effectivement affiliés (la délivrance d'un bulletin de paie sur lequel figure un numéro de sécurité sociale – ou Numéro d'Inscription au Répertoire – ne garantit en rien que celui-ci soit attribué au dit-salarié et donc que les charges sociales salariales et patronales soient réellement versées au titre des heures travaillées).

S'il est de ce fait impossible de statuer ici sur l'importance d'un tel volant de travail non déclaré, il n'est pas inintéressant de souligner au demeurant qu'aucune procédure d'échange de données entre l'administration départementale du travail et la sécurité sociale agricole n'a été mise en place pour vérifier cette information et plus généralement pour limiter les risques de fraude aux cotisations sociales dans le cadre d'un programme public de fourniture de main-d'œuvre. Force est de constater que la question ne constitue pas une priorité et n'émerge donc pas localement comme un « problème » (politique, économique, social, syndical...) susceptible de donner lieu à de nouvelles formes de coopération entre les deux administrations. Celle-ci est pourtant développée dans d'autres domaines, la MSA communiquant par exemple à la DDTEFP « la liste des exploitants bénéficiaires du Revenu Minimum d'Insertion pour que ceux-ci ne puissent pas faire entrer de contrats OMI »[684].

Toujours en suspendant mon jugement quant à l'exactitude de la proportion de saisonniers OMI non déclarés évoquée plus haut, je précise qu'historiquement leurs employeurs ont longtemps été réglementairement dispensés de respecter l'obligation de déclaration d'emploi auprès des services de médecine du travail de la MSA. Dans son article 30, le décret du 11 mai 1982 qui organise les services de médecine du travail en agriculture[685], crée en effet une

683 Entretien avec M. Thomas, membre de la FGA-CFDT et de Solidarité-Paysans, Plan d'Orgon (13), juin 2004.

684 Entretien avec M. Thomas, *op. cit.*

685 Du fait de l'opposition historique du patronat à la mise en place d'une protection sociale obligatoire et étatisée [Manderscheid 1991] et de la prévalence d'une logique de cogestion des affaires agricoles avec le syndicat majoritaire FNSEA [Muller 1984], la médecine du travail en agriculture ne devient obligatoire qu'en 1966, soit vingt ans après sa création dans le régime général. Son caractère obligatoire reste en outre lettre morte jusqu'au 11 mai 1982, date de parution du décret d'application de la loi. Car cette dernière crée un système normatif hybride, reposant conjointement sur le droit rural et le droit du travail et il faut attendre la loi n°76-1106 du 6 décembre 1976 et surtout la décision n° 327674 du Conseil d'État du 18 septembre 1980 pour que le Livre II-Titre IV du code du travail relatif à la médecine du travail s'applique à l'agriculture (Entretien avec Mme Soubielle, Bureau de la Santé et de la Sécurité au Travail, ministère de l'Agriculture, Paris, avril 2005). Soulignons cependant que Delemotte fait valoir que la médecine du travail agricole s'est développée de fait autour des associations agricoles de médecine du travail (créés à partir des années 1950 dans certaines zones de grandes cultures) et de l'Institut National de Médecine Agricole, ainsi que par le biais du droit réglementaire et jurisprudentiel, cette médecine étant selon lui matériellement en place dans tous les départements métropolitains dès 1970 [2004]. S'il faut bien entendu prendre acte de cette construction « malgré tout », on peut toutefois se demander qu'elle en était l'effectivité réelle avant 1982, dans la mesure où, sans base juridique stable et reconnue, son fonctionnement était susceptible d'être contesté et perturbé par les employeurs non

exception à leur sujet en disposant que « cette déclaration n'est pas exigée pour les salariés saisonniers étrangers titulaires d'un contrat d'introduction »[686].

Cette disposition va avoir un effet indirect sur la visite d'embauche pour ces mêmes travailleurs. Car si le texte stipule bien que celle-ci leur est due, au même titre qu'à n'importe quel autre salarié, dans les trois mois (ou dans un délai d'un mois lorsqu'il s'agit d'une première immatriculation ou qu'ils sont affectés « habituellement » à des travaux dangereux) « suivant la réception de la déclaration par l'employeur ». Concrètement, l'absence de signalement auprès des services de médecine du travail rend donc sa mise en place impossible, même si les « apparences juridiques » d'une égalité de traitement des saisonniers OMI sont ici sauvegardées. La pratique de la MSA est d'ailleurs sans équivoque comme en témoigne l'interprétation de ce futur médecin du travail du département du Vaucluse au milieu des années 1980 pour qui « le décret du 11 mai 1982 a prévu des dérogations à l'obligation d'examen d'embauchage pour les saisonniers étrangers, titulaires d'un contrat d'introduction » [Calafat 1986 : 35]. Cette interprétation est ensuite confirmée par le ministère de l'Agriculture et justifiée par le fait que « la visite médicale effectuée par l'Office des Migrations Internationales à l'égard des saisonniers d'origine étrangère peut tenir lieu de visite d'embauche »[687].

Sans entrer trop en détail dans l'évolution de la réglementation, j'en souligne deux points importants qui renseignent sur la logique d'action à long terme de la MSA et du ministère en la matière. En supprimant la dérogation de déclaration d'emploi, un décret de 1993[688] lève toute « ambiguïté » et invalide l'interprétation *contra legem* du ministère. En 2004[689], le système est réformé en profondeur : le délai spécifique au cours duquel la MSA a l'obligation de convoquer tout nouvel embauché passe donc de un à trois mois ; le caractère obligatoire de la visite d'embauche pour les saisonniers employés pour une durée de plus de 45 jours effectifs est supprimé et remplacé par une action collective de formation et de prévention dans l'entreprise[690] .

« coopératifs », sans que l'inspection du travail (d'ailleurs nommée « Inspection des Lois Sociales » jusqu'en 1984) puisse réellement les sanctionner.

686 Décret n°82-397 du 11 mai 1982 relatif à l'organisation et au fonctionnement des services de santé au travail en agriculture, *JORF,* 13 mai 1982 (version initiale).

687 Circulaire DEPSE/SDTE/SDPS/C88/N° 7033 du 19 décembre 1988, non publiée et citée *in* Cour des Comptes, *Rapport sur l'application des lois de financement de la sécurité sociale*, septembre 2000.

688 Article 14 du décret n° 93-109 du 22 janvier 1993, *JORF,* 28 janvier 1993. Modifie l'article 30 du décret n° 82-397.

689 Décret n°2004-782 du 29 juillet 2004, *JORF,* 1er août 2004. Modifie le décret n° 82-397 consolidé.

690 Cette notion est introduite par le décret de 1993, qui outre la disposition précitée prévoit la possibilité pour les employeurs de main-d'œuvre saisonnière en contrat court (en l'occurrence 3 mois) non affectée à des travaux dangereux de substituer à la déclaration individuelle une déclaration collective des embauchés auprès des services de médecine du travail, celle-ci bénéficiant alors « en outre » de ces actions collectives de formation et de prévention. Sur la base de cet « en outre », le ministère produit une nouvelle interprétation *contra legem* allant

Cette évolution va donc dans le sens d'une réduction du caractère systématique du suivi individuel des salariés et du contrôle de leur aptitude au poste. Elle exprime une tendance en médecine du travail agricole qui n'est certes pas spécifique aux salariés précaires (le texte de 2004 fait par exemple passer la visite périodique des salariés permanents de 12 à 30 mois) mas qui ne représente pas moins un défi particulier dans le cas de ces travailleurs temporaires dans la mesure où ceux-ci sont particulièrement exposés aux risques[691]. Pour la MSA et le ministère, il s'agit en fait là d'une solution réaliste prenant acte de l'incapacité matérielle de l'organisme de sécurité sociale à faire face à ses obligations légales[692]. Cette incapacité est liée à l'insuffisance des effectifs médicaux, une insuffisance décrite à la fois comme absolue (*numerus clausus,* défaut d'orientation vers la spécialité de médecine du travail agricole...) et relative (arbitrage entre le temps passé par le médecin dans son bureau et dans l'entreprise[693], disponibilité des médecins au moment des arrivées saisonnières[694]...). Le financement apparaît dans le discours comme une pierre d'achoppement du dispositif et renvoie, en dernier recours, au problème du montant de la cotisation de médecine du travail[695] :

---

dans le sens d'un remplacement de la visite d'embauche individuelle obligatoire par ces actions collectives pour les saisonniers sous contrat dont la durée est inférieure à 3 mois. La réforme de 2004 légalise en fait cette pratique, tout en la restreignant aux saisonniers de moins de 45 jours ouvrables et en prévoyant la possibilité pour eux et sur leur demande de bénéficier d'un examen médical en dehors des périodes effectives de travail. Pour les étrangers, cette possibilité n'a de sens que s'ils peuvent résider en France à la fin de leur contrat.

691 D'après une enquête de la MSA portant sur les saisonniers dont l'« activité périodique inférieure à 100 jours de travail effectif liée à une production agricole et au cycle annuel de cette production », 50% d'entre eux sont exposés à aux moins trois risques majeurs (CCMSA/DPP, Enquête « connaissances des activités saisonnières », bilan et perspectives en médecine du travail, septembre 1997).

692 Pour la caisse centrale de MSA, « il est certainement facile au Législateur de dire qu'ils doivent être vus en visite d'embauche, mais qu'il nous donne les moyens derrière. Qu'il relève le *numerus clausus* ! Qu'il favorise le choix des étudiants sur la profession de médecin du travail et autres… Sinon, c'est techniquement totalement impossible ! » (Entretien avec Mme Adjemian, chef de la médecine du travail à la CCMSA, Bagnolet, janvier 2006).

693 « En 2004 parallèlement, on a augmenté le temps effectif passé par le médecin dans l'entreprise. Il faut faire sortir le médecin! Tout ce qui permet au médecin de rentrer sur les exploitations est bon à prendre. » (Entretien avec Mme Soubielle, *op. cit.*). S'il est important que le médecin du travail connaisse la réalité des conditions de production en entreprise, qu'il participe à la vie du comité d'entreprise et du CHSCT, qu'il contrôle et fasse évoluer le diagnostic unique des risques, le plan de prévention..., et que la visite d'aptitude à l'embauche est critiquable dans son principe même, la logique d'arbitrage dans un contexte où les moyens humains sont faibles, amène l'interlocuteur à privilégier un moyen d'action au détriment d'un autre, ce qui témoigne des difficultés à mettre en place un dispositif maximaliste de protection de la santé des travailleurs.

694 Si le nombre de médecins est constant à l'année, le ratio médecins/salariés (de 2600 à 4100 salariés par médecin selon leur activité professionnelle) est lui calculé sur la base de la population salariée embauchée pour plus de 40 jours, ce qui inclut donc les saisonniers OMI. Début 2007, le service de médecine du travail de la MSA des Bouches-du-Rhône comptait 6 médecins (Entretien au Tribunal du Contentieux de l'Invalidité, SRITEPSA, Marseille, février 2007) pour un total d'environ 20 000 salariés.

695 Dans le régime agricole, la cotisation de médecine du travail n'est pas à proprement parler une cotisation sociale, car elle est régie par le droit du travail (et non celui de la protection sociale). Contrairement au régime général où elle constitue une « prestation de service » qui répond au coup par coup à un besoin et qui est généralement effectuée par une association de droit privé, cette cotisation est assise sur la masse salariale et obéit à une logique de mutualisation, ce qui confère une certaine indépendance aux médecins par rapport aux employeurs, à condition que le montant de la cotisation le permette. « Le revers de la médaille, c'est que la gestion politique est du coup très forte » (Entretien avec Mme Soubielle, *op. cit.*).

> « Ce décret ne prenait pas de dispositions particulières concernant les saisonniers étrangers, ce qui nous posait beaucoup de problèmes, parce qu'ils arrivent en grand nombre dans un laps de temps très court. Dans les Bouches-du-Rhône, il faudrait douze médecins pour gérer l'arrivée de tous ces saisonniers. Il faudrait pour cela embaucher des médecins en CDD pour une durée très courte, ce qui est quasiment impossible. On a déjà du mal à en recruter en CDI… Et puis, si les embaucher en CDI est possible pour le budget de la MSA, cela signifierait une augmentation du taux de cotisation des employeurs… »[696]

L'idéologie gestionnaire ou « logique économico-médico-légale d'assurance » [Thébaud-Mony 1991*b* : 75] apparaît ici dans sa dimension politique, posant l'augmentation de la cotisation patronale comme une chimère, un tabou, voire un impensé. Ce n'est pourtant pas là un simple principe hégémonique agissant déconnecté de tout substrat matériel ; au contraire, l'impératif de gestion *a minima*, est d'autant plus largement partagé par les agents de la caisse qu'il s'inscrit, c'est-à-dire prend corps et se perpétue dans les rapports de forces locaux au quotidien. Dans les Bouches-du-Rhône en l'occurrence, le développement d'un mouvement antifiscal dans les années 1990 autour de syndicats d'exploitants de tradition poujadiste concurrents de la FDSEA (Syndicat Régional de Défense des Agriculteurs, Coordination Rurale...) a contribué à baliser le champ des possibles en matière de cotisation, en démontrant aux instances gestionnaires de la MSA que les agriculteurs pouvaient refuser d'abonder[697].

Le lecteur attentif aura sans doute remarqué qu'au final, dans la mesure où ceux-ci sont employés pour quatre mois minimum, la réforme de 2004 ne concerne pratiquement pas les saisonniers OMI, pour qui la réglementation applicable en la matière reste globalement inchangée depuis 1982. Travailleurs relativement stables mais embauchés sous contrat temporaire, ils constituent une frange du salariat agricole précaire qui échappe *de facto* à la surveillance médicale minimale prévue par l'examen obligatoire d'embauche. Ce qui prend une forme légale pour d'autres segments de la population laborieuse s'opère ici en toute illégalité, s'impose par la pratique. Cette externalisation « malgré tout » du suivi de la santé des travailleurs, rouage essentiel de l'invisibilisation, sinon de l' « extra-territorialisation » [Ma Mung 1998 : 46], des risques et des atteintes, est cependant occultée par le discours officiel de la caisse de MSA, voire historiquement par l'infra-droit *contra legem* produit et diffusé par le ministère au sein du complexe médico-administratif. Les parcours de santé des

696 Entretien avec Mme Adjemian, chef de la médecine du travail à la CCMSA, Bagnolet, juillet 2004.

697 Ces syndicats ont progressivement remis en question l'obligation d'affiliation des non salariés à la MSA. A partir de 1996, les arrêtés préfectoraux fixant les montants des cotisations non salariés ont été systématiquement contestés devant le Tribunal Administratif. Il semble que ce mouvement ait en fait repris une pratique ancienne du syndicat majoritaire, puisqu'une contestation similaire, portant cette fois sur le calcul de l'assiette des non salariés, a été menée par la FDSEA dans les années 1980 (Entretien au Tribunal du Contentieux de l'Invalidité, *op. cit.*).

saisonniers reconstitués à partir des entretiens la mettent en lumière et viennent de ce fait bousculer le propos et les logiques institutionnelles. Ainsi par exemple, M. Béchar, qui vient travailler en France depuis 27 ans, s'étonne :

> « Au cours de ma carrière de saisonnier, je n'ai passé que 5 fois la visite d'embauche. Ça fait 4-5 ans que je ne vois pas le médecin. Normalement, c'est obligatoire chaque année, non ?! »[698].

Si les différents témoignages recueillis font état d'un non respect par la caisse du caractère systématique de la visite, la périodicité à laquelle les migrants la passent occasionnellement varie selon les salariés rencontrés. Ainsi si Chérif a par exemple subi l'examen « tous les 2 ou 3 ans » au cours des quinze années passées comme saisonnier dans les Bouches-du-Rhône[699], M. Bouzelmat B. ne s'est rendu qu'une fois en dix ans dans les bureaux de la médecine du travail[700]. M. Bouzelmat S., après treize « saisons » effectuées en Provence, se souvient de l'une des deux visites médicales auxquelles il a été astreint : « Le médecin m'a détecté un problème de souffle. « La cigarette », il m'a dit »[701]. De leur côté, MM. Es Salah[702] et Laazimani[703] n'ont jamais été vus en visite d'embauche, alors qu'ils sont venus travailler chez le même employeur dix années de suite.

Et il ne s'agit pas là d'une spécificité des Bouches-du-Rhône. Dans le département voisin du Vaucluse, la MSA fait valoir que « dans la mesure où les saisonniers OMI ne bénéficient d'aucune visite d'aptitude, ils devraient être formés sur une journée avant l'activité »[704]. Dans le Lot-et-Garonne, la situation est identique, si ce n'est pire : aucun des cinq salariés interviewés à ce sujet n'a passé de visite d'aptitude[705] ; une travailleuse sociale, qui rencontre de nombreux ouvriers agricoles dans ses activités d'aide à l'accès aux droits, confirme que les saisonniers OMI du département ne sont pas concernés par l'examen[706] ; l'inspection du travail reconnaît quant à elle qu'« il y peu de visites d'embauche pour les saisonniers. Il n'y a pas les

698 Entretien avec M. Béchar, Espace Accueil aux Étrangers, Marseille, septembre 2007.

699 Entretien avec Chérif, *op. cit.*

700 Entretien avec M. Bouzelmat B., Salon-de-Provence (13), juin 2004.

701 Entretien avec M. Bouzelmat S., Douar Inahnahen (Ajdir, Taza), Maroc, septembre 2005.

702 Entretien avec M. Es Salah, Saint-Chamas (13), juin 2004.

703 Entretien avec M. Laazimani, Clos de l'âne blanc, Entressen (13), juin 2004.

704 Entretien avec M. Serra, Service de Prévention des Risques Professionnels, MSA Vaucluse, Avignon (84), mai 2006.

705 Entretien collectif avec MM. Amraoui, Ouzineb, El Gharbati, Saïd & Driss, *op.cit.*

706 Entretien avec Mme Hasnaoui, Centre d'Information sur le droit des femmes et des familles (CIDFF), Montauban (82), mars 2006. Bien que la permanence soit basée à Moutauban, Mme Hasnaoui reçoit des saisonniers du département voisin (47). Outre la proximité géographique et le faible nombre de structures d'accueil disponibles dans la zone, le fait qu'elle soit originaire du Rif et qu'elle parle *tarifit* (langue berbère parlée dans le Rif) explique que les saisonniers d'Aiguillon fassent le déplacement jusqu'à Montauban pour obtenir de l'aide dans leurs démarches administratives.

effectifs suffisants pour passer tous les CDD en même temps »[707]. Ce constat rejoint celui fait en Dordogne par les services de contrôle :

> « Il n'y a pas de visite d'embauche pour ces salariés. Mais même pour ceux embauchés en CDI, l'obligation est passée de tous les ans à tous les deux ans. Ça rentre dans le processus général de démantèlement du code du travail »[708].

« Terrain miné » (II)

Au début de cette recherche en 2004, j'effectue un entretien avec la responsable de la médecine préventive de la caisse de MSA des Bouches-du-Rhône. Après un début d'entretien très cordial, dans lequel j'explique que je suis ici sur les conseils d'un syndicaliste de la CFDT connu dans la région pour travailler auprès du salariat saisonnier migrant et après qu'elle m'a décrit le fonctionnement et les effectifs des services, je demande pourquoi les saisonniers OMI n'ont pas systématiquement accès à la visite d'embauche. Je m'appuie alors uniquement sur les témoignages concordants de travailleurs et de syndicalistes et n'ai donc aucune connaissance des débats passés et en cours autour de cette question.

Embarrassée, l'interviewée m'assure que ce n'est pas le cas, argue du suivi rigoureux des convocations. L'atmosphère de l'entretien se dégrade peu à peu. En témoigne le moment où elle suggère que mes sources ne sont pas fiables car « issues de [mes] amis syndicalistes ». Je feins d'ignorer la remarque, tente de garder mon calme et de recréer une certaine empathie, favorable au « transfert » d'informations : je lui assure que je ne remets pas en question le sérieux de son travail et l'honnêteté de sa démarche. A ce moment, un cadre administratif, qui, de par sa fonction, incarne davantage une logique gestionnaire (et donc de fait politique [De Gaulejac 2005]) qu'une logique médicale, arrive dans la pièce adjacente. Elle le prend alors à témoin et l'inclut de la sorte dans la suite de l'entretien :

> « M. X, venez, s'il vous plaît. Ce monsieur me pose des questions bizarres. Il insinue des choses et en plus, il m'enregistre. D'ailleurs, je ne le connais pas, il dit qu'il est étudiant, mais il vient de la part de M. Constantin »[709]

Le fait que le médecin fasse appel à son collègue laisse entrevoir certaines caractéristiques des rapports qu'entretiennent médecins et non-médecins au sein du service et des logiques de fonctionnement de la MSA : dans la mesure où le cadre administratif travaille dans le bureau voisin et que l'entretien a été fixé au dernier moment, il lui apparaît opportun d'expliquer ma présence dans son bureau. Ce faisant, le médecin justifie le fait qu'elle ait accepté (sans lui en avoir référé au préalable) d'évoquer un dossier considéré comme sensible avec une personne extérieure à la caisse et reconstruit ainsi un entre nous, dont la fonction est double : d'une part, il réaffirme une distance avec le « Eux », en

707 Entretien avec Mmes Lemaire & Régojo, Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Protection Sociale Agricole (SDITEPSA), Agen (47), mars 2006.

708 Entretien avec M. Boué, chef du SDITEPSA Dordogne, Périgueux (24), mars 2006.

709 Entretien avec G. Roux, chef du service de la médecine préventive, MSA Bouches-du-Rhône, Marseille, juin 2004.

l'occurrence avec l'interviewer, celui qu'elle « ne [connaît] pas » (logique de différenciation), qui « dit qu'il est étudiant, mais [qui] vient de la part [d'un syndicaliste] » (logique de suspicion) et qui « [l]'enregistre » (logique de dénonciation de l'accord passé au début de l'entretien dans la mesure où celui-ci publicise un propos non autorisé sur un sujet politique) ; d'autre part, cet entre nous lui permet de mobiliser le discours gestionnaire exprimé par son collègue, susceptible de justifier le non-respect de l'obligation de visite d'embauche pour les saisonniers (même s'il est nié, il est mis en évidence par les témoignages cités et surtout il fait écho à une réalité connue de la MSA), qui constitue, pour elle médecin, une entorse au principe de prévention et donc à sa propre éthique professionnelle et personnelle.

On voit également que les conflits antérieurs (la dimension politique du sujet) resurgissent dans l'entretien dès lors que j'expose des éléments qui tendent à souligner l'existence d'un dysfonctionnement et questionnent le discours officiel (c'est-à-dire non seulement que les saisonniers OMI sont vus en visite d'embauche, mais au-delà qu'ils « sont des salariés comme les autres et bénéficient donc des mêmes prestations »[710]). En sortant de la position de « celui qui ne sait pas », c'est-à-dire en rompant temporairement avec l'attitude de mise en retrait de l'enquêteur afin de porter la contradiction sur ce point précis, je suis de fait assimilé à un militant.

Si l'absence de visite d'embauche systématique est un élément certain de l'invisibilisation/externalisation des atteintes, c'est parce que celle-ci est historiquement construite sur le modèle assurantiel de prise en charge des AT-MP, remplissant essentiellement une fonction de médecine légale, ainsi décrite dans l'un des ouvrages qui « [jettent] les bases de la doctrine de la médecine du travail » [Davezies 2007 : 75] :

> « Une solution s'impose logiquement : faire subir à l'ouvrier, au moment de l'embauchage, un examen médical minutieux permettant de préciser quelles sont les lésions constitutionnelles ou acquises au moment de l'examen, puis enregistrer ces constatations sur une fiche particulière, la fiche médicale. Dans ces conditions, lorsqu'un ouvrier sera victime d'un accident ou attribuera au travail telle ou telle lésion accidentelle, il suffira de se reporter à l'embauchage et l'on pourra faire aisément le départ entre le dommage attribuable à l'accident et la tare reconnue chez l'ouvrier lors de son entrée à l'usine » [Leclercq & Al 1917 *in* Davezies 2007 : 76].

Si Davezies a, avec raison, insisté sur le fait que l'examen permet surtout *ex ante* de « s'assurer que l'embauche ne fait pas courir à l'employeur un risque de surcoût excessif en termes d'accident ou de maladie professionnelle »[711] [2000 : 39], selon une logique « eugéniste » d' « orientation biologique de la main-d'œuvre » [Torres & Davezies 2004 : 75],

710 Entretien avec G. Roux, *op. cit.*

711 L'Inspection Générale des Affaires Sociales remarque à ce propos que l' « aptitude […] s'apparente au fond à une estimation de la prédisposition au risque d'indemnisation » (*« Santé, pour une politique de prévention durable », IGAS*, Rapport annuel 2003, Paris, La documentation française : 134).

il ne faut pas sous-estimer l'importance de la trace qu'elle laisse dans le dossier médical du salarié et de l'utilisation qui peut en être faite *ex post* par le travailleur au moment de constituer son dossier de demande de reconnaissance. Le fait que cet élément de comparaison existe ne garantit certes pas que le salarié y ait effectivement accès[712] et puisse sur cette base prouver le caractère professionnel de son affection. Mais, et c'est là une lapalissade, si les saisonniers ne passent pas de visite d'embauche, ils n'ont potentiellement aucune preuve qu'ils étaient en bonne santé avant leur embauche.

Structurellement, l'aptitude joue un rôle actif dans la construction sociale du risque au travail. Car pour le dire prosaïquement, en déclarant apte un salarié à être exposé à une nuisance (bruit, amiante, produit CMR...), le médecin donne une légitimité technique, voire une caution morale à celle-ci, et participe ainsi à la production/reproduction de son acceptabilité sociale, dans l'entreprise et au-delà[713]. En agriculture, cet avis est un rouage essentiel de la « politique d'usage contrôlé »[714] des pesticides[715], alors que paradoxalement l'aptitude n'a de sens que si le médecin prend acte du fait que les mesures de protection sont inefficaces ou absentes. Pourquoi chercher à évaluer l'aptitude ontologique d'un travailleur à être exposé aux pesticides si le port des équipements de protection individuelle (EPI) le protège comme n'importe quel autre salarié ? Si cette contradiction a été résolue sur le plan juridique (au sens où la fiche

712 Depuis la loi du 4 mars 2002, le salarié a, pour peu qu'il en fasse la demande et par l'intermédiaire d'un médecin de son choix, accès à une grande partie de l'information contenue dans le dossier médical (les courriers de l'employeur aux services de santé au travail, les appréciations « subjectives » du médecin, les informations susceptibles de dévoiler un secret de fabrique... ne sont par contre pas communicables). En vertu de cette loi, les délais d'archivage encadrent toutefois l'effacement légal des traces : l'obligation de conservation est de 5 ans après la période d'activité professionnelle du salarié, si celui-ci n'a pas été exposé à un risque de maladie professionnelle ; elle est de 50 ans si le salarié a été exposé habituellement à un produit Cancérigène, Mutagène ou Reprotoxique (CMR) ou plutôt s'il a été identifié comme tel par l'employeur et le médecin du travail. L'article 2262 du code civil établit lui un délai de 30 ans pendant laquelle la responsabilité du médecin peut être mise en jeu. S'ajoutent à ces obstacles légaux, des difficultés pratiques comme par exemple l'éclatement du dossier médical du salarié, lorsque celui-ci a travaillé dans différents départements.

713 L'expérience de l'amiante (constat fait qu'une grande partie des victimes de l'amiante au travail a été déclarée, en amont, apte au poste qui les y exposait) et la parution du décret du 1er février 2001, qui dans son article 12 dispose qu'un salarié ne peut être exposé à un produit CMR que s'il a été au préalable vu en visite d'embauche et que « sa fiche d'aptitude […] atteste qu'il ne présente pas de contre-indication médicale à ces travaux », ont généré chez certains médecins du travail et au sein de leurs organisations syndicales une prise de conscience et l'expression d'un refus d'assumer cette fonction. Ce mouvement critique a débouché sur une remise en question institutionnelle relative du système de l'aptitude (Cf. Gosselin, *Aptitude et inaptitude médicale au travail : diagnostic et perspectives*, Rapport pour le ministère du Travail, 2007), qui, en l'occurrence, accompagne opportunément le désengagement de l'État -à la fois *de jure* et *de facto*- en matière de régulation du suivi médical individuel des travailleurs (suppression ou assouplissement du caractère systématique de la visite d'embauche).

714 Bertrand & Al, *Processus d'alerte et dispositifs d'expertise dans les dossiers sanitaires et environnementaux. Expérimentation d'un observatoire informatisé de veille sociologique à partir du cas des pesticides*, Rapport final de l'étude pilote AFSSET-GSPR/EHESS, Octobre 2007.

715 Il s'agit là d'une extension au domaine des pesticides de la doctrine historiquement promue par l'industrie de l'amiante, consistant à maintenir la commercialisation d'un produit dont la toxicologie est avérée pour l'homme en encadrant strictement son utilisation d'un point de vue réglementaire et technique, sans tenir compte de la nature des expositions engendrées par les conditions réelles de production [Thébaud-Mony 2007 : 161].

d'aptitude au poste est aujourd'hui comprise comme un certificat d'absence de « contre-indication au port des EPI »), elle demeure révélatrice des incertitudes sanitaires qui débordent malgré tout cette doctrine de l' « usage contrôlé ».

Dans le cas des saisonniers, l'absence de visite d'aptitude fait que le risque professionnel est affronté « clandestinement » [Jounin 2006*b*], ce qui a deux conséquences principales : il se construit sur cette base une représentation dominante dans le champ qui identifie le saisonnier OMI à un salarié « qui ne traite pas » ; l'ouvrier migrant qui est effectivement exposé au risque pesticides n'a aucune chance de bénéficier d'un suivi médical spécial et de se voir délivrer une attestation d'exposition, soit autant de preuves médico-légales, attestant de l'empreinte du travail sur son corps, qui lui feront défaut pour constituer un dossier de reconnaissance s'il déclare un jour une maladie professionnelle. L'invisibilisation et l'externalisation des risques et des atteintes passent ici par la carence en matière de traçabilité de l'exposition.

L'inaptitude est au final l'unique risque que l'absence de visite d'embauche ne fait courir ni aux saisonniers, ni à l'employeur, ni à l'administration. Dans la mesure où, à la différence de ce qui se pratique dans le régime général, la visite n'intervient dans le régime agricole qu'après que le salarié a débuté son activité, l'avis d'inaptitude au poste (s'il est confirmé au cours de la seconde visite devant intervenir dans les 15 jours) n'entraîne pas la caducité du contrat de travail. En conséquence, l'employeur est dans l'obligation (de moyens) de reclasser le saisonnier sur un autre poste en tenant compte des observations du médecin, puis éventuellement de le licencier dans un délai d'un mois, en attente de quoi le contrat de travail est suspendu et le salaire dû[716]. Pour le patron, l'inaptitude d'un salarié représente donc un coût improductif et l'expose à devoir mettre en œuvre une procédure de licenciement que l'emploi de saisonniers OMI lui permet habituellement d'éviter. Pour l'administration, l'avis d'inaptitude viendrait d'une certaine façon désavouer l'examen pratiqué par ses services lors de la visite d'introduction [Calafat 1986][717] et questionner le contrôle effectif de la mobilité du travailleur migrant introduit. Pour le saisonnier enfin, la suspension de son contrat de travail et plus encore le licenciement sont synonymes de fragilisation, voire d'annulation, de son droit

716 Pour être précis, il faut, dans le cas des CDD, distinguer les situations où l'inaptitude est liée à des motifs professionnels des autres. Jusqu'en 2003, le solde des salaires dus jusqu'au terme du contrat devait être versé au salarié déclaré inapte pour des motifs non professionnels. Une jurisprudence (Arrêt de la Cour de Cassation du 11 novembre 2003, n° pourvoi 01-44280) a toutefois remis en cause cette disposition.

717 Il s'agit là d'un problème récurrent au sein de l'immigration organisée, lié notamment au fait que les critères de sélection des deux institutions ne sont pas homogènes. Bruno note ainsi que si dans un sens « la procédure de dérogation sanitaire est […] prévue pour faire coïncider ces différentes définitions de l'aptitude [,] à l'inverse, lorsque l'inaptitude est prononcée par la médecine du travail, alors que l'ONI a déclaré le candidat apte, il n'existe pas de procédure d'appel et la législation prévoit le rapatriement du candidat, aux frais de l'ONI » [2004 : ???].

au séjour[718] et le système minier a, là encore, contribué à rendre explicite et ténu ce lien entre inaptitude au poste et *turn-over* au sein de la migration marocaine temporaire. Car comme le souligne Rosental à propos de la silicose :

> « Recrutés à l'heure de la fermeture des puits, [les Marocains] sont abonnés aux contrats de travail temporaires (généralement dix-huit mois) non renouvelés en cas de visite médicale « positive » [2007 : 4].

On le comprend, indépendamment des questions organisationnelles mises en avant par la MSA, l'ensemble des acteurs a intérêt à ce que la visite d'aptitude n'ait pas lieu ou du moins qu'un avis d'inaptitude ne vienne (tel le retour du refoulé) perturber un système migratoire largement construit (du fait de la superposition du droit au séjour et du droit au travail notamment) sur la mise entre parenthèse de la santé des travailleurs introduits. La figure doublement précaire du saisonnier étranger vient donc interroger la médecine du travail dans sa pratique et ses objectifs de prévention. Car l'aptitude implique une relation médicale verticale, sinon « autoritaire » vis-à-vis du salarié [Davezies 2007 : 78]. Le médecin y est en position de surplomb, position caractéristique de la médecine d'expertise, qui s'oppose à une certaine démarche préventive, construite à l'inverse, selon Oddone & Al [1977], sur une base horizontale et coopérative. Si cette position est plus marquée dans les services du contrôle médical, elle n'est pas absente pour autant de la médecine préventive car l'évaluation de l'aptitude n'est pas un élément annexe de sa pratique, confinée à la seule visite d'embauche ; l'avis d'inaptitude est susceptible de resurgir à chaque interaction entre les services de santé au travail de la caisse et le salarié (visite périodique, surveillance médicale renforcée de reprise...), comme le rappelle régulièrement la Cour de Cassation.

D'autant plus fragile dans l'emploi que celui-ci est un élément *sine qua non* de son parcours migratoire, le saisonnier OMI appréhende la relation avec le médecin à travers le prisme du risque qu'il encourt d'être déclaré inapte. Parce que l'évaluation de l'aptitude représente une potentielle violation de son libre-arbitre, de son consentement à reconnaître son exposition à un agent et/ou une activité pathogène et finalement à refuser cette mise en danger, elle menace son autonomie de décision et la rationalité qui la sous-tend. Or l'entrée dans une démarche « institutionnelle » de préservation de sa santé répond à la même logique que l'entrée dans l'action collective : le migrant doit décider souverainement de s'y engager et rester tant que faire se peut maître du processus, pour en assurer la compatibilité avec son projet migratoire,

718 Cette mise en échec par le droit de la main-d'œuvre des mesures protectrices prévues par le code du travail est ainsi résumée par Spire : « Tandis que la possibilité de suspendre le contrat de travail en cas d'inaptitude physique constitue en principe une protection du salarié contre tout abus de l'employeur [Supiot 2007(1994) : 73], elle se traduit pour le travailleur étranger par une remise en cause de sa présence sur le territoire » [2005 : 68].

ses obligations de loyauté, ses dettes... ou pour assumer la rupture de l'équilibre précaire sur lequel repose sa présence en France. De ce fait, parce qu'elle fonctionne comme une épée de Damoclès (dont la fonction est de produire de la peur sans toutefois tomber [Morice 1999*b* : 50]), la menace de l'inaptitude constitue une entrave au développement d'une relation de confiance à partir de laquelle pourrait se développer la collaboration entre médecins et salariés, qui constitue le présupposé du système institutionnel de prévention des risques professionnels.

M. Laazimani et la visite d'aptitude

Une situation rencontrée au cours de l'enquête témoigne du lien étroit entre l'exigence de maintien dans l'emploi et la défiance des migrants vis-à-vis de la visite d'aptitude. M. Laazimani a été saisonnier OMI pendant plus de 10 ans dans les Bouches-du-Rhône et comme cela a été dit précédemment il n'a jamais passé de visite d'embauche au cours de cette période. Son profil ne correspond pas à celui de la majorité des ouvriers agricoles : urbain, il est originaire de Fès où son père est commerçant (boutique de tissus) ; instruit, il a étudié jusqu'au Lycée. Sa venue en France relève presque d'un accident, puisque le contrat saisonnier demandé par son père à son oncle (lui même ancien saisonnier régularisé en 1974) était originalement destiné à son frère, alors sans papiers en France. C'est finalement lui qui l'utilise, mettant ainsi fin à ses études. Il rejoint son oncle qui travaille occasionnellement au noir dans une entreprise de la région de Miramas.

Au bout de trois jours, il envisage de rentrer au Maroc, « dégoûté » de la réalité qu'il découvre et qui tranche singulièrement avec l'idée qu'il s'en faisait (« la France !!! ») : « Le logement ? Tu sais, depuis deux ans, ils donnent des prospectus à l'OMI à Casa qui expliquent quels sont nos droits en la matière. Quand je les lis, je rigole tout seul. Il y a deux ans, l'inspection du travail est venue les contrôler sur demande d'une travailleuse sociale de la zone. Le patron a mis un coup de peinture et il a dû installer une salle de bain. Mais on n'a même pas d'eau potable. On boit l'eau de pluie ou alors on va remplir des bouteilles au stade de foot à côté ». Malgré tout, M. Laazimani est resté et revenu année après année, car il se sent dans l'obligation de tenir pour aider la famille de huit enfants restée au pays.

L'exploitation qui l'embauche est une grosse structure qui compte une cinquantaine d'hectares de foin, ainsi qu'une soixantaine de serres sous lesquelles toute l'année poussent en alternance salades, choux, aubergines, melons. La production est livrée sur commande aux centrales d'achat (Carrefour, Casino, Auchan), généralement en juste-à-temps lorsqu'il s'agit de produits fragiles et périssables comme les salades, l'entreprise recevant alors le renfort d'autres saisonniers OMI que le producteur voisin met à sa disposition. D'ordinaire, la main-d'œuvre se résume à deux équipes de saisonniers OMI, l'une arrivant en février, l'autre en juin, toutes deux recrutées par le biais d'Abdel, chef d'équipe marocain titulaire d'une carte de séjour. M. Laazimani travaille les jours fériés. Son patron prélève le montant de la taxe OMI sur son salaire, en plus du loyer et de l'électricité. Il paie en liquide quelques heures supplémentaires (5-10) pour

ne pas les majorer au-delà de 10%, mais ici, les ouvriers ne travaillent pas plus de 170 heures par mois. La fiche de paie de M. Laazimani indique un salaire mensuel net de 920 euros, soit un salaire horaire net équivalent à 5,50 euros, c'est-à-dire 2 euros en dessous du tarif légal. Pourtant affirme-t-il « Tout ce qui est sur le papier est légal. Le trafic, il le fait là où il n'y a pas de preuves comme avec les jours fériés ou la taxe OMI »[719].

Dans la mesure où le système cultural n'inclut aucune jachère, aucune période au cours de laquelle la terre se repose, l'exploitation utilise beaucoup de pesticides. Le témoignage suivant de M. Laazimani révèle l'emploi entre les cultures d'un gaz de fumigation à effet herbicide, nématicide (vers) et fongicide (champignons) de type bromure de méthyle, afin de « désinfecter » ou plutôt stériliser le sol : « Lorsque la terre est malade, une société spécialisée vient appliquer ce produit. C'est très toxique, donc ils mettent de grandes bâches sur le sol et les fixent avec du scotch. Puis ils injectent le gaz à travers les bâches à l'aide des tuyaux. Comme il faut laisser le produit agir plusieurs jours, c'est nous qui débâchons ». D'autres traitements sont effectués tout au long de l'année et M. Laazimani est chargé de les réaliser : « Avant, c'était Abdel [le chef d'équipe] qui faisait le traitement mais il a eu des problèmes de gorge pour lesquels il est toujours en traitement et le médecin l'a dispensé. Du coup, comme je savais conduire et que le patron me faisait déjà conduire le tracteur, il [le patron] m'a dit de le remplacer. C'est lui qui préparait la bouillie mais c'est moi qui l'appliquais avec le tracteur. Je devais traiter 10 à 20 serres par jour. Sans masque et je prenais toute les vapeurs dans la gueule. Des fois, je rêve que je vais attraper un cancer ».

Malgré son ancienneté et sa fonction de responsable du traitement, M. Laazimani n'avait jamais passé de visite d'embauche et ne bénéficie *a fortiori* d'aucune surveillance médicale renforcée. Lorsqu'en 2004, année de notre rencontre, il est sur le point de se marier avec une jeune française d'origine marocaine et sait qu'il vient pour la dernière fois en France sous le statut de saisonnier OMI, il décide, avec l'aide d'un membre du CODETRAS, ancien travailleur social de la zone, d'envoyer un courrier à la MSA : « Denis a écrit une lettre à l'assurance pour dénoncer le fait que je n'avais jamais fait la visite et exiger qu'on me convoque. C'est le patron qui a reçu la lettre de convocation, qu'il ma donnée ouverte. J'y suis allé, le médecin m'a examiné et prescrit des analyses que j'ai faites. Les résultats sont arrivés par courrier chez le patron... négatifs !! »

L'absence de fait de visite d'embauche systématique vient donc organiser l'effacement des traces de l'exposition, qui constitue le premier levier d'externalisation des atteintes professionnelles. En agriculture intensive, celles-ci sont potentiellement diverses, puisque aux risques traditionnels du secteur s'ajoutent des risques de type industriel. Afin de mieux cerner la nature de ces risques et atteintes, voyons maintenant à quelles conditions de travail sont confrontés les saisonniers.

719 Entretien avec M. Laazimani, *op. cit.*

5. Les conditions de travail de l'agriculture intensive

L'agriculture intensive est un système productif marqué par une utilisation maximale des facteurs de production pour augmenter la production à l'hectare. Au-delà des contraintes financières et techniques qui s'imposent à l'exploitant et caractérisent le mode de production intensif, il s'agit avant tout d'un certain rapport à la terre, au territoire, au métier. Plus qu'un simple modèle micro-économique, c'est une culture : celle du productivisme [Prével 2005], celle de l'exploitant dépossédé par le tout chimique du « savoir-pouvoir » [Foucault 2003(1975) : 36][720] traditionnel du paysan (c'est-à-dire de ses connaissances agronomiques, de son inscription dans le milieu naturel/rural et le rythme des saisons...), devenu agro-*businessman*, c'est-à-dire simple chaînon de l'industrie agro-alimentaire, un « salarié » des fabricants d'intrants (semenciers, producteurs de matériel agricole, de pesticides et d'engrais...), des banques et de la grande distribution. Comme le résume Müller, l'agriculture intensive est le produit d'un double processus, à la fois de « sectorisation » de la société, et d'abstraction de l'activité agricole elle-même :

> « Autrefois partie essentielle de la vie des communautés villageoises, donc inscrite sur un territoire, l'agriculture se détache progressivement de son environnement social et économique immédiat. Le paysan ne travaille plus avec un marché local, mais livre des produits intermédiaires à l'industrie agroalimentaire. L'exploitation agricole est de moins en moins le support d'une famille, elle-même inscrite dans un réseau de relations et de micro dominations locales, mais une unité économique standardisée et normalisée, dont la survie dépend plus des négociations de Bruxelles que de ses évolutions avec le voisinage […] Le métier d'agriculteur se transforme profondément, l'exploitant familial en polyculture-élevage peu intensive cède progressivement sa place à l'exploitant spécialisé dans une production et en intensifiant ses méthodes d'élevage ou de culture […] le paysan se professionnalise, ce qui veut dire qu'il va se situer de moins en moins dans un espace territorial (communauté de voisinage) et de plus en plus dans un espace professionnel ou sectoriel dans lequel les organisations agricoles vont définir de nouvelles règles d'excellence et donc une nouvelle identité paysanne fondée non plus sur le rapport au terroir mais sur la compétence technique » [1984 : 10-11].

Le caractère intensif de la production est relatif dans le temps, au sens où les techniques agricoles évoluent au gré des innovations. L'introduction de la faux dans la céréaliculture au XIXe a par exemple provoqué un saut quantitatif en termes de productivité comparable à celui induit par l'apparition des serres dans le maraîchage au cours des années 1960. L'histoire de

720 Foucault développe ainsi les rapports entre les deux termes apposés : « Pouvoir et savoir s'impliquent directement l'un l'autre [.] Il n'y a pas de relation de pouvoir sans constitution corrélative d'un champ de savoir, ni de savoir qui ne suppose et ne constitue en même temps des relations de pouvoir » [2003(1975) : 36].

l'agriculture est de ce point de vue une succession de modifications techniques provoquant une transformation des modes de faire et une augmentation des rendements sur les surfaces cultivées et ce depuis le néolithique [Leroi-Gourhan 1965], une dynamique d'intensification qui peut s'accélérer lorsqu'elle s'inscrit dans le cadre d'une politique publique (comme c'est par exemple le cas en 1960 avec la réforme Pisani) et/ou d'un mouvement d'ouverture sur l'extérieur (ce qui se produit tout d'abord au milieu du XIXe puis à partir des années 1980 avec le GATT/OMC). Si l'on considère le cas de l'agriculture du Sud de la France, celle-ci connaît, comme je l'ai mentionné dans la première partie de cette thèse, des vagues successives d'intensification[721].

Fondamentalement, le système agricole intensif méditerranéen repose sur un recours massif au capital, tant foncier et financier, que technique. Dans les Bouches-du-Rhône par exemple, la concentration foncière est particulièrement forte, puisque 40% de la Surface Agricole Utile est entre les mains de 150 entreprises de plus de 200 hectares, sachant que les deux tiers des exploitations sont gérés en fermage contre un seulement en faire-valoir direct[722]. L'intensité capitalistique n'est toutefois pas systématiquement liée à la surface exploitée, comme le montre l'exemple de la serriculture pour laquelle l'investissement initial à l'hectare était en 2004 de plus de 30 000 euros pour une serre plastique et d'environ 700 000 euros pour une architecture en verre [Décosse 2004 : 22]. Le capital technique est en effet l'un des piliers de l'agriculture intensive, qui prend par exemple la forme d'une course à la mécanisation (utilisation de sécateurs pneumatiques, de passerelles de récolte et de pulvérisateurs tractés en arboriculture...). Cette « accumulation forcée » s'accompagne d'un « endettement forcé » [Mollard 1977], ce qui donne lieu à une intégration croissante du capital à la fois en amont (banques, fournisseurs *d'inputs*) et en aval (centrales d'achat) et donc *in fine* à une soumission (réelle sinon formelle[723]) du capital au travail [Vuarin 1980].

Face à l'accaparement du surtravail par le marché, les producteurs cherchent à intensifier leur utilisation de la force de travail en recourant à la main-d'œuvre étrangère, qui représente 85% de la force de travail salariée dans les Bouches-du-Rhône[724], composée de saisonniers OMI,

721 Sans être exhaustif, je citerai l'introduction de la vigne par les Romains, de la noria par les Arabes, de la mécanisation à partir de la Révolution Industrielle, l'ouverture à la mondialisation au XIXe, la réinstallation des pieds-noirs dans les années 1960, l'arrivée des serres plastiques puis verre, froides puis chaudes, l'introduction des organismes génétiquement modifiés (OGM)...

722 *Enquête sur la structure des exploitations agricoles en 2007.*

723 Alors que la soumission formelle repose sur la plus-value absolue et un rapport purement monétaire entre celui qui produit le sur-travail et celui qui l'accapare, la soumission réelle oblige l'exploitant à transformer son procès de production, à accroître la division sociale du travail pour maximiser la plus-value relative, c'est-à-dire produire l'équivalent du salaire en un temps de travail réduit.

724 « De nouvelles armes contre les droits des travailleurs migrants en agriculture », *op. cit.*

mais aussi de quelques permanents, de sans-papiers, de salariés extérieurs mis plus ou moins régulièrement à leur disposition par des entreprises étrangères d'intérim. Outre les aspects relatif à la vente du contrat de travail, au remboursement de la taxe d'introduction, aux prélèvements en tout genre (logement, électricité, équipements et outils de travail...), à la rémunération en dessous du salaire minimum, au retard de paiement et aux vols d'heures déjà évoqués[725], les exploitants extraient principalement de la force de travail OMI une plus-value absolue, basée sur l'allongement de la durée de travail (du lever au coucher du soleil en pleine période de récolte) et la suppression des temps morts et des jours de repos. La profitabilité du travail des saisonniers étrangers provient donc principalement de leur disponibilité, c'est-à-dire du fait qu'ils sont sur place et qu'ils sont prêts à « faire des heures ». Toutefois, la maximisation de la plus-value relative n'est pas totalement absente du mode de production intensif, car si les exploitants veulent tendanciellement limiter l'investissement en capital technique (autrement dit à substituer le moins possible de machines au travail humain), ils doivent chercher pour cela à augmenter la productivité du travail salarié, en imposant des cadences plus élevées, en promettant une promotion ou toute autre « faveur », en exerçant un chantage au non-renouvellement du contrat...

Le troisième et dernier facteur de production dont ce système agricole fait un usage massif est celui des intrants, avec les conséquences évoquées à l'instant en termes de soumission des exploitants aux fournisseurs et celles, à venir, sur la santé des salariés exposés aux pesticides. Outre la surfertilisation visant à accélérer la croissance de la plante (et à la fortifier pour qu'elle supporte mieux les techniques de forçage et le milieu artificiel dans lequel elle se développe) et à augmenter sa productivité, les agriculteurs recourent à de grandes quantités de « pesticides »[726] souvent d'ailleurs de façon préventive. Car comme l'explique un ancien maraîcher « conventionnel »[727] reconverti en bio :

> « On est dans un système où l'exploitant n'a pas la possibilité de sauter un traitement. On traite à outrance parce qu'on n'a pas les moyens de perdre un

725 Je rappelle que ces éléments n'entrent pas dans l'analyste marxiste traditionnelle de l'exploitation, qui se centre sur l'extraction de la plus-value opérée en accord avec la morale bourgeoise, ce qui de fait exclut les pratiques illégales et immorales.

726 Je reviendrai plus loin sur le terme pour le définir et expliciter les enjeux et rapports de forces qui sous-tendent son usage.

727 La notion d' « agriculture conventionnelle » renvoie au système productif dominant par opposition à un type d'agriculture alternatif (la Confédération Paysanne parle elle d' « agriculture paysanne »), fondé d'une part sur des modes culturaux différents (« biologique » certifié ou non, « bio-dynamique », « agro-écologique »...) et d'autre part sur des circuits de distribution plus courts (Association pour le Maintien de l'Agriculture Paysanne, vente directe) et sur une force de travail davantage familiale. Je précise que l'agriculture dite « raisonnée » est un dérivé du « conventionnel » pur, dont la promotion et le développement sont financés par l'industrie du pesticide et les centrales d'achat et qui, loin de rompre avec le paradigme productiviste, propose de réduire le nombre de traitement pour rendre l'agriculture « conventionnelle » plus « durable », plus « verte ». Pour un éclairage sur l' « agriculture durable », voir par exemple Déléage [2004].

> pourcentage de la récolte, la marge est trop mince. C'est la course au zéro défaut, parce que si vous plantez 15 salades au mètre carré, vous devez en ramasser 15. Si vous n'en ramassez que 12, vous êtes mort, parce que votre marge, c'est 2 salades. »[728]

Le recours aux ressources naturelles (milieu, eau, semences, pétrole...) fait par l'agriculture intensive montre que ce système productif n'est pas soutenable à (court) terme. Sa dynamique de développement par « fronts pionniers » ignore les spécificités et les équilibres des écosystèmes dans lesquels elle s'implante[729], promeut des cultures non adaptées au climat[730] et à l'aridité des sols, les « forcent » sous abri, ce qui accroît les besoins en eau pour irriguer[731] et en pétrole pour activer les pompes, la ventilation, le chauffage si nécessaire... Cette dépendance vis-à-vis du pétrole – d'autant plus forte que le matériel d'irrigation, le revêtement des serres, la majeure partie des pesticides... en sont des dérivés – fait que la rentabilité de la production est tributaire du prix des hydrocarbures, ce qui, compte tenu de l'état des réserves mondiales de cette énergie fossile, constitue un obstacle majeur à la perpétuation de l'agriculture intensive.

Si ces systèmes ont été presque exclusivement décrits comme intensifs en travail alors que les trois facteurs font l'objet d'une importante mobilisation dans la combinaison productive de ces exploitations agricoles [Berlan 1981*a*], c'est essentiellement parce que la main-d'œuvre représente en moyenne 50% du coût de production. Leur rentabilité passe donc par une maîtrise de ce poste budgétaire et ce d'autant plus que, compte tenu des rapports de forces entre les fournisseurs d'intrants, les banques et les distributeurs d'une part et les producteurs d'autre part, il s'agit pour ces derniers de la seule « variable d'ajustement » disponible. Toutefois, si cette approche par le travail rend bien compte de cette réalité, elle se révèle insuffisante

728 Entretien avec M. Marigot, porte-parole de la Confédération Paysanne des Bouches-du-Rhône, Arles, juin 2004.

729 Le développement de la zone de production de fruits et légumes sous les 40 000 hectares de serre formant la « mer de plastique » d'Almería (une tâche visible depuis la lune) s'est opéré par « colonisation » (selon le propre nom de la politique de « développement » initiée par Franco dans les années 1940) de la zone steppique traditionnellement dédiée à l'élevage extensif et à la récolte de l'alfa et grignote aujourd'hui le Parc Naturel de Cabo de Gata. Un phénomène équivalent est observable en Crau depuis les années 1980 avec l'implantation de grands domaines arboricoles sur ces terres de « coussouls ». A Huelva, l'une des plus grandes pinèdes d'Europe est rasée par les fraisiculteurs, des pratiques de destruction et d'implantation clandestine de terres agricoles rapidement légalisées par les autorités locales davantage intéressées par l'essor de cet « or rouge » que par la préservation du milieu naturel.

730 Dans la concurrence que se livrent entre elles les zones méditerranéennes de production agricole intensive, la « rente climatique » joue un rôle déterminant car elle est synonyme de précocité et garantit donc à une partie de la production le statut de « primeurs », qui assure un prix de vente plus élevé. Outre la recherche de coûts de main-d'œuvre réduits, l'héliotropisme est un facteur explicatif clé du mouvement Nord-Sud de délocalisation d'une partie de l'appareil productif français et espagnol et de l'implantation de ces systèmes sur les terres « chaudes ».

731 La serriculture d'Almería par exemple puise aujourd'hui les ressources en eau essentielles à son fonctionnement (la région est la plus aride d'Europe, avec moins de 300 mm de précipitations par an) dans le troisième niveau de nappes aquifères du sous-sol, les deux premières étant d'ores et déjà épuisées.

lorsque l'on cherche à cerner les risques et affections professionnels auxquels se confronte la main-d'œuvre. Car si l'analyse de la mobilisation à coût réduit de la force de travail migrante peut être éclairante pour comprendre comment se construisent les risques dans le milieu de travail (et comment sont ou non prises en charge les pathologies créées), interviennent dans ce dernier des produits chimiques, des machines, des ambiances... mus par des logiques productives dont il faut également rendre compte.

Car les conditions de travail présentées par l'agriculture intensive sont loin de l'image bucolique des travaux des champs véhiculée par la littérature agrarienne. Pour reprendre les catégories de Gorz, on est ici plus proche du *ponos* (*i.e.* le « travail-corvée », forme paradigmatique du travail aliéné, strictement lié à la subsistance, qui dans la Grèce Antique repose essentiellement sur les femmes et les esclaves) que de la *poeisis* (composante créatrice du travail-activité par lequel l'homme se réalise) et de la *praxis* (dimension non utilitaire du travail, à la fois sociale et productrice de sens) [1998].

Par bien des aspects, les conditions de travail s'apparentent davantage à celles de l'industrie qu'à celles qu'a pu encore connaître la génération du baby-boom qui s'est confrontée aux vendanges le temps de quelques jours. Sous serre par exemple, dans une atmosphère moite, étouffante et souvent saturée de produits chimiques, les ouvriers se déplacent sur des chariots montés sur rails pour passer entre des rangs de tomates dont les plants à croissance indéfinie s'étirent sans fin entre le pain de laine de roche dans lequel ils sont plantés et le plafond vers lequel ils grimpent enroulés autour d'un fil. Lors de la récolte, chacun est affecté à un rang et le rythme de travail est imprimé par le chef d'équipe ou fixé par un nombre de caisses imposé. En fin de saison, avant d'arracher les plants, les ouvriers appliquent, en frottant la base des branches à l'aide d'une brosse à dent, une préparation d'engrais foliaire et de yoghourt, qui fait rougir les derniers fruits en quelques jours.

Rencontre avec un « damné de la serre »[732]

A l'époque de l'entretien[733], M. Fezaï est un ouvrier agricole tunisien de 53 ans, vivant en France depuis 33 ans. Il habite le bidonville rural de la plaine des Gravons, dit « le Gourbi » (cf. Annexe 3). C'est l'un des nombreux travailleurs maghrébins des serres de la région de Berre-l'Étang. Son histoire personnelle, essentiellement saisie ici à travers sa trajectoire migratoire et professionnelle, éclaire l'évolution de l'agriculture de la zone et du travail ouvrier en son sein. L'entretien a lieu en face du campement fait de vieilles caravanes et de huttes

732« Les Damnés de la serre, travailleurs saisonniers dans l'agriculture », exposition photographique de Yohanne Lamoulère, Centre du Patrimoine Arménien, Valence (26), 16 février-25 mai 2008.

733 Entretien avec M. Fezaï, *op. cit.*

construites à partir des serres, par une chaude fin d'après-midi de juillet, sur une natte étendue sur le sol. Il est 5 heures et les hommes sont fatigués après une journée passée à travailler dans les serres. Après quelques minutes de discussion informelle en petit groupe, l'interview se centre sur M. Fezaï, le plus attentif à mes questions et le plus disposé à y répondre pour des raisons liées à son statut de séjour et à son parcours de santé, ce que je ne comprendrai que plus tard. Ses collègues écoutent pour certains, font éventuellement quelques commentaires ponctuels. D'autres vaquent à leurs occupations, se reposent, fument des cigarettes, font leurs ablutions pour la prière de la fin de l'après-midi, qui s'effectue dans une serre abandonnée reconvertie en mosquée de fortune.

En 1972, M. Fezaï a quitté sa région natale de Ghardimaou, dans la plaine de Jendouba, en Tunisie. Il a alors 20 ans et entre en France avec un visa touristique. Il arrive sur les bords de l'étang de Berre, qui connaît alors un développement industriel important. Autrefois lieu de villégiature populaire le temps d'un week-end ou d'une semaine de congé payé, le plan d'eau s'est transformé avec l'installation du terminal pétrolier de la Mède, l'implantation des usines métallurgiques lorraines SOLAC à Port-de-Bouc... L'agriculture n'échappe pas à cette dynamique ; les maraîchers de la petite ceinture de l'agglomération Marseillaise, pour la plupart des petits exploitants d'origine italienne alors installés à Mazargues, sont expulsés de la cité phocéenne et trouvent refuge dans cet environnement spécifique, idéal pour une transformation de leur activité : pétrole, plastique, eau chaude produite par la centrale thermique avoisinante... tout est prêt pour la mise en place d'un maraîchage sous serre appelé à progressivement s'industrialiser pour concurrencer d'autres zones de production, qui sortent de terre à la même époque en Hollande, en Bretagne, à Almería en Andalousie...

Lorsque M. Fezaï commence à travailler, son patron cultive en plein champ trois « spéculations » : tomates, poivrons et courgettes. La récolte des tomates s'étale alors sur 2 mois et demi, de début mai à mi-juillet. Dans une exploitation voisine, les premiers « tunnels » en plastique ont été installés en 1968, dans le but de « forcer » la production, c'est-à-dire d'avancer sa maturité pour bénéficier quelques semaines de plus du statut de « primeur » sur le marché national et nord-européen, qui garantit à l'exploitant des marges plus confortables. Le patron de M. Fezaï se lance alors lui aussi dans l'aventure de la culture sous abri et construit ainsi 4 hectares de serre plastique entre 1972 et 1980. A la fin des années 1970, l'exploitant part en retraite et son beau-fils prend la relève. Le changement générationnel facilite l'intégration des nouveaux modes culturaux : remplacement des tunnels par des serres verre et installation du chauffage à partir de 1980 ; informatisation, à partir de 1985, de l'irrigation, de l'apport en engrais et du contrôle de la température (environ 10 à 15% supérieure à celle de l'extérieur) et de l'hygrométrie (90% en moyenne)... A la polyculture du beau-père succède la monoculture de tomates. Au début des années 2000, la croissance du parc de serres semble ralentir. La société belge qui les monte n'en installe plus depuis 4 à 5 ans. Fin d'une époque ? En 2002, l'entreprise fait faillite et licencie 7 à 8 permanents dont M. Fezaï.

Ce dernier n'est plus, depuis longtemps, un saisonnier sous contrat OMI. Le contrat, il n'en a eu besoin qu'un an en 1973. A cette époque, les salariés de l'exploitation étaient principalement espagnols. Avant 1973, il possédait un droit au séjour précaire sans autorisation de travail mais son « patron [l'] avait assuré avec [son] passeport, ce qui ne se fait plus maintenant ». Ce dernier l'a ensuite

embauché par le biais du dispositif saisonnier. Puis en 1974, M. Fezaï a bénéficié de la « régularisation Pompidou » [*Gorse*], son patron acceptant « gratuitement » de lui faire une promesse d'embauche d'un an. Quinze ans plus tard, il est victime d'un accident de travail en soulevant seul la herse du tracteur. Il force et ressent alors une violente douleur au dos. Salarié expérimenté de l'entreprise et résident permanent, il n'a aucun mal à faire déclarer l'accident, le patron n'oppose d'ailleurs aucune résistance. M. Fezaï est arrêté durant 20 mois et opéré d'une hernie discale. Il fait valoir deux rechutes, avant que la MSA ne le « consolide » définitivement et ne lui octroie une IPP de 10%, lui donnant droit à une petite rente d'un montant de 200 euros par trimestre. La COTOREP lui reconnaît quant à elle une invalidité de 40% et lui délivre à ce titre une carte de travailleur handicapé catégorie B, assortie de la mention « station debout pénible ».

Photo : J. Windenberger, « Culture de tomates sous serres : 17 000 m² », Berre-l'Étang(13), 07/02/84, Archives départementales des Bouches-du-Rhône (72Fi453).

Le travail sous serre, M. Fezaï le connaît bien et en décrit les conditions dans les moindres détails selon les étapes de croissance du plan de tomate. Le travail s'effectue juché sur un chariot élévateur ou sur des échasses. A raison de 4 à 6 heures par jour, ces dernières provoquent des douleurs aux genoux et en prime, de nombreux accidents (chutes). Le chariot, électrique ou manuel, permet d'avancer/reculer, de monter/descendre, bref déplace l'ouvrier le long des plans alignés et suspendus à des fils fixés au plafond, en fonction des tâches qu'il a à opérer. Les plans de tomate utilisés ici ont une croissante infinie, ce qui permet d'accroître les rendements au m² en occupant toute la hauteur de la serre. Les plans doivent être tassés vers le bas, ce qui sollicite beaucoup les bras et les épaules des ouvriers. Ceux-ci doivent tout d'abord tailler et nettoyer le bourgeon de la tige centrale. Puis vient l'étape de l'éclaircissage et de la confection des bouquets, c'est-à-dire la sélection des fruits qui arriveront à maturité pour éviter de surcharger le plan. Tout au long du cycle, les ouvriers « effeuillent » les

plans, de manière à accélérer la maturation du fruit en y concentrant la sève et les nutriments apportés et en augmentant la surface d'ensoleillement. L'effeuillage vise en outre à aérer les plans pour éviter la prolifération des maladies favorisée dans un contexte de forte densité foliaire. Le ramassage enfin constitue la tâche la plus pénible car les tomates mûres se trouvent toujours en bas des plans, ce qui oblige les ouvriers à se baisser et sollicite leur dos. Les fruits sont ensuite chargés dans des caisses de 10-15 ou de 20-25 kilos, qui sont soit portées par l'ouvrier jusqu'au bout de la rangée, soit empilées sur un chariot acheminé après en fin de ligne. Selon le moment de la saison de récolte qui s'étale désormais de février à octobre, chaque ouvrier, en charge d'un secteur délimité de la serre, ramasse quotidiennement 300 à 750 kilos de tomates.

Au chômage depuis un an, M. Fezaï déclare en 2003 une seconde hernie discale logée dans la partie gauche de son dos (soit le côté opposé à celui sur lequel il a subi l'opération en 1991). Après 9 mois d'arrêt de travail, il est déclaré consolidé et m'explique qu'il attend la fixation de son deuxième taux d'IPP depuis plus d'un an à l'époque de l'entretien. S'il perçoit des allocations chômage, sa famille restée en Tunisie ne bénéficie par contre plus de sa couverture sociale, alors que les soins dispensés au pays au sein d'une structure hospitalière lui étaient auparavant régulièrement remboursés pendant les périodes d'activité professionnelle de M. Fezaï. Les allocations familiales ne lui sont en outre versées que pour 4 de ses enfants. « Ils ne te donnent que douze dinars tunisiens par enfant alors que la Caisse d'Allocations Familiales donne beaucoup plus. C'est l'État qui empoche la différence », lâche-t-il dépité. M. Fezaï envisage de rentrer en Tunisie arrivé à l'âge de la retraite.

Compte tenu de son caractère intensif et technicisé, cette agriculture expose ses salariés tant à des risques professionnels traditionnels du secteur (chute d'arbre, postures contraignantes, exposition aux intempéries, usure des disques lombaires liée au port de charges lourdes...) qu'à des risques de type industriel (exposition aux pesticides, aux solvants, aux huiles et aux fumées de moteur, renversement de tracteur, chute de passerelle de récolte, sectionnement de membres par un sécateur pneumatique...). L'usage de machines spécialisées et la parcellisation des tâches, la banalisation de la chimie et le confinement des végétaux dans des lieux de travail clos... sont autant d'évolutions combinées qui ont considérablement transformé le métier et qui exposent les salariés à des risques et affections d'un nouveau type, comme par exemple les troubles musculo-squelettiques. Si l'augmentation de ces pathologies est essentiellement liée à leur reconnaissance récente (1984[734]), elle est également un marqueur de l'intensification du rythme de travail et de l'industrialisation de la production[735] : en viticulture,

734 Si le 1er tableau de maladie professionnelle relatif aux pathologies périarticulaires (n°39) est créé en 1984, le nombre de cas de troubles musculo-squelettiques reconnus augmente à partir de son élargissement en 1993, ainsi qu'avec la mise en place en 1999 des deux tableaux relatifs aux affections chroniques du rachis lombaire (n°57 & 57 bis).

735 Ce que reconnaît d'ailleurs la MSA (ORP/CCMSA, *Le risque d'accident des salariés agricoles en 2008* : 47).

la taille impose par exemple à l'ouvrier une moyenne quotidienne de 20 000 coups de sécateur à main.

Ainsi, bien que les saisonniers maghrébins soient pour la plupart paysans, ils sont toutefois confrontés à une agriculture d'un genre différent de celle qu'ils pratiquent ou pratiquaient au Maroc. Outre qu'ils découvrent généralement le salariat, leur expérience acquise du travail de la terre n'est qu'en partie transférable (habitus paysan, connaissance du cycle végétatif, identification d'un fruit mûr, endurance face aux travaux de force et au soleil...) et ces modes de cultures technicisés et artificiels leur sont généralement étrangers. Je précise ceci, non pas pour souscrire à la théorie selon laquelle c'est l'inadaptation du travailleur migrant – vu comme une sorte de sauvage incapable d'intelligence (au sens de faculté d'adaptation) – au procès industriel qui explique sa suraccidentalité, argument dominant dans les travaux sur la question dans les années 1970-1980, mais pour tordre le cou à l'idée inverse : selon cette dernière, le saisonnier agricole migrant serait presque ontologiquement un travailleur qualifié et formé aux tâches de l'agriculture intensive au moment où il y entre, ce qui en passant justifie que l'exploitant ne lui donne accès à aucune formation préalable à la manipulation de machines dangereuses ou de produits de traitement, laquelle est pourtant obligatoire.

Si l'agriculture intensive n'est pas une catégorie retenue par l'appareil statistique de la MSA ou du ministère de l'agriculture, celui-ci produit toutefois une connaissance relative aux secteurs agricoles dans lesquels sont employés les saisonniers migrants, à savoir l'arboriculture et le maraîchage, inclus dans les secteurs 1&2, dits « culture-élevage ». Je propose donc dans un premier temps de m'en servir pour aborder cette réalité spécifique à partir d'un ensemble plus large, avant de la cerner plus précisément en mobilisant mon corpus d'observations et d'entretiens. Ce deuxième temps est indispensable, non seulement pour rendre compte de la spécificité de la population étudiée, mais aussi pour éviter de construire les victimes d'AT-MP comme des entités statistiques abstraites [Jasanoff 2002], en restituant notamment toute l'épaisseur des trajectoires individuelles, c'est-à-dire en rendant compte de l'irréductibilité de l'humain dans un système migratoire utilitariste qui cherche à faire du saisonnier une simple force de travail.

L'enquête « Surveillance médicale des risques » (SUMER) 2002-2003 fait ressortir les risques suivants pour les salariés de ces branches : concernant tout d'abord les contraintes organisationnelles, ils font face à un temps de travail plus important que la durée légale, soit 38 heures par semaine en moyenne avec des dépassements fréquents des 40 heures, ce qui inclus souvent des horaires de nuit occasionnels (pour 22% des salariés de ces secteurs), des temps

de repos limités (jours de congé souvent travaillés le week-end et jours fériés) et fragmentés (peu bénéficient de deux jours consécutifs) ; s'intéressant ensuite aux ambiances et contraintes physiques, l'enquête note que les contraintes ont globalement augmenté au cours des 20 dernières années et fait apparaître que ces travailleurs sont soumis à des postures de travail inconfortables (station debout prolongée avec piétinement, travail accroupi, à genoux ou en torsion)[736] et à des contraintes articulaires associées au port de charges lourdes et à des gestes répétitifs[737] (effeuillage, éclaircissage, récolte, taille...), qu'ils sont exposés aux intempéries (sans que la moitié des effectifs salariés se voient par exemple attribuer des vêtements de pluie), aux machines vibrantes[738] et au bruit (s'ils sont moins concernés par cette nuisance que d'autres salariés agricoles, la protection auditive leur fait davantage défaut) ; si l'on considère maintenant l'exposition aux agents biologiques et chimiques, l'enquête SUMER souligne le contact des salariés du maraîchage et de l'arboriculture avec des poussières organiques et végétales (pêches, poivrons, courgettes, aubergines, particulièrement urticantes), ainsi qu'avec des produits chimiques[739] (pour 53% d'entre eux[740]) et autres substances cancérogènes (poussières minérales d'engrais, huiles, gasoil et fumées de carburants, formaldéhyde...[741]) ; selon les médecins du travail enfin, la prévention des risques physiques et chimiques est insuffisante dans 35 à 45% des cas et l'organisation du travail est jugée mauvaise dans 16% des situations observées.

Si l'enquête SUMER donne une certaine idée des risques professionnels rencontrés en arboriculture et dans le maraîchage, les salariés interrogés n'ont toutefois pas le profil des saison-

736 Plus d'un tiers des salariés du secteur sont exposés à l'une de ces positions inconfortables pendant plus de 20 heures par semaine (SUMER 2002-2003).

737 Plus de 30% des salariés du secteur répètent le même geste ou une même série de gestes à cadence élevée en 2003, contre seulement 23% en 1982. Cette répétition s'effectue plus de 10 heures par semaine pour 17,5% des employés et dans un temps de cycle de moins d'une minute pour 18,5% d'entre eux. S'il l'on croise ces deux derniers critères, 10,5% des travailleurs sont touchés (SUMER 2002-2003).

738 21% des salariés des secteurs 1&2 sont exposés à des vibrations, pouvant être transmises aux membres supérieurs par des machines portées de type tronçonneuse ou bien au rachis par un tracteur ou un chariot élévateur (la moitié des salariés utilisent ces machines, dont 15% plus de 20 heures par semaine).

739 Concernant l'usage des pesticides, l'enquête montre que si 12% des salariés y ont recours (et ce pendant plus de 10 heures par semaine pour 20% d'entre eux), la fréquence est cependant largement sous-estimée car elle ne prend pas en compte la saisonnalité de leur emploi, celle-ci augmentant en effet entre mai et juillet (17% des salariés enquêtés). Parmi les salariés exposés à au moins un produit, la moitié n'a accès à aucun équipement de protection individuelle (EPI) et dans 20% des cas, aucune protection collective n'a été déclarée (SUMER 2002-2003).

740 Si l'on compare non seulement avec le reste du secteur agricole (45,6%) mais également avec le régime général (37,5%), on s'aperçoit que l'exposition est relativement plus forte dans ce secteur (SUMER 2002-2003), ce qui laisse envisager un nombre de pathologies dérivées plus important.

741 Parmi les salariés soumis à ces cancérogènes 23% le sont à deux produits et 8,5 à trois substances. Si l'exposition est ponctuelle dans la moitié des cas, 20% des travailleurs exposés le sont durant plus de 20 heures par semaine. L'intensité de l'exposition est estimée forte ou très forte dans 13,5% des cas, avec un score d'exposition de niveau 3 minimum pour près d'un tiers des salariés concernés (19% pour les gaz diesel par exemple). Les protections individuelles et collectives sont absentes dans 85% des situations observées (SUMER 2002-2003).

niers migrants OMI et ce pour deux raisons principales : d'une part, parce que l'échantillon retenu comprend moins de 10% d'employés en CDD et contrat saisonnier ; d'autre part, parce que le questionnaire est administré pour la partie agricole par les médecins du travail, qui, dans leur majorité, ne voient pas les ouvriers OMI en consultation dans la mesure où ceux-ci sont très peu touchés par la visite d'embauche, ce qui constitue l'un des angles morts de la santé au travail de ces travailleurs migrants.

La MSA fournit des données plus précises sur les accidents de travail subis par les salariés des « cultures spécialisées » (sous-ensemble des secteurs 1&2 sus-mentionnés) : sur la période 1996-2006, le taux de fréquence oscille entre 40 et 50 accidents par million d'heures travaillées, soit environ 10 cas de plus que dans l'ensemble du secteur agricole et 20 accidents de plus que dans l'ensemble des neuf grandes branches d'activité du régime général en 2004[742] ; si l'on considère maintenant le taux de gravité – et alors que le taux d'IPP moyen est de 10% en 2008[743] – celui-ci évolue sur la période entre 1,8 et 2,8, alors que celui de l'ensemble du régime agricole se maintient entre 1,5 et 1,9 et qu'il s'élève à 1,3 en 2004 dans le régime général (mais à 3,14 dans le BTP) ; sur la période, les accidents mortels représentent enfin 10% en moyenne des décès liés au travail agricole. L'arboriculture et le maraîchage sont donc des domaines d'activité professionnelle particulièrement accidentogènes et où la gravité des accidents est de plus relativement forte en comparaison avec d'autres secteurs d'emploi réputés dangereux comme le BTP.

Si la caisse centrale de sécurité sociale agricole ne dispose pas d'une catégorie statistique permettant d'isoler le salariat OMI (pour la MSA, est saisonnier tout salarié employé moins de 80 jours par an, alors que les contrats des saisonniers migrants s'étalent sur une durée comprise aujourd'hui entre 4 et 6 mois), le fait que les périodes de récolte, pour lesquelles il est principalement mobilisé, marquent une recrudescence des accidents laisse penser que celui-ci est particulièrement exposé. Ces derniers sont principalement liés à des pertes d'équi-libre (26%)[744], des opérations de manutention (21%)[745], à l'utilisation de « matériels et acces-

742 Soit en moyenne 26,13 accidents par million d'heures travaillées pour les neuf branches, mais 55,3 dans le BTP (*Statistiques annuelles*, CNAMTS/DRP 2004).

743 *Le risque d'accident des salariés agricoles en 2008*, *op. cit.* : 5.

744 Ces chutes peuvent être de plain-pied (liées à l'irrégularité du terrain ou à la glissance du sol du fait de la pluie ou de la présence de légumes ou de fruits mûrs par terre) ou de hauteur (à partir d'une passerelle de taille, d'un tracteur ou d'une remorque, d'une échelle, d'une brouette de récolte ou d'un arbre, du toit d'une serre...) [Fabre 1984 : 21-22].

745 Les accidents de manutention peuvent prendre la forme de lombalgies aiguës (communément appelées « lumbagos d'effort » et éventuellement accompagnées d'une hernie discale) provoquées par le soulèvement de charges lourdes (caisses de fruits et légumes, sacs d'engrais...) ou par le déplacement d'engins ou de palettes. Cette dernière activité est également susceptible d'entraîner des déchirures musculaires [Fabre 1984 : 22-23].

soires » (16%)[746]... Ils occasionnent principalement des plaies (19% des accidents avec arrêt et 15% des accidents graves) au niveau des mains et de la tête[747], des douleurs à l'effort (14% des accidents avec arrêt et 12% des accidents graves) au niveau du rachis, des entorses (13% des accidents avec arrêt) au niveau des membres inférieurs, des fractures (19% des accidents graves) au niveau des pieds...[748]

Il faut dire ici un mot sur la connaissance que l'on peut produire à partir de l'appareil statistique de la MSA, tel qu'il est pensé et mis en œuvre par l'institution. Celui-ci se compose de deux fichiers distincts : l'un, le « SIMPAT », concerne les accidents du travail (déclinés selon le taux d'IPP, le siège de la lésion, le mois de survenance...), tandis que l'autre, le « SISAL », est centré sur les caractéristiques de la population active agricole, à la fois en termes démographiques (sexe, nationalités agrégées...) et d'emploi (nature du contrat, secteur et durée d'emploi...). Or si certaines variables appartenant à ces deux ensembles font l'objet de croisement, d'autres, selon la MSA, « ne peuvent l'être pour des raisons techniques »[749], de sorte que si l'on peut par exemple connaître le sexe, la classe d'âge ou l'ancienneté dans l'emploi des accidentés, il est en revanche impossible de connaître la proportion d'accidents subis par les salariés marocains embauchés par le biais d'un contrat saisonnier OMI.

Le traitement de la variable « nationalité » est intéressant car les agents de la caisse centrale affirment qu'ils n'ont pas le droit de produire de données sur la base de ce critère et que sa mention est donc supprimée lorsque l'information « remonte » des caisses départementales[750]. Le seul élément disponible relatif à la nationalité permet de cerner le nombre d'accidents subis par les salariés « français », « ressortissants de l'Union Européenne » et « de nationalité hors UE », mais interdit tout calcul d'un taux de fréquence, car l'on ne dispose pas du nombre d'heures travaillées pour chacune de ces catégories. Sur la base de cette information parcellaire, on peut établir que parmi les accidents du travail du secteur « culture et élevage » du département des Bouches-du-Rhône en 2003, la proportion d'accidents occasionnant un arrêt

746 *Le risque d'accident des salariés agricoles 1976-1998, synthèse des résultats*, CCMSA/DPS-DS/SDRP/ORP. La catégorie « matériels et accessoires » renvoie à des engins et accidents divers. Si les tracteurs provoquent les dommages les plus sérieux (accidents de circulation, renversements, vêtements happés par un arbre de transmission à cardans non protégé, écrasement lors de l'attelage d'une remorque ou d'un autre outil...), les saisonniers utilisent également des sécateurs (pneumatiques notamment), tronçonneuses, machines de traitement...

747 Les plaies à la tête concernent principalement les yeux et interviennent pendant la taille des arbres fruitiers ou sont liées à des projections de produit chimique [Fabre 1984 : 25].

748 *Le risque d'accident des salariés agricoles en 2004*, ORP/CCMSA : 40-41.

749 Entretien avec J-C Chrétien, ORP/CCMSA, Bagnolet, avril 2006.

750 Si seule la nationalité « agrégée » est renseignée sur le formulaire de déclaration d'accident du travail (seules figurent les mentions « française », « espace économique européen », « autre »), le numéro de sécurité sociale y fait apparaître l'identifiant du pays de naissance (« 350 » dans le cas du Maroc). La nationalité du salarié est cependant une information connue des caisses départementales dans la mesure où elle est fournie par l'employeur dès le moment où celui-ci remplit la Déclaration Unique d'Embauche.

de plus de 3 mois est de 18% chez les salariés hors UE, alors qu'elle n'est que de 8% chez les salariés français et les ressortissants de l'Union. Inversement, la part des accidents sans arrêt est bien inférieure chez les travailleurs extracommunautaires (18,7% contre 24,7% chez les Français et Communautaires) [Décosse 2008 : 113].

Ce constat appelle deux commentaires : d'une part, la gravité des accidents du travail (appréhendée ici sous le seul angle de la durée de l'arrêt) des salariés français est globalement équivalente à celle des salariés de l'Union, alors qu'elle se différencie sensiblement de celle des Extracommunautaires, de telle manière que la variable discriminante en la matière est moins la qualité d'étranger que l'appartenance ou non à l'UE[751] ; d'autre part, la sur-représentation des accidents graves chez les salariés hors UE corrélée à la sous-représentation des accidents non graves laisse entrevoir chez eux, plus que chez leur collègues français ou de l'UE, des comportements de sous-déclaration des accidents de la seconde catégorie.

Ce second élément, sur lequel je reviendrai en détail lorsqu'il s'agira d'illustrer comment et pourquoi saisonniers et employeurs sous-déclarent les accidents, doit attirer notre attention sur un point central de la connaissance en santé au travail : on ne connaît que ce que l'on déclare, reconnaît et indemnise [Daubas-Letourneux & Thébaud-Mony 2001]. Si les statistiques d'AT-MP sont une base de données incontournable, elles ne sont que la cristallisation de situations accidentelles ou pathologiques ayant fait l'objet d'une demande de reconnaissance acceptée par la MSA. Tout ce qui est en amont de cela, c'est-à-dire les arrangements/rapports de forces entre le salarié et l'employeur autour de la déclaration de l'accident, ainsi que les éventuelles difficultés faites par la caisse pour le reconnaître comme tel et l'indemniser, constituent un « angle mort », une boîte noire dans laquelle seuls les récits *a posteriori* des travailleurs permettent d'entrer [Daubas-Letourneux 2005].

Avoir conscience de la manière dont la caisse de sécurité sociale construit son appareil statistique est donc doublement important pour le chercheur : d'une part, cela lui permet de comprendre pourquoi la population étudiée n'est la cible d'aucune politique préventive spécifique ; d'autre part, cela lui permet de mieux cerner ce que ses agents savent de l'objet de la recherche et d'éviter de confondre la connaissance qu'ils en ont effectivement et à partir de laquelle ils parlent et celle qu'ils pourraient en avoir s'ils étaient à la place de l'enquêteur ou des propres salariés. Ces considérations bien que basiques sont indispensables pour dissocier

751 Ce constat corrobore les résultats d'une étude portant sur le régime général à la fin des années 1970, selon lesquels les Maghrébins « subissent des risques plus importants que les autres étrangers, eux-mêmes plus que les populations ouvrières françaises. [Ils] connaissent des arrêts plus longs que les autres étrangers et des taux d'IPP plus faibles que les autres catégories ouvrières. La catégorie « Autres étrangers » aurait donc un comportement « intermédiaire » entre celui des Maghrébins et celui des Français » [Marchand 1978 : 54].

dans l'analyse la « fonction » que remplissent ces agents de leur propre intentionnalité, autrement dit ce qui est produit par la MSA saisie comme une entité aveugle et routinière, du système de valeurs dont ses salariés sont individuellement porteurs. Dans l'extrait d'entretien suivant, une assistante sociale de la MSA rend compte du conflit entre ces deux dimensions :

> «Le contrat OMI ne me concerne quasiment pas d'un point de vue professionnel. J'en ai peu dans ma clientèle ou alors très ponctuellement pour information, orientation et demande de logement. Je vis très mal ce genre de situation parce que je n'ai pas de solution à leur donner. On ne peut rien faire ou pas grand-chose quand ils sont par exemple expulsés de leur logement par l'employeur lorsqu'ils n'ont plus de contrat. Mes moyens s'arrêtent quand les droits du saisonnier s'arrêtent. Quand je ne les connais pas, les gens peuvent penser que je suis de mauvaise volonté. Mais on ne peut pas mélanger militantisme et travail social, parce que ça fait mélange des genres. C'est très mal vu à la MSA »[752]

Autre angle mort de la connaissance institutionnelle des risques professionnels affrontés par les saisonniers OMI : les conditions d'hébergement et de vie sur l'exploitation. Compte tenu de la perspective retenue consistant à porter davantage attention à la santé des travailleurs qu'à leur seule santé au travail, il est important de s'arrêter ici rapidement sur la question du logement.

Photo : J. Windenberger, « Saisonnier marocain au domaine de l'Amérique », Salin-de-Giraud (13), 15/10/75, Archives départementales des Bouches-du-Rhône (72Fi4627).

752 Entretien avec Mme Baudoin, assistante sociale MSA, Salon-de-Provence (13), juin 2004.

6. Le logement : hors travail & santé des saisonniers

La nature de l'hébergement assigné aux ouvriers influe directement sur les conditions dans lesquelles ils vont pouvoir maintenir leur force de travail, c'est-à-dire en assurer le renouvellement immédiat et sur place. Le rappel historique effectué précédemment nous a permis de souligner le fait que le logement des saisonniers étrangers dans l'exploitation s'inscrit dans un double héritage : une certaine coutume paysanne traditionnelle (re)productrice d'une gestion paternaliste de la force de travail fondée sur des rapports de type domestiques (en métropole tout du moins puisqu'on a vu que dans les exploitations de l'Oranais colonial, seuls étaient logés les saisonniers espagnols sous contrat et les permanents, la main-d'œuvre saisonnière « indigène » étant cantonnée aux *graba*) *;* une logique d'assignation de l'étranger à un lieu, à son espace de travail et de vie, sur laquelle prend appui le contrôle administratif et policier de la mobilité des travailleurs migrants. Cette double filiation doit évidemment être saisie de manière dynamique et on a vu plus haut comment l'usage paysan avait évolué à mesure que l'intensification et l'immigration transformaient les relations sociales de travail. Aujourd'hui, les saisonniers ne sont plus nourris, comme l'étaient par exemple les Cévenol(e)s ou les Belges et dans certains cas, les employeurs renoncent même à les loger.

L'hébergement est une simple possibilité offerte à l'employeur (qui réglementairement doit juste s'assurer que l'ouvrier qu'il fait venir est effectivement logé), possibilité qui prend un caractère plus ou moins obligatoire selon les départements. Dans les Bouches-du-Rhône, il tend à être imposé aux employeurs, qui doivent en conséquence remplir et envoyer à la DDTEFP une déclaration de logement collectif, qui donne théoriquement lieu à un contrôle sur place de l'inspection du travail ; le cas de l'entreprise SEDAC évoqué dans la seconde partie m'a donné l'occasion de souligner les limites d'un tel dispositif. A la question de savoir s'il existe beaucoup de problèmes de logement dans le cas des salariés OMI, l'ancien chef du SDITEPSA du département répond :

> « Il n'y a que des problèmes de logement ! Il faut dire que si le saisonnier devait se loger lui-même, il y passerait sa paye. Les employeurs ont des locaux qu'ils aménagent *a minima* parce que ça coûte cher. En général, c'est tout juste acceptable. C'est tout le parc logement qui est à revoir. Et je ne parle même pas du respect de l'ensemble du décret de 1995 (qui ne fixe pourtant que des standards d'hygiène et de sécurité minimum) comme par exemple la literie qui est réglementairement à la charge de l'employeur, ce

> qui pratiquement n'est jamais respecté. C'est une question sensible dans les Bouches-du-Rhône car le lobby agricole est très fort »[753]

Comme dans le cas de la visite d'embauche, les obligations réglementaires qui échoient aux exploitants en la matière sont systématiquement évoquées par l'administration au regard du coût financier que leur respect induit et de l'avantage qu'y trouvent malgré tout les migrants. Si depuis une dizaine d'années (et surtout depuis la médiatisation du cas de la SEDAC en 2005), le contrôle des logements est une préoccupation affichée par les autorités de contrôle, celui-ci s'effectue dans un contexte où la profession remet en question le décret de 1995, qu'elle juge trop contraignant, et a déjà obtenu des assouplissements, comme par exemple le droit d'héberger les salariés sous tente pour de courtes périodes[754]. Alors que le discours officiel pose le respect de ces obligations comme une condition *sine qua non* pour obtenir le droit d'introduire un saisonnier étranger, les agents de l'inspection du travail, dont les effectifs (et par conséquent les actions de contrôle, c'est-à-dire en creux la probabilité pour les employeurs contrevenant d'être effectivement sanctionnés), voire le pouvoir de coercition, sont limités[755], priorisent les aménagements à faire, temporisent, négocient avec les exploitants l'application de la réglementation. Un contrôleur explique :

> « Pour certains éléments de la réglementation sur le logement, il y a une mise en demeure préalable. Vous ne pouvez pas faire moins que ça. Là, vous êtes coincé. C'est la loi, vous êtes obligé d'en passer par là, donc vous faites la mise en demeure. Quand c'est quelque chose pour laquelle la mise en demeure n'est pas prévue – donc théoriquement, il y a procès verbal (PV) immédiat –, je leur dis: « Voilà, ça ce n'est pas bon. Alors ça, je vous demande de le faire sans délai. » D'accord ? Quand ça ne touche pas à la sécurité et à la santé des gens, on peut donner un délai. Donc je décide d'un délai que je leur laisse. Ah oui, il y en a peut-être qui ne sont pas contents. Ça je n'en sais rien. Mais je leur dis, « ça, il faut le faire sous éventuellement tel délai ». Dans les logements par exemple, l'électricité : s'il y a des prises surchargées, ou des trucs rafistolés…, je leur dis de faire les travaux sans délai. C'est-a-dire que bon, techniquement, en cas d'accident, c'est pour leur pomme. Ça veut dire que je repasserai peut-être dans un mois, voir si ça a été fait. Je ne repasserai pas le lendemain, mais je repasserai voir si ça a été fait. Mais je leur laisse un délai. Après, c'est chacun qui voit par rapport à la situation dans l'entreprise. Tout en ayant à l'esprit qu'il faut aller dans l'intérêt des salariés, c'est-à-dire améliorer les conditions de travail. Si vous y allez et que vous dites « ça, ce n'est pas bon » et que vous

753 Entretien avec M. Benedetti, directeur-adjoint du SRITEPSA Provence Alpes Côte d'Azur, Marseille, juin 2004.

754 Décret n°95-978 du 24 août 1995 relatif à l'hébergement des travailleurs agricoles, JORF n°202, 31 août 1995 ; décret n°2003-937 du 30 septembre 2003 relatif à l'hébergement en résidence mobile ou démontable des travailleurs saisonniers agricoles, JO n°228, 2 octobre 2003.

755 D'autant que les agents de contrôle se sentent peu soutenus par leur hiérarchie face au lobby agricole, comme l'illustre bien cette remarque : « Si un fonctionnaire fait du zèle, il est envoyé à Saint-Pierre-et-Miquelon! » (Entretien avec Mme Mariotti, chef de service du SDITEPSA Haute-Corse, Bastia, janvier 2005).

> mettez PV sur PV, bon, je veux dire... il faut voir l'efficacité après derrière. Il faut que le PV soit suivi, parce que si vous faites un PV qui est classé, après, d'un point de vue crédibilité… »[756]

L'ineffectivité du droit en matière d'hébergement des saisonniers étrangers n'est pas un phénomène circonscrit à l'ici et maintenant de ce témoignage. Les éléments relatifs à cette question cités tout au long de cette thèse témoignent d'une certaine stabilité dans le temps des types de logement (hangars, écuries, granges, vieux corps de ferme, cabanes, caravanes ou *algeco*...[757]) proposés à ces travailleurs, ainsi que de la qualité des infrastructures et prestations mises à disposition (loyer relativement élevé, état général sommaire voire insalubre, surpopulation, literie de paille ou paillasse dans des espaces collectifs, absence ou insuffisance d'eau potable, de WC, de douches, de draps, de couvertures, de chauffage en hiver...) : il est en effet frappant de constater les caractéristiques presque similaires de l'hébergement des ramasseuses de fraises cévenoles du début du siècle [Fixot 1973], des vendangeurs espagnols des années soixante-dix, des ouvriers maghrébins du Loiret du début des années quatre-vingt ou du Gourbi de Berre-l'Étang ou de la SEDAC à l'aube du XXIe siècle.

Cette constance dans le temps trouve principalement sa source dans le recours historique en agriculture intensive au salariat migrant précaire, le maintien de standards de logement dégradés se construisant concrètement, en dehors de l'évolution du droit positif, sur deux bases qui se conjuguent : d'une part, un traitement différencié de la main-d'œuvre étrangère, justifié par les employeurs par le fait que les Maghrébins auraient des standards de logement et d'hygiène différents dans leur pays (outre que ce type d'affirmation donne à voir comment l'argument culturel est ici construit sur un mode différencialiste et hiérarchique, il visibilise également la logique patronale d'importation des standards du pays d'origine, qui sous-tend le processus de délocalisation sur place)[758] ; d'autre part, une certaine captivité des saisonniers en

756 Entretien avec M. Hernandez, Contrôleur du travail, SDITEPSA13, Marseille, février 2007.

757 Une étude sur les conditions de logement des saisonniers agricoles du Sud-Est de la France commanditée par la FNSEA afin d' « analyser les problèmes se posant aux employeurs qui doivent faire face à des difficultés de plus en plus grandes concernant l'hébergement de leurs travailleurs saisonniers » établit que 70% de la population accueillie sur l'exploitation l'est dans du logement bâti, contre 30% dans du mobile. Elle met en avant le fait que les exploitants renoncent de plus en plus à loger les travailleurs temporaires et souligne qu'un certain nombre de maghrébins trouve à s'héberger chez des compatriotes. Il faut préciser que, du fait de l'échantillon retenu, cette étude saisit une réalité plus large que celle du seul salariat saisonnier OMI et précise d'ailleurs que celui-ci est moins exigeant quant à la qualité d'hébergement proposée (FNSEA, *Analyse de l'hébergement des travailleurs saisonniers dans le Sud-est de la France*, 2005).

758 Un médecin généraliste m'explique à propos du logement des saisonniers : « Ce n'est pas des conditions dans lesquelles je vivrais. Mais j'ai habité à Tahiti et c'est leur mode de fonctionnement. Vous proposez à un Tahitien un lit et une maison, il s'en fout. Eux, je n'en sais rien. J'ignore leur mode de culture. Je ne sais pas si c'est comme ça à l'origine. Si vous donnez un fonctionnement européen à ce genre de population, ils risquent d'être déboussolés. Ce sont des conditions qui ne sont pas bonnes de mon point de vue, mais on ne peut pas obliger les gens à vivre comme nous. Elles peuvent avoir une influence néfaste sur la vigilance au travail. C'est sur que sur une longue période, ce n'est pas bon » (Entretien avec Dr Hauwele, Entressen (13), juin 2004). Si l'hygiène de l'Autre est une composante traditionnelle du sentiment et du discours raciste, il semble que sa mobilisation par

matière d'hébergement, dans la mesure où l'engagement s'effectue sans négociation possible quant aux conditions de logement (je rappelle qu'il en va de même pour l'ensemble des dispositions contractuelles OMI, l'engagement dérogeant aux modalités classiques du code du travail et constituant l'essence du « salariat bridé » [Moulier-Boutang 1998]) et où, compte tenu de leur position de travailleurs dépendants et du faible engagement de l'État sur la question, ils peuvent difficilement se mobiliser individuellement ou collectivement pour en obtenir de meilleures.

En 2004, M. Saou est encore logé chez son employeur chez qui il s'est maintenu pendant les six années qui ont suivi son accident. Notre entretien ayant lieu en journée, je le raccompagne chez lui pour visiter son logement, profitant du fait que ses collègues (et notamment le chef d'équipe) sont au champ. Il a réfléchi un moment avant d'accepter : la peur, toujours... Le vieux mas se situe en bordure de route à l'extérieur du village, une haie de grands arbres dissimulant la bâtisse au regard des curieux. C'est un ancien corps de ferme au crépi vermoulu et au toit bas. Quelques rangées de tomates, d'oignons et de fèves courent en contrebas. « Le jardin », lance-t-il. Derrière des portes en bois branlantes, les chambres sont petites (moins de 10 m²) et accueillent pourtant plusieurs ouvriers sur des lits de camp. Dans celle de M. Saou, des cassettes audio du Coran, un tapis de prière et une vaisselle sommaire remplissent l'unique étagère accrochée à un mur à la peinture défraîchie A côté, quelques habits sont pendus à un clou, au-dessus de son lit. Plusieurs carreaux de l'unique fenêtre sont cassés et occultés par du carton. Je m'assoie sur son lit aux ressorts fatigués. Il ouvre un frigo déglingué, d'où il exhume un yaourt qu'il me propose avec un sourire. Il raconte :

> « Avant, il y avait beaucoup plus d'ouvriers ici. On dormait comme des sardines, à 2, 3 ou 4 sur un matelas, les jambes pendues dans le vide. Tu vois ces couvertures, elles ont peut-être 40 ans. Ce sont des couvertures de l'armée, mais je ne sais pas de quelle guerre elles datent. [*Rires*] Les matelas, c'est pareil. Le patron ne donne rien. Normalement, les contrats saisonniers ça ne marche pas comme ça. Le patron doit tout fournir, mais il ne donne jamais rien. Pour l'eau, c'est la même chose. Regarde, ça c'est l'analyse qu'on a fait faire avec Denis [*les résultats affichent 240 à 500 germe aérobies par millilitre et soixante coliformes pour 100 millilitres*]. En 2002, j'ai fait venir l'inspection du travail qui a dit au patron que l'eau n'était pas bonne. C'est marqué là [« *Il est urgent de changer les tuyaux d'alimentation des réchauds à gaz et d'assainir l'eau mise à la disposition des*

les employeurs obéisse ici moins, ou du moins tout autant, à une logique idéologique qu'instrumentale. Car l'infériorisation du migrant à travers la stigmatisation de son rapport au corps, à l'intime et/ou au propre tend ici à justifier le fait que la loi se désapplique à lui. L'argument raciste opère ainsi un retournement symbolique, puisque l'étranger devient ontologiquement responsable du traitement discriminant dont il est victime, des conditions dégradées de logement qui lui sont imposées et qui ont été jugées dans le cas de la SEDAC (par la Cour d'Appel d'Aix-en Provence en 2009) « incompatibles avec la dignité humaine ».

> *occupants des logements, afin de la rendre propre à la consommation* »]. Rien n'a changé depuis! »[759]

La réglementation prévoit pour les chambres une surface minimale au sol de 7 m² par personne, sans compter la cuisine et le réfectoire, qui font ici défaut. L'employeur doit mettre à disposition de chaque salarié 100 litres d'eau potable par jour. Il en est de même pour les appareils de chauffage, de cuisson, de réfrigération... Pourtant, Abdallah, un autre saisonnier de la zone, que je raccompagne un dimanche soir en prenant soin de m'arrêter à l'entrée du chemin qui mène à une vieille masure cachée derrière un hangar agricole où sont rangés tracteurs et autre machines agricoles, commente :

> « Il ne faut pas que les autres te voient, sinon ça va faire des histoires. Tu vois, les baraquements sont à côté des machines, comme ça on les surveille. Ici, c'est la merde : on est 8 et il n'y a que deux WC et une douche sans porte. Moi j'ai tout acheté dans ma chambre : la cuisinière, le frigo, la télé, la couverture... Ici, tout est payant. Tu paies le loyer, le gaz, l'électricité... L'électricité, je paie 30 euros, alors que dans la chambre, il n'y a que deux ampoules, un frigo et une télé et qu'on est deux. Et puis l'ampérage est limité. Quand tu allumes la lumière et que tu chauffes, ou que le patron démarre le frigo où on stocke les légumes, ça fait sauter les plombs et toi, tu restes comme ça, sans chauffage, ni lumière, jusqu'au matin. Ça nous est arrivé plusieurs fois. Par contre, son frigo à lui, il ne s'arrête pas. »[760]

A Aiguillon dans le Lot-et-Garonne, M. Amraoui et ses collègues saisonniers OMI ne sont pas logés par l'employeur, mais l'hébergement est tout aussi sommaire. Ici, c'est le chef d'équipe, marchand de sommeil également, qui loue aux saisonniers l'une des dix maisons qu'il contrôle dans le vieux centre du village. C'est le second entretien avec ce groupe de travailleurs dont le contact a été établi au Maroc. Rendez-vous est pris devant la maison. J'appelle M. Amraoui sur son portable, la porte s'ouvre. La maison est austère, ancienne et mal entretenue. On accède à l'étage par un escalier en bois branlant. Je crois entendre qu'au rez-de-chaussée vit l'autre chef d'équipe. Je comprends alors les précautions prises pour me faire entrer dans le logement. En haut, les chambres semblent surpeuplées, du linge sèche un peu partout. Tout est sombre. Gêné de pénétrer dans l'intimité des saisonniers (cette intimité qu'ils n'ont pas choisie...), j'entre rapidement dans la cuisine et m'assoie sur une chaise instable devant une table recouverte d'une toile cirée élimée. Driss, un jeune saisonnier, prépare le thé pendant que M. Amraoui engage la discussion :

> « Tu te rends compte, on paie chacun entre 80 et 120 euros par mois pour ça. Et on doit payer pendant 12 mois, alors qu'on n'est là que pendant 8

759 Entretien avec M. Saou, Mas Sufren, Entressen (13), juin 2004.

760 Entretien avec Abdallah, Entressen (13), juin 2004.

> mois. Sinon, on perd notre place. Et il n'y a pas de contrat. Comme tu vois, la maison est très mauvaise. Il n'y pas de douche ici, donc on ne peut pas prendre de douche tous les jours. Il n'y a pas non plus d'électricité, juste un *butagaz* »[761].

Que les saisonniers soient logés sur l'exploitation par l'employeur ou en dehors par un intermédiaire de confiance, l'hébergement répond toujours à une double logique : de prolongation du contrôle de la main-d'œuvre en-dehors du travail, d'une part ; de maximisation du profit (extraction maximale de la plus-value immobilière d'un bâtiment existant moyennant une réduction des frais d'entretien et de la qualité/quantité des prestations offertes), d'autre part. Je ne reviens pas sur le fait déjà évoqué (partie I) que le logement constitue de ce fait une ressource de la gestion paternaliste des relations de travail, générant des profits, tant économiques (généralement supérieurs à ce que prévoit la convention collective, d'autant que la retenue sur salaire autorise l'employeur à pratiquer ensuite toute sorte de « coupes »), que symboliques (confusion du domestique et du professionnel, création d'une dette morale et d'une obligation de loyauté...). Voyons plutôt quels peuvent être les impacts de ces conditions d'hébergement sur la santé des saisonniers.

Tout d'abord, le lien ainsi créé entre travail et hors-travail, temps productif et temps libre, met les ouvriers dans une situation de tension permanente peu compatible avec le repos, qui, dans sa dimension psychique notamment, suppose une coupure nette entre l'activité de production et de reproduction de la force de travail. Cette tension est la conséquence de l'obligation de disponibilité qui leur est faite, obligation d'autant plus forte lorsque la production s'effectue en juste-à-temps comme pour la salade ou encore la tomate. MM. Laazimani et Soussi[762] sont par exemple tenus de se réveiller pour charger à l'aide d'un *clark* des palettes dans un camion venu de nuit effectuer une livraison et récupérer l'objet d'une commande d'un supermarché. Le sommeil est alors coupé, fragmenté, soumis aux exigences du flux productif et à ses à-coups. Cette tension est aussi le produit de la promiscuité avec les collègues de travail et surtout avec ceux susceptibles de rendre compte au patron de l'attitude de chacun, faisant du logement un

761 Entretien collectif avec MM. Amraoui, Ouzineb, El Gharbati, Saïd & Driss, *op. cit.*

762 « Les chauffeurs réveillent directement les ouvriers qui conduisent les clarks dans les baraquements. Ils les connaissent, ce sont toujours les mêmes » – Entretien avec M. Soussi, Saint-Chamas (13), juin 2004 –. M. Soussi est arrivé en France « le 16 novembre 1976 » avec un contrat OMI obtenu par l'intermédiaire de son père (également saisonnier OMI), auprès de son employeur. Il poursuit : « A cette époque la production de tomates était de 8 à 10 kilos par an au mètre carré, aujourd'hui elle dépasse les 55 kilos. On cueille 12 à 14 caisses de 20 kg par heure. C'est l'usine! Avant on ramassait avec un seau. Aujourd'hui, on est debout sur un chariot monté sur rail qui passe dans les rangées. C'est toi qui décides de la vitesse à laquelle se déplace le chariot, mais tu dois suivre le rythme. Ce n'est pas le patron qui t'incite à aller plus vite parce que sinon tu vas oublier des tomates sur le plan ou il va y avoir de la « casse ». Le rythme est fixé par X, qui est toujours fourré avec le patron. Lui a une carte de séjour. On lui dit de ralentir mais il s'en fout. Moi, je dis qu'il reçoit une prime ou quelque chose comme ça. Si tout était réglementé, le patron ne pourrait pas bouger, les ouvriers le tiendraient pas la gorge, mais avec le contrat OMI, il fait ce qu'il veut ».

lieu où, comme dans le champ ou la serre, le saisonnier doit se taire, reste subordonné à l'autorité patronale (dont le caractère arbitraire s'exprime à travers un ampérage minimal, l'obligation de surveiller le matériel agricole...), suspendu à la menace du renvoi.

Cette promiscuité génère en outre des contraintes matérielles spécifiques, comme la nécessité pour chaque ouvrier de s'adapter au rythme de vie et de sommeil des autres. La qualité du couchage est également un élément qui entre en jeu dans le processus par lequel le corps se régénère. Le cas de M. Saou montre que dans certaines exploitations, l'usure avancée tant des matelas que des sommiers et *a fortiori* la suroccupation des lits offrent des conditions dégradées de récupération, alors que les ouvriers sont parallèlement exposés dans l'activité de travail à des contraintes articulaires (travail en torsion, exposition aux intempéries, gestes répétitifs, cadences élevées...) et à la fatigue musculaire et tendineuse (journées de travail longues, port de charges lourdes...).

Les repas constituent également une pratique collective, qui découle ici sans doute moins du caractère imposé de la vie communautaire, que du souci de faire des économies (mutualisation des dépenses et du temps de préparation) et de l'habitude de manger en groupe. Ils prennent généralement la forme d'une « gamelle », soit un plat en sauce incluant légumes, viandes, féculents. Si l'on y ajoute le pain qui, dans certaines exploitations, est fourni par l'employeur moyennant finances et sur lequel il prélève parfois une commission, ces derniers constituent la base de l'alimentation des saisonniers. Si une partie des fruits et légumes est trouvée sur place, grâce à l'autoproduction (lorsque les ouvriers bénéficient d'un carré de jardin pour cela) et/ou aux rebuts des cultures de l'entreprise[763], le reste des aliments est obtenu dans les boutiques présentes aux alentours, au marché ou auprès des marchands ambulants marocains qui font le tour des mas pour vendre semoule, olives, conserves, viande hallal... Ces derniers font partie du réseau marchand en circuit fermé, créé plus ou moins formellement par la communauté marocaine autour du saisonnage, au même titre que ceux qui gèrent le transport entre le pays d'origine et la France, font tamponner les passeports à la

763 M. Soussi indique que dans l'exploitation agricole où il travaille, ces fruits et légumes « de second choix » sont donnés aux ouvriers travaillant dans les champs, alors qu'ils sont vendus à ceux des ateliers d'emballage. Interrogé sur le pourquoi de cette différence de traitement, il explique avec un large sourire « sans quoi, on mangerait les fruits sur l'arbre » (Entretien avec M. Soussi, *op. cit.*). Ce dernier commentaire illustre là encore l'existence d'actions de résistance des dominés [Scott 1985], qui, si elles ne représentent pas un affrontement direct et ouvert avec le dominant, contribue à établir malgré tout un rapport de forces dans les marges du système de domination ou simplement à permettre au dominé de créer et maintenir une certaine distance vis-à-vis de ce qui lui est imposé ou interdit.

frontière[764], convoient l'argent au pays (les *bouchta* déjà évoqués), vendent les cigarettes, les cartes téléphoniques pour joindre la famille...

Par le biais de ces entrepreneurs, les saisonniers qui le désirent et le peuvent accèdent en outre à la prostitution, ceux-ci introduisant des travailleuses du sexe dans les mas, dans ce monde d'hommes seuls privés pendant de longs mois de toute vie affective et sexuelle, conséquence là encore de la séparation des espaces-temps de la production et de la reproduction. C'est par ce canal également qu'est fourni le cannabis, traditionnellement cultivé dans la région d'origine et généralement consommé dans sa forme résineuse (haschich) ou encore séchée (*kif*) chez les hommes plus âgés. Replacée dans son contexte spécifique de consommation, cette conduite addictive, même si elle excède le cadre du parcours migratoire, revêt une fonction par ailleurs bien illustrée par Zola à propos de l'alcool dans *L'assommoir* [2004(1877)] : elle offre un exutoire, permet au salarié de « tenir » non seulement le travail et sa condition ouvrière, mais au-delà l'expérience migratoire dans son ensemble. De la même façon, certains saisonniers rencontrés ont recours à la boisson, contrairement au cliché culturaliste sur la « sobriété des Marocains » véhiculé par le discours patronal, servant à justifier leur supposée plus grande résistance à la chaleur et donc à naturaliser leur assignation au travail sous serre.

Si l'on revient un instant sur les témoignages précités de MM. Amraoui et Saou, on s'aperçoit que la qualité et la quantité de l'eau mise quotidiennement à disposition des saisonniers est de nature à affecter leur santé : d'une part, parce que l'eau de boisson est souvent impropre à la consommation, se réduisant comme dans le cas de la SEDAC à l'eau destinée à l'irrigation[765] (les ouvriers ont alors le choix entre la consommer – après l'avoir éventuellement faite bouillir– et acheter de l'eau minérale, ce qui représente une dépense supplémentaire et donc une alternative peu retenue) ; d'autre part, parce que l'eau susceptible d'être utilisée pour la toilette ne permet pas toujours aux saisonniers de se doucher tous les jours et de laver leurs vêtements de travail, alors même qu'ils sont directement ou indirectement exposés aux pesti-

764 « Pendant 8 ans, je ne suis jamais rentré vivre au Maroc. Le patron me proposait de rester travailler au black. Je donnais mon passeport à quelqu'un qui le faisait tamponner à la frontière et à l'OMI à Casa. Ou alors je partais avec une personne qui connaissait un douanier à la frontière entre l'Espagne et le Maroc. Je payais les deux et le douanier me mettait la date de fin du contrat sur le passeport. Dix jours avant que le nouveau contrat n'arrive, j'allais à Casa, je passais la visite, signais le contrat et franchissais la frontière dans l'autre sens » (Entretien avec Abdallah, *op. cit.*). Si ce récit montre que certains saisonniers contournent les mesures de contrôle de leur mobilité mises en place par l'OMI et la police aux frontières, il faut se garder d'y voir une pratique massive, généralisée. Il est toutefois important d'en rendre compte d'un point de vue analytique, car ces comportements migratoires atypiques révèlent certaines limites des dispositifs de disciplinarisation des flux, des limites liées à la fois à la demande de travail « illégal » des employeurs, à la corruption de l'administration et à l'ingéniosité des migrants.

765 « L'eau des mas provient souvent du réseau du hangar et non de celui de la maison de l'exploitant » (Entretien avec M. Rouve, prêtre-ouvrier et syndicaliste CFDT-FGA, Le Paradou (13), juin 2004).

cides, que la voie cutanée est un canal majeur d'absorption des matières actives et que l'exposition perdure tant que le produit est présent sur la peau[766]

Ce sixième chapitre a permis de dessiner les contours d'une approche globale de la santé des travailleurs saisonniers OMI. Au terme de celui-ci, on remarque que, confronté au phénomène de la délocalisation sur place, ce salariat bridé doit faire face à des conditions dégradées, non seulement de travail (absence de formation, utilisation d'un matériel usé et non approprié, absence de mesures de protection), mais également de vie (promiscuité et surpopulation, manque d'eau courante pour pouvoir se laver après les traitements). Sur cette base s'opère une segmentation de fait du marché du travail (une segmentation que le système des papiers vient fonder en droit) : les nationaux et les étrangers bénéficiant d'une certaine liberté de mobilité délaissent ces emplois « sous tension » parce qu'ils sont « dangereux, dégoûtants et dégradants » ; le consentement des saisonniers OMI à travailler dans ces conditions s'obtient sur la base d'une certaine absence d'alternatives (restrictions à l'immigration, endettement, contrôle de leur mobilité et des possibilités d'organisation dans l'entreprise...), ainsi que de leur habitus de paysan/ouvrier migrant, modelé par l'expérience du travail de la terre dans les montagnes du Prérif et de celle de l'isolement par rapport aux structures de santé et aux mécanismes de prise en charge des soins.

Bien que le dispositif d'immigration saisonnière prévoie deux visites médicales (à l'entrée sur le territoire et à l'embauche), la sélection de la force de travail repose moins sur elles, que sur la cooptation familiale et villageoise et les obligations de loyauté qu'elle génère. L'absence de suivi médical qui en découle (destruction périodique des données médicales de l'OMI/OFII, non-respect de la visite d'embauche par la MSA, absence de surveillance renforcée pour ces salariés...) organise l'effacement des traces de toute exposition professionnelle (invisibilisation) et favorise l'externalisation des atteintes liées au travail, perceptible par exemple à travers la sous-déclaration des AT « non graves » (sur laquelle je reviendrai en détail dans le chapitre 8).

Cette externalisation des atteintes professionnelles témoigne d'une prise en charge incomplète des frais de maintien, renouvellement et reproduction élargie de la force de travail migrante par l'employeur et la société d'accueil. Celle-ci revêt de multiples formes, telles que le versement de prestations familiales à taux réduit et pour un nombre limité d'enfants ou encore les refus de maintien de droits opposés aux saisonniers par la MSA au terme de leur contrat de

766 Entretien avec M. Fastier, Chef d'unité toxicologie et santé au travail, ANSES, Arcueil (94), avril 2008.

travail. Et elle prend appui sur la séparation des espaces-temps de la production et de la reproduction de la force de travail instituée par le dispositif migratoire saisonnier OMI, un dispositif qui, à travers le contrôle de la mobilité des migrants, opère une articulation bridée du mode de production capitaliste du Nord et du mode de production domestique du Sud.

Sur la base de cette approche globale de la santé des saisonniers, je propose maintenant de détailler deux problématiques spécifiques : celle des pesticides (Chapitre 7) et celle des accidents du travail (Chapitre 8).

Chapitre VII. Pesticides : entre « usage contrôlé » et externalisation des atteintes

L'étude de l'exposition professionnelle des saisonniers aux pesticides et de ses conséquences sur leur santé a constitué l'une des difficultés majeures de cette thèse : tout d'abord, parce qu'elle constitue presque un objet d'étude à part entière et suppose la mobilisation d'un savoir technique spécifique (toxicologique, épidémiologique...), notamment pour évaluer la dangerosité des substances employées et des situations d'utilisation, ainsi que pour établir un lien entre celle-ci et les symptômes décrits pas les travailleurs et/ou par la littérature scientifique ; mais aussi et surtout, parce qu'il existe au sein du champ de l'agriculture une croyance largement répandue en l'innocuité des produits utilisés, en vertu du dogme de l' « usage contrôlé » promu par l'industrie chimique, qui constitue la pierre angulaire du gouvernement technocratique du risque toxique au travail.

Ce septième chapitre s'attache donc à souligner les angles morts du système d'évaluation et de prévention des risques chimiques, à décrire les expositions réelles et la manière dont les saisonniers sont amenés à affronter « malgré tout » ces risques au quotidien et à gérer les atteintes que les substances peuvent produire à court et long terme sur leur santé. Je m'attacherai donc à analyser comment s'organise concrètement la mise entre parenthèses de la réglementation existante (parce qu'elle représente un coût additionnel, génère des contraintes pour l'employeur et/ou le salarié, est incompatible avec les spécificités du travail réel et du statut saisonnier OMI...), c'est-à-dire la façon dont se construisent l'invisibilisation du risque « pesticides » et l'externalisation/extraterritorialisation des affections présentes ou à venir.

1. Une exposition sans formation, ni surveillance spéciale

Je l'ai dit plus haut, les saisonniers sont pour la plupart des paysans ou du moins, des personnes qui, à un moment de leur existence, ont développé une certaine familiarité avec le travail de la terre, avec une forme d'agriculture qui n'a cependant rien de commun avec l'agriculture industrielle provençale. Ce décalage entre un savoir-faire et un savoir-être paysan d'une part et des qualifications requises légalement pour manipuler des appareils ou des

produits dangereux d'autre part est à la base d'une ambiguïté fondatrice : si dans les faits, les patrons mobilisent certaines de leurs compétences techniques et les mettent quotidiennement à profit dans leur système productif, celles-ci ne font l'objet d'aucune formation et ne sont pas reconnues au niveau salarial, puisque les ouvriers OMI sont invariablement embauchés au coefficient minimum (100) et officiellement payés au SMIC[767]. Pour la réalisation de certaines tâches, ces compétences acquises avec l'expérience présentent certaines limites et les saisonniers sont ainsi exposés sans formation spécialisée préalable au port de charges lourdes, au maniement de la tronçonneuse, à la conduite d'engins (tracteur, chariot électrique, *clark*...) et à la manipulation des pesticides.

Légalement, les migrants bénéficient, au même titre que n'importe quel salarié, du Droit Individuel à la Formation (DIF), à condition toutefois qu'ils puissent justifier d'une ancienneté de plus de 4 mois dans l'emploi (et non dans l'entreprise) au cours de l'année écoulée[768]. Or, dans le cas des saisonniers, celui-ci est largement ineffectif dans la mesure où les exploitants ont une politique d'emploi à court terme et au moins coûtant. De leur côté, les ouvriers maghrébins, construits dans ce système migratoire comme une force de travail provisoire et captive, ne sont pas en position d'exiger d'être formés et encore moins de refuser d'effectuer les taches dangereuses pour lesquelles ils ne l'ont pas été. Globalement, le recours à la main-d'œuvre étrangère temporaire en agriculture s'inscrit donc en opposition avec la logique et les conditions de la formation professionnelle individuelle : durant la saison, l'ouvrier doit être productif et le patronat voit d'un mauvais œil que le temps de formation se substitue au temps de travail ; en dehors de la période contractuelle, l'absence de droit au séjour empêche les saisonniers qui le désireraient de prendre le Congé Individuel de Formation (CIF) auquel leur donne droit le code du travail et pour lequel leur employeur cotise[769].

Pour M. Rouve, syndicaliste :

> « Le fait de faire des formations, ne serait-ce qu'un accueil pour expliquer aux travailleurs ce qu'ils ont à faire lorsqu'ils arrivent dans l'exploitation,

767 Ainsi approchée, la compétence peut-être définie avec Zarifian comme « une intelligence pratique des situations qui s'appuie sur des connaissances acquises et les transforme, avec d'autant plus de force que la diversité des situations augmente » [1999 : 74].

768 Article L6223-3 du code du travail.

769 Sur ce dernier point, il faut en outre préciser que l'existence du DIF est en partie remise en question par les exonérations de la cotisation patronale FAFSEA (c'est-à-dire du Fonds national d'Assurance Formation des Salariés des Entreprises et exploitations Agricoles, soit l'organisme paritaire chargé d'organiser la formation continue des salariés sur la base du financement fourni par la cotisation, dont le taux s'élève à 1% pour les CDD) concernant les saisonniers en contrat court, dits « occasionnels ». Il s'agit là d'une évolution similaire à celle, déjà évoquée, de la visite d'embauche, c'est-à-dire, dans le même contexte de compression du salaire socialisé et d'ineffectivité du droit du travail, un glissement d'un système de formation individuelle sur demande du salarié, vers un dispositif essentiellement centré sur des actions collectives de prévention et d'information aux risques organisées sur le lieu de travail par les techniciens et le médecin de la MSA.

> c'est pas courant. On commande, c'est tout. A la limite, il y a une formation pour ceux qui traitent, mais rien pour les autres. Les gars prennent ainsi l'habitude de vivre avec le risque professionnel. Ça tient aussi à la conjoncture : dans les années 1960-1970, cette agriculture faisait de l'argent et les patrons cherchaient à fidéliser la main-d'œuvre, à la former et un équilibre se faisait ; mais avec la modernisation, la pression s'est accentuée avec un commandement à la prime ou à la menace. La formation n'est plus utilisée pour augmenter les rendements, elle a été remplacée par le stress. Remarque, le style de commandement a toujours été extrêmement dur, surtout vis-à-vis des immigrés. Si t'es français, on ne te le fais pas, mais avec un Marocain, le patron ne prend pas le temps de discuter. Je me souviens de deux Tunisiens qui avaient le coup de main pour attacher les fils des tomates. Faut dire que c'étaient d'anciens fileurs de tapis! Le patron nous demandait de suivre leur cadence. Mais il y a des habiletés manuelles et des savoir-faire différents. C'est comme pour ce qui est de savoir quels fruits ramasser. Ceux qui ne sont pas habiles vivent sous la pression de ceux qui le sont plus, que le patron valorise et sur qui il faut prendre exemple. C'est ça que les patrons appellent la formation, ce type de dressage »[770].

Comme le suggère ce témoignage, la formation, quand elle existe, se résume à de l'auto-formation dispensée par l'employeur (et relayée par le chef d'équipe) et revêt une dimension principalement instrumentale, consistant à faire en sorte que le salarié soit productif : ramasser le bon fruit, ne pas l'abîmer, ne pas casser de branche... et surtout tenir la cadence. Elle vise en fait à inculquer aux saisonniers les prescriptions du travail plus qu'elle ne les prépare à affronter sa réalité qui est souvent à la fois contingente (c'est-à-dire relative à des situations concrètes qui débordent les cas d'école sur lesquels se fondent la formation) et contradictoire (par rapport aux normes technocratiques de sécurité ou de qualité). En privilégiant ainsi le mot plutôt que la chose [Davezies 1993 : 36], elle met ensuite les salariés devant des « injonctions paradoxales », des « doubles contraintes » [Bateson & Al 1963] : tenir la cadence sans abîmer le fruit, ne pas laisser de pêches sur l'arbre sans pour cela prendre appui sur les branches ou sur le garde-corps de la passerelle de récolte, traiter sans (trop) s'exposer...

C'est dans cet interstice que se déploie justement le travail, qu'est mobilisée sa dimension créatrice qui engage la subjectivité du saisonnier, celui-ci devant avant tout tenir l'impératif productif, la norme de sécurité étant évoquée par l'employeur davantage pour satisfaire à une obligation réglementaire qu'avec la conviction que celle-ci soit applicable et compatible avec sa logique de maximisation du profit. Le rappel de la norme (bureaucratique) de sécurité, lorsqu'il est fait, répond donc pour le patron à un souci de déresponsabilisation plus que de véritable prévention, les moyens de celle-ci n'étant pas mis à disposition du salarié (équipe-

770 Entretien avec M. Rouve, *op. cit*.

ments individuels et collectifs de protection, marges d'autonomie face à la règle productive, latitude d'interprétation du danger, droit de retrait...).

En situation réelle, le salarié apprivoise ensuite seul le risque, l'intègre dans une routine [Dodier 1985] lui permettant de vivre et de travailler avec, c'est-à-dire de gérer sa dangerosité pratique, mais aussi de construire des défenses psychiques (normalisation, relativisation, occultation, déni...) pour accepter intellectuellement de le vivre « malgré tout » dans sa chair. La routine répond donc à l'obligation qui pèse sur le saisonnier de produire lui même ses propres normes, de mettre en débat les normes que lui impose le milieu de travail et de les apprivoiser afin de les intégrer à son système normatif personnel [Osorio & Clot 2010 : 38]. Elle permet ainsi l'articulation pratique des savoir-faire professionnels techniques et de ce que Cru & Dejours nomment les « savoirs-faire de prudence » [1983], c'est-à-dire les connaissances théoriques et pratiques que les travailleurs mobilisent pour appréhender le risque professionnel.

Cette expérience ouvrière du travail réel et *a fortiori* les routines que les salariés « bricolent » pour y faire face ne sont pas prises en compte, voire s'opposent, à la formation telle qu'elle est pensée et occasionnellement dispensée par la MSA aux saisonniers. Je l'ai dit plus haut, l'une des orientations actuelles en matière de prévention est de développer des actions collectives d'information aux risques et de formation « gestes et postures », organisées sur le lieu de travail auprès des saisonniers. Comme l'indique leur intitulé, l'esprit qui guide ces formations est encore très imprégné d'une certaine approche ergonomique taylorienne, dans laquelle le responsable de la formation, investi du savoir légitime, cherche à discipliner le travail ouvrier parcellisé, à le standardiser, à en extirper les « erreurs », à éliminer les gestes et postures considérés comme « mauvais » (car irrationnels, inutiles, dangereux...) pour les remplacer par d'autres, définis *a priori*, c'est-à-dire indépendamment de l'activité réelle de travail de l'ouvrier « formé », comme « bons » (car rationnels, efficients, préventifs...).

L'idéologie sous-jacente est ici celle du « travailleur inconscient » [Arsenault 1991 : 228], ignorant des risques, négligent, voire indocile, et responsable de sa propre sécurité [Cru 1993]. La pédagogie est de type verticale, sinon autoritaire [Teiger 2002]. Outre qu'ainsi conçues ces actions collectives de formation promeuvent des savoir-faire qui, non seulement ne sont d'aucun secours pour les salariés, mais qui entrent de surcroît en conflit avec leurs propres normes et modes de faire et avec les conditions de santé et de sécurité qui leur sont imposées dans le travail au quotidien, elles créent une relation entre formateur et « formés » qui n'est pas susceptible de déboucher sur une véritable démarche de prévention. Car celle-ci

doit en effet s'appuyer sur une étude fine des conditions réelles de travail (irréalisable durant la demi-journée que durent ces actions collectives), mais aussi et surtout sur un échange d'expériences et une approche coopérative. Cette dernière s'articule autour de plusieurs éléments : existence d'un collectif de travail homogène éventuellement articulé autour d'une section syndicale, principe de « non-délégation » [Oddone & Al 1977], diagnostic en commun des risques, réflexion collective sur les transformations à apporter dans laquelle le savoir du préventeur vient apporter un éclairage et non imposer un « conditionnement comportemental » [Teiger 2002]...

Par ailleurs, le contenu de ces actions collectives correspond à la prévention des seules pathologies indemnisables, connues et/ou priorisées par la caisse. Or l'importante sous-déclaration des AT-MP dont sont victimes les saisonniers (sur laquelle je reviendrai dans le chapitre suivant) est en soi un obstacle à la connaissance des risques auxquels ils sont exposés et par conséquent à la mise en place de formations adaptées. La MSA définit ces actions collectives en fonction de différents critères : le coût financier engendré par la prise en charge de certaines affections en population générale tout d'abord, ce qui explique par exemple l'attention portée actuellement aux maladies périarticulaires ou encore au risque mécanique ; les effets de mode liés à l'émergence de thèmes nouveaux et/ou hégémoniques dans le champ de la recherche universitaire en santé et sécurité au travail (aujourd'hui les risques psychosociaux, principalement circonscrits dans le régime agricole au personnel du Crédit Agricole et liés aux *hold-up*) ; les ressources dont elle dispose en interne (la MSA étant avant tout une entité bureaucratique, elle propose ce qu'elle sait faire, en l'occurrence une prévention très axée sur le contrôle et le bon usage des engins agricoles) et qui est susceptible de donner lieu à des formations standardisées.

Or la notion même de « formation standardisée » est un oxymore, au sens où l'action de former requiert justement la prise en compte de l'activité de travail dans sa globalité (une tâche donnée est à replacer dans l'enchaînement sinon l'entremêlement des tâches réalisées par le salarié) et sa complexité (produit de la confrontation de la prescription à la « résistance du monde » [Davezies 1993 : 36], marque de l'irréductibilité du réel et de la contingence de la situation)[771]. Le but de la formation ne saurait être la seule acquisition d'automatismes mobilisables par le salarié dans des situations idéales de production et de sécurité. Elle doit davantage reposer sur le « développement du pouvoir d'agir » [Rabardel 2005] du salarié – ce qui suppose de le considérer moins comme « un objet dans un milieu de contrainte [que

771 Conscient de la nécessité d'élargir la focale d'analyse au travail réel, Leplat distingue par exemple la « tâche » de l'« activité de travail » : « La tâche, c'est le but à atteindre et les conditions dans lesquelles il doit être atteint. L'activité, c'est ce qui est mis en œuvre par le sujet pour exécuter la tâche » [2004 : 102].

comme] un sujet dans un milieu d'organisation » [Canguilhem 1947 : 129] – dans des contextes où l'outil ou le produit n'est pas employé dans son contexte « normal ». Cette seconde dimension s'accommode mal d'un enseignement standardisé et suppose que la MSA, par l'intermédiaire du médecin du travail par exemple, agisse parallèlement sur les conditions de travail dans l'entreprise, en faisant appel si besoin est au pouvoir de sanction de l'inspecteur du travail.

Si l'augmentation du temps de présence du médecin du travail dans l'entreprise constitue un objectif déclaré des autorités de régulation (justifiant par là même le recul du suivi médical systématique), l'idée selon laquelle cette mesure aurait un impact réel sur les conditions de travail est sous-tendue par un présupposé peu réaliste, dans un contexte où la sanction est en outre largement inusitée : la participation volontaire de l'employeur au processus d'analyse et de réduction des risques dans l'entreprise. La pratique actuelle de l'évaluation des risques est susceptible d'aider à cerner les limites de ce postulat participatif, qui trouve son origine tant dans la tradition corporatiste des corps d'inspection et de médecine du travail en agriculture, que dans le constat d'un rapport de forces favorable aux employeurs.

Obligatoire depuis 2001[772], le document unique d'évaluation des risques est pensé, d'un point de vue technocratique, comme un outil de recensement des activités et postes dangereux, de signalement des salariés exposés aux services de médecine du travail en vue d'une surveillance spécifique éventuelle et, à terme, de réduction des risques (formation à la manipulation des produits et aux premiers secours, substitution des produits CMR, réduction des quantités utilisées et/ou de la fréquence des traitements, mise en place de mesures de protection collective...). Qu'en est-il sur le terrain de l'agriculture intensive méditerranéenne ? Un technicien régional de prévention des Bouches-du-Rhône commente :

> « On regarde l'évaluation des risques, s'il y en a une, qui est… [*Rire*]… très peu notre outil de travail. Je veux dire en agriculture, il n'y a pas beaucoup d'évaluation des risques, réelle. Le document unique, il existe, plus ou moins correctement mais il existe, dans les grosses structures (plus de 50 salariés), parce qu'il y a le CHSCT, le CE... bref, il y a un staff. Le problème des petits agriculteurs, des micro-entreprises qu'on trouve souvent en agriculture avec 2, 3, 4, 5 salariés, c'est que c'est ressenti comme une paperasse supplémentaire à faire, une emmerde que leur impose l'Administration. Et puis ils n'ont pas forcément la formation ou l'information, même de base, pour rédiger ce document unique. Alors après, la démarche prévention qui devrait suivre... on est loin d'en arriver là, sauf exceptions. Du coup, des prestataires de services se sont proposés de leur vendre un document type, tout fait. Des comptables... Il y avait un créneau. En Corse,

772 Cette obligation découle d'une directive-cadre européenne de 1989 (Directive 89/391/CEE du 12 juin 1989, *Journal officiel n° L 183 du 29/06/1989)*. Elle est retranscrite tardivement en droit interne et figure à l'article R230-1 du code du travail.

> des types du centre de gestion, donc pas du tout formés à ça, ont proposé à leurs clients de leur faire le document unique d'évaluation des risques. J'ai vu dans une coopérative de la plaine orientale, une coopérative qui a payé 17 000 ou 18 000 balles pour 2 établissements. Et le document était pipot! Ça n'avait rien à voir avec la réalité de l'entreprise, du copier-coller de banalités qu'on pourrait retrouver n'importe où : des photocopies du code de travail, de consignes... Mais d'un autre côté, quand ça ne tient pas la route, on va juste dire qu'il faut qu'ils refassent leur évaluation des risques. Moi, je ne m'en sers pas du tout en contrôle. Je le demande parce qu'on doit le demander et je le regarde. Mais il vaut mieux vraiment voir la réalité du terrain, quoi. Le document unique d'évaluation des risques, il est bien pour l'employeur, s'il est fait vraiment correctement dans une démarche sécurité, avec le Plan de Prévention qui en découle. Mais là encore, il n'y en a pas beaucoup qui le font. C'est l'exception. Mais ça bon, c'est peut-être qu'on s'y est mal pris aussi, ils ne sont pas les seuls fautifs. Mais face à un risque la réponse chez 2 employeurs sur 3, ça va être « protections individuelles ». Alors que la priorité, c'est toujours supprimer le risque ou à défaut le réduire. Et puis toujours donner la priorité à la protection collective avant la protection individuelle. Mais la réponse de 2 employeurs sur 3, ça va être à un risque, protections individuelles. C'est la facilité... Synonyme de contraintes supplémentaires pour le salarié. »[773]

Outre que cet inventaire des risques est de création récente et qu'il porte, de par son relatif formalisme, la marque d'une gestion technocratique du risque rejetée en partie *a priori* par les acteurs de terrain, ce témoignage suggère qu'il existe un écart important entre d'une part la fonction assignée par Bruxelles au document unique d'évaluation des risques et d'autre part, sa perception et son utilisation par les employeurs et les agents de contrôle (ces deux dernières catégories d'acteurs se contentant de respecter l'obligation de le posséder pour les uns et de le vérifier pour les autres). Si on peut y voir, avec le technicien de prévention, la marque d'une certaine inertie et résistance de la culture de sécurité minimale de l'EPI (une culture là encore – j'y reviendrai – davantage formelle et à visée de représentation que réellement effective sur le lieu de travail), il existe des raisons objectives faisant qu'un employeur aura tendance à ne pas faire état de la situation réelle de travail dans l'entreprise.

Si l'on se limite au cas des saisonniers OMI, leur signalement comme opérateurs de traitement nécessitant une qualification, voire un statut de tractoriste, se heurte au fait qu'ils sont invariablement embauchés et rémunérés au coefficient salarial minimum et qu'ils sont envers et contre tout vus comme temporaires ; peu d'employeurs ressentent alors la nécessité de les former. Il est d'ailleurs intéressant de voir comment cette non-qualification (et/ou la non-reconnaissance de celle-ci et la sous-rémunération qu'elle induit), produit en soi de l'invisibilité

773 Entretien avec M. Sarrazin, technicien régional de prévention, SRITEPSA PACA, Marseille, février 2007.

au niveau institutionnel. L'extrait suivant d'entretien avec un contrôleur du travail, est de ce point de vue édifiant :

> « Quand vous avez une entreprise qui a 2 salariés, surtout des salariés saisonniers, qui n'utilisent pas de tracteur, qui n'utilisent pas de phytos, le document d'évaluation se réduit au minimum, forcément.
>
> FD : C'est-à-dire qu'un saisonnier OMI n'a pas le droit de… ?
>
> FH : Ben, théoriquement, non. Un contrat OMI, il ne peut pas passer les phytos, il ne peut pas conduire le tracteur. Théoriquement, hein, bon…C'est-à-dire que lorsqu'ils rentrent, la plupart, sont au coefficient 100. Bon, bien sûr, rien n'interdit qu'ils soient au-delà du coefficient 100... Le coefficient 100, c'est le coefficient de manœuvre. Bon, à partir de là, un ouvrier qui est manœuvre ne peut pas passer les phytos, ne peut pas conduire de machines, ne peut pas faire de travaux, j'allais dire, qui nécessitent une formation, une technicité particulière. Donc les OMI ne peuvent pas…
>
> FD : Mais c'est principalement pour des questions de formation professionnelle ou de salaire qui ne correspond pas aux tâches qu'ils font ?
>
> FH : Les 2. C'est-à-dire que pour passer des produits phyto avec le tracteur dans un verger, il faut : un, pouvoir conduire le tracteur ; deux, pouvoir passer les produits phytos, le cas échéant les préparer, savoir quels sont les dangers des produits, savoir les équipements de protection qu'il faut mettre, etc… Donc il y a un problème de formation à la sécurité et il y a un problème de qualification. Les 2 sont souvent liés. Et puis en découle bien sûr, un salaire qui est différent. »[774]

On retrouve dans cette argumentation une figure structurante du discours institutionnel sur les risques et notamment sur le risque chimique : le syllogisme, c'est-à-dire le raisonnement déductif en abstraction par rapport au réel. En clair : « La réalité dont vous me rendez compte n'existe pas parce que la loi l'interdit ou parce qu'elle ne répond pas à un comportement rationnel du producteur ». En vertu d'un tel raisonnement, mêlant légalisme prosélyte et rationalité pure et parfaite de l'agent telle que la conçoit l'économie néoclassique, les périodes de récolte ne peuvent par exemple pas être des périodes de traitement puisqu'il existe des délais avant récolte et des contrôles de limites maximales de résidus (LMR) à la commercialisation, les quantités de produits utilisés et la fréquence des traitements sont nécessairement « raisonnées » parce que les pesticides sont coûteux... Mais peu importe au fond ici l'intentionnalité des acteurs (le font-ils sciemment dans le but de nier la réalité des choses ? Si oui, pourquoi?). Ce qui m'intéresse, c'est d'une part, la façon dont le réductionnisme qui préside à un tel argumentaire produit une *doxa* à propos des conditions de travail des saisonniers qui participe à l'invisibilisation des mises en danger de leur santé dans le travail réel et d'autre part, comment ceci donne à voir à quel point la réglementation a ici une fonction davantage rhétorique que de prévention réelle.

774 Entretien avec M. Hernandez, *op. cit.*

A l'issue de cette enquête, je suis arrivé à la conclusion que la prévention du risque chimique en agriculture est complexe et donc peu susceptible d'être effectivement contrôlée, aussi et surtout parce qu'elle est construite à cette fin par la réglementation qui l'encadre. Celle-ci met en effet l'agent de contrôle ou le médecin du travail devant un défi technique qui débouche souvent sur l'inaction, comme le laisse entendre le technicien de prévention précité :

> « Le problème de beaucoup d'agents de l'IT, c'est que le risque chimique, ils s'en font toute une montagne, se disent que pour s'en occuper, il faut être chimiste ou toxicologue. Dans des cas très pointus, c'est vrai. Mais il y a des ingénieurs chimistes à la Direction Régionale du Travail et de l'Emploi, des toxicologues… Donc bon, c'est surtout une question de carnet d'adresses. Et puis 9 fois sur 10, c'est des problèmes tellement basiques, que même si vous n'avez pas fait de chimie au lycée, vous voyez le danger. Non, il y a… Comment dire ? Une réticence, un frein. Donc il faut un peu le désacraliser, faire passer dans les têtes, qu'un agent de contrôle peut faire du risque chimique au même titre qu'il fait du risque machines agricoles. Sans être forcément un spécialiste. D'ailleurs il ne peut pas être spécialiste de tout. Il n'est pas là pour être mécanicien, chimiste, électricien… »[775]

Si le document unique d'évaluation des risques constitue une simple formalité administrative ne rendant pas compte des expositions réelles, il y a peu de chances pour que les saisonniers OMI figurent sur les fiches d'entreprise[776] et d'exposition[777]. Ces dernières prolongent l'évaluation des risques, recensent l'ensemble des facteurs susceptibles d'affecter la santé des travailleurs (risques chimique, physique, organisationnel...) et signalent notamment auprès de la médecine du travail qui manipule, c'est-à-dire prépare et applique les agents chimiques dangereux (ACD)[778] et les substances « CMR » dans l'entreprise. En bref, la fiche d'exposition y garantit une certaine traçabilité de l'exposition. Cette garantie est toutefois conditionnée par la transmission effective au salarié de l'attestation d'exposition lors de sa sortie de l'entreprise et/ou par le respect des délais d'archivage des documents par la médecine du travail et les conditions d'accès à ce document plusieurs dizaines d'années après et à partir du Maroc. Précisons que cette fiche n'existe que depuis 2003, que moins d'une entreprise contrôlée sur deux la possède[779], et que pour être efficace, celle-ci doit être actualisée régulièrement. Ajoutons également que le caractère temporaire et contingent de l'emploi d'un saisonnier

775 Entretien avec M. Sarrazin, *op. cit.*

776 Article R. 717-31 du Code Rural. Établie par le médecin du travail dans les entreprises de plus de 10 salariés.

777 Article R4412-41 du code du travail. Établie par l'employeur.

778 La notion d'Agent Chimique Dangereux est définie de manière contradictoire par la législation en vigueur. On peut distinguer une acception très extensive issue de l'article R. 4411-6 du code du travail et du Décret n° 2003-1254 du 23 décembre 2003 et une acception plus restreinte issue de la Circulaire DRT n°12 du 24 mai 2006.

779 Entretien avec M. Sarrazin, *op. cit.*

étranger questionne la notion de fin de carrière dans l'entreprise et constitue donc un obstacle supplémentaire à l'obtention d'une attestation d'exposition.

Outre qu'elle est pour l'instant peu suivie des faits sur le terrain et que l'emploi de saisonniers migrants convient *a priori* peu à la traçabilité qu'elle vise à établir, cette réglementation s'appuie principalement sur les valeurs limites d'exposition professionnelles pour limiter le risque chimique identifié. Je détaillerai plus loin la question des seuils, outil clé du gouvernement du risque au travail qui ignore les effets toxicologiques des faibles doses, en vertu du principe, aujourd'hui contesté pour de nombreuses substances, selon lequel « la dose fait le poison ». Disons juste pour le moment que bien qu'elles se présentent comme des mesures efficaces de protection de la santé du travailleur contre les produits auxquels ils sont exposés, ces valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) sont en fait des données relatives, car dépendantes des arbitrages socio-économiques et de l'état de la controverse scientifique, et donc révisables. Ces deux caractéristiques des seuils sont par exemple mises en évidence lorsqu'en 2009, l'AFSSET reconnaît que la VLEP de l'amiante (100 f/ml) correspond à un risque de 3,3 cancers supplémentaires pour 1000 travailleurs exposés et recommande de diviser cette valeur par dix[780].

On le comprend, les VLEP contribuent à définir l'acceptabilité sociale et professionnelle de l' « usage contrôlé » et limité de produits identifiés comme dangereux pour la santé des travailleurs, mais que les autorités de régulation renoncent à retirer du marché. Peu nombreuses en agriculture, elles sont de plus presque toutes indicatives et l'absence de confinement de l'ambiance de travail (exception faite des serres) rend impossible le contrôle du respect de ces valeurs par l'employeur : elles constituent donc un simple « écran normatif » [Mohammed-Brahim & Garrigou 2009 : 52]. Mais au-delà de la question de leur capacité/incapacité à limiter l'exposition des ouvriers agricoles aux pesticides, se pose, dans l'absolu, celle de la division des risques du travail et du rôle que joue la réglementation dans l'imposition et l'invisibilisation de celle-ci : qui décide et pour qui de ce qu'est une exposition acceptable ? Cette contradiction, qui s'inscrit donc tant dans les rapports de production que dans leur articulation avec la prévention institutionnelle des atteintes professionnelles, émerge çà-et-là dans le discours revendicatif que le monde ouvrier tient sur la santé au travail (pour peu qu'il soit clairement affirmé et entendu), comme le rapporte opportunément Pitti :

> « Le patron dit [que] le risque est « acceptable ». Acceptable pour qui, et qui en décide ? […] C'est un risque acceptable pour le patron et le médecin, pas pour nous » [2010 : 121].

780 *Valeurs limites d'exposition en milieu professionnel. Évaluation des effets sur la santé et des méthodes de mesure des niveaux d'exposition sur le lieu de travail pour les fibres d'amiante*, AFSSET, *août* 2009.

Comment se construit cette acceptabilité sociale et professionnelle du risque toxique au travail ? Sur quelle division du travail repose-t-elle à la fois en matière d'évaluation/gestion du risque et d'exposition ? Pour le comprendre, il nous faut maintenant questionner le paradigme de l' « usage contrôlé », en cerner les limites, identifier la fonction qu'il joue au sein du système de circulation des agrotoxiques...

2. L'« usage contrôlé » des pesticides

La croyance en l'innocuité d'un produit et/ou en l'efficacité des EPI ou d'une mesure de prévention collective (comme le délai de réentrée par exemple), est l'habillage idéologique et rhétorique qui permet aux différents acteurs du champ de poursuivre leurs intérêts dominants : profits de l'industrie chimique et des agriculteurs ; salaires des saisonniers, préventeurs, médecins et inspecteurs ; emploi, paix sociale, potentiel exportateur de l'agriculture nationale pour la Puissance publique... Ceux-ci sont divers, dissymétriques et entrent plus ou moins en conflit, non seulement entre eux, mais aussi avec d'autres intérêts de ces mêmes acteurs : préservation de la santé des ouvriers et des exploitants ; immunité juridique et pécuniaire de l'industrie chimique ; estime de soi et bonne conscience de tous... La croyance maintient cet équilibre fragile, cet arbitrage établi à partir de rapports de forces qui structurent le champ sans toutefois se limiter à lui. Elle est l'expression d'un compromis entre acteurs plus que d'un marché de dupes.

Les substances en circulation : quelques données

	Insecticides	Herbicides	Fongicides	Autres produits
Chiffre d'affaires UIPP 2006 (millions d'euros)	161 (9,5%)	729 (42,5%)	640 (37%)	190 (11%)
Quantité de substances actives commercialisées en France en 2000 (tonnes)	3103 (3,25%)	30845 (32,5%)	52834 (55,8%)	7912 (8,35%)
Intoxications signalées au réseau Phyt'attitude (2004 - 1er trimestre 2005)	79 (35%)	61 (27%)	60 (27%)	25 (11%)

CPP 2002 ; UIPP 2007 ; CCMSA 2007[781]

781 CPP, Risques sanitaires liés à l'utilisation des produits phytosanitaires, 2002 ; UIPP, La lettre des produits

En effet reconnaître la fonction que joue cette croyance au sein de l'espace de circulation économique et technique des pesticides, ne signifie pas postuler que l'ensemble des acteurs soit dupe, ou encore y croie de la même manière et pour les mêmes raisons. Au contraire. Car si cette croyance permet aux acteurs qui n'exposent pas leur propre santé de ne pas avoir à s'assumer comme empoisonneurs [Wright 2005(1990)] et aux autres, comme empoisonnés, elle est mise à l'épreuve des faits que sont les accidents et affections auxquels tous sont, directement ou non, confrontés (dans l'environnement de travail pour les ouvriers et les exploitants, dans la littérature scientifique et les données de la MSA pour les décideurs...). Elle est également ébranlée par un certain scepticisme de sens commun, ascientifique, lié à un instinct de survie ontologique, à la peur de la mort et de la maladie que ne manque pas de générer la vue du pictogramme à tête de mort figurant sur certains bidons. Cette peur refoulée apparaît par exemple clairement dans l'univers onirique (le rêve constituant, selon la théorie psychanalytique freudienne, une fenêtre sur l'inconscient) de M. Laazimani lorsqu'il rapporte au détour d'un entretien qu'il rêve parfois qu'il va « attraper un cancer »[782].

L'exemple du tabac tend à démontrer que la connaissance du risque (visible sur chaque paquet de cigarettes : « fumer tue ») ne suffit pas à générer une conduite de prudence ou d'abstinence chez les consommateurs aux prises avec l'addiction. Il en est de même pour la relation qu'entretient l'agriculture intensive aux pesticides : la captation de la plus-value par les banques, structures de commercialisation et fournisseurs d'intrants génère un dispositif productif à marges réduites et renforce ainsi la dépendance de systèmes culturaux déjà fragilisés par le productivisme et l'artificialisation du milieu. Cette dépendance techno-économique des producteurs est de plus entretenue par la croyance qu'il n'y a pas de salut en dehors du tout chimique, par une culture du pesticide promue par les conseillers techniques du Service de Protection des Végétaux (SPV) et valorisée symboliquement par l'industrie chimique à travers les noms des produits et les campagnes publicitaires qui mobilisent les référentiels de la violence, du productivisme, d'une certaine masculinité... [Prével 2005].

De la même façon qu'elle adopte des stratégies de double standard (au sens où les firmes à capitaux principalement européens et nord-américains continuent de produire des pesticides interdits au Nord qu'elles diffusent dans les pays du Sud [Bouguerra 1985] et où ces mêmes entreprises – Bayer, BASF, Syngenta, Monsanto, Dow, Dupont de Nemours... – produisent

phyopharmaceutiques, 2007 ; CCMSA, *Phyt'attitude. Bilan et synthèse des observations janvier 2004-juin 2005, 2007.*

782 Entretien avec M. Laazimani, *op. cit.*

souvent des médicaments en parallèle), l'industrie chimique, autodénommée Union des Industries de la Protection des Plantes (UIPP), adopte un double discours : d'un côté, elle célèbre auprès des exploitants et des conseillers techniques l'efficacité de produits « biocides », soit littéralement « tueurs de vie » qui, dans un contexte où la chimie a remplacé tout savoir et pratique agronomiques, fournissent des solutions immédiates pour lutter contre les fléaux (« *pest* ») sous leur forme végétale, animale, fongique ; de l'autre, elle s'adresse aux consommateurs et puise dans le vocabulaire médico-pharmaceutique pour imposer dans le champ des mots et concepts qui euphémisent cette dimension du *cide* au profit de l'idée que ces produits dits « phytosanitaires » ou « phytopharmaceutiques » « protègent », sinon « soignent » les plantes.

La diffusion de la croyance passe donc par ces stratégies de contrôle de la pensée et de mise en circulation, sur le marché captif de la terminologie professionnelle, les vocables susceptibles de décrire la réalité des choses en fonction des intérêts commerciaux des firmes. Par le biais de la formation professionnelle initiale et continue investie par l'industrie, de la littérature professionnelle, du pantouflage qui favorise le passage d'individus du monde de l'industrie à celui des instances décisionnelles..., ce vocabulaire se diffuse et irradie tant le discours institutionnel que le cadre réglementaire. Et dans la mesure où pour être maximisés, les intérêts de l'industrie doivent formellement s'adapter à l'émergence de nouvelles préoccupations tant globales que sectorielles (le « manger sain » [Crenn 2007], « l'obsession de santé parfaite »[783], le local...), apparaissent des termes comme « agriculture écologique intensive », « agriculture raisonnée », « agriculture intégrée »... qui, loin de remettre en question les orientations de la production actuelle, cherchent à les maintenir en les renommant.

On ne peut ignorer le rôle joué par la science dans la diffusion de cette croyance en l' « usage contrôlé » des pesticides. Je séparerai ici deux champs d'analyse distincts : tout d'abord, celui des personnes et des liens institutionnels et/ou économiques entre l'industrie chimique et la recherche [Hardell & Al 1994 ; Pearce 2008] d'une part et des instances en charge de l'évaluation/homologation[784] [Jas 2007] d'autre part, qui oblige à prendre acte de la partialité d'une

783 Illich Ivan, « Un facteur pathogène prédominant. L'obsession de la santé parfaite », *Le monde diplomatique*, mars 1999.

784 Ainsi, selon le Comité de la prévention et de la précaution : « Les acteurs actuels sont essentiellement regroupés autour de la direction générale de l'alimentation du ministère chargé de l'agriculture et de la structure scientifique mixte (SSM) Institut National de la Recherche Agronomique/ Direction Générale de l'ALimentation (DGAL). Il apparaît que cette structure ne possède pas les caractéristiques permettant de garantir une indépendance que l'on peut attendre par rapport aux acteurs de l'agriculture » (*Risques sanitaires liés à l'utilisation des produits phytosanitaires*, 2002, Paris : 18). Je précise que la recommandation du comité de confier l'évaluation à une agence indépendante a été suivie des faits, puisque c'est désormais de l'AFSSET (devenue ANSES) qui en est chargée : à l'occasion de ce transfert de compétence, la direction des produits réglementés (DPR) de cet organisme a hérité du retard accumulé par la SSM, soit plus de 3 000 dossiers à évaluer (Entretien avec M. Fastier, *op. cit.*). Je précise que la DPR se contente de fournir un avis à l'issue de son

partie de la connaissance scientifique produite sur les pesticides et des décisions concourant à la mise sur le marché de ces substances ; ensuite, celui des contradictions et des limites mêmes de la production de connaissances scientifiques, sur lesquelles j'aimerais m'attarder maintenant. Car il me semble important de déconstruire l'idée que la science fournit (voire qu'elle est capable de fournir) seule des réponses au défi que les pesticides lancent à la santé des travailleurs, parce que ce postulat fonde de manière un peu schématique, la dichotomie entre *risk evaluation* et *risk assessment.*

L'exemple des organophosphorés l'illustre avec force dans le cas américain : en multipliant les études sur la variabilité de l'inhibition de la cholinéstérase en fonction des individus et de l'environnement, la controverse scientifique a abouti à une remise en cause de l'imputabilité des affections provoquées par ces substances à l'exposition professionnelle des victimes [Nash 2004]. La validation de la connaissance par le consensus entre pairs est mise à mal et donc ralentie par les stratégies de distinction des chercheurs à la fois inhérentes au fonctionnement compétitif du champ scientifique et encouragées (y compris financièrement) par l'industrie chimique. Or la classification des substances par risque est dépendante de ce consensus et de la « masse critique » d'études démontrant par exemple la cancérogénicité pour l'homme de tel ou tel pesticide[785]. Pour le Dr. Oléa, ces exigences retardent l'interdiction de substances dont la cancérogénicité est pourtant mise en évidence depuis plusieurs dizaines d'années[786].

Il faut en outre resituer ces exigences dans le contexte plus général de l'état de la recherche française en toxicologie. Parce que celle-ci a abandonné le thème des pesticides à partir du début des années 1970 et que ce dernier n'est à nouveau travaillé qu'à partir de la décennie 1990, en dehors des institutions professionnelles agricoles, par des chercheurs venant de l'ergotoxicologie[787] et de la santé publique [Jas 2010 : 50], il y a aujourd'hui un déficit de connaissance toxicologique fondamentale en la matière [Narbonne 2007]. Outre qu'elle tend

évaluation et que la décision finale revient à la DGAL qui constitue la direction du ministère de l'Agriculture où les intérêts de l'*agrobusiness* sont les mieux représentés.

785 Dans la classification européenne, l'inscription d'une substance dans la catégorie « cancérigènes II » (« qui devraient être considérées comme cancérigènes pour l'homme ») requiert des résultats positifs aux tests de cancérogénicité sur deux espèces animales différentes ou bien « une évidence nette de son effet sur une espèce accompagnée d'une évidence nette complémentaire telle que des données de génotoxicité, des études métaboliques ou biochimiques, l'induction de tumeurs bénignes, des relations structurelles établies avec des substances cancérigènes connues, ou des données d'études épidémiologiques suggérant une association » (MDRGF/IEW, *Dangerosité des matières actives et des spécialités commerciales phytosanitaires autorisées dans l'Union Européenne*, juin 2004 : 15). Les exigences pour qu'une substance soit inscrite dans la catégorie I (« connues pour être cancérigènes pour l'homme) sont encore plus élevées.

786 Entretien avec Dr. Oléa, professeur de médecine, université de Grenade, Espagne, mai 2005.

787 Le programme de recherche ergotoxicologique propose un changement de paradigme dans l'appréhension du risque chimique puisqu'il « implique que, dès à présent, on utilise les normes comme points de repère plutôt que des certitudes de non-danger [et] que la toxicité des produits devrait être évaluée à partir de la prise en compte des caractéristiques des travailleurs qui sont exposés, âge, sexe, ancienneté au poste de travail, antécédents médicaux et évidemment, activité de travail » [Villate 1985 : 303].

ainsi à invisibiliser *a priori* les liens entre pathologies et exposition aux produits (du fait de la faiblesse des données nécessaires à la formation des médecins généralistes et urgentistes), cette carence génère un manque de compétences et de moyens humains au niveau de l'évaluation publique des substances, ce qui rend incontournables les pratiques de pantouflage et donc les conflits d'intérêts. La majeure partie du faible savoir toxicologique existant se trouve concentrée au sein de l'industrie, qui fournit, à travers les dossiers d'autorisation de mise sur le marché, des données toxicologiques construites par elle et distillées au compte-gouttes au nom du principe de « confidentialité commerciale ». Un technicien régional de prévention commente à propos de ce dernier point :

> « Il y a quelques années, j'avais été interrogé par une agronome de l'INRA d'Avignon qui avait été amenée à utiliser un produit sous expérimentation. Le produit avait juste un nom de code, mais on ne connaissait pas du tout la composition : secret industriel et commercial. Il n'y avait pas du tout d'informations sur les risques et précautions à prendre. Elle avait manipulé ce produit avec des gants de ménage et elle s'est rendu compte à l'issue de la manipulation, que le produit était passé à travers les gants de ménage. Elle était d'autant plus inquiète qu'elle était enceinte. Eh bien, il a fallu qu'elle soulève ce problème-là, pour qu'on exige de l'INRA que, tout en maintenant le secret industriel, au minimum sur les produits testés par l'INRA ou par d'autres, il y ait des informations soit sur les matières actives principales (alors ça je ne sais pas si on l'a obtenu), soit au minimum les phrases de risque et les précautions à prendre. Et il a fallu se bagarrer pour ça » [788].

La procédure d'homologation est une phase clé de la production de la croyance en l' « usage contrôlé » des pesticides, au sens où le dispositif d'AMM mis en place au niveau européen en 1991[789] est présenté par les acteurs institutionnels comme une garantie, un filtre situé en amont de leur mise en circulation. De ce fait, il remplit au sein de cette croyance une fonction symbolique équivalente à celle de l'EPI : il crée l'image d'un sas de sécurité protecteur. Celle-ci acquiert d'autant plus de force qu'elle est placée au sein d'une reconstitution historique où 1991 fait figure de rupture. Il est d'ailleurs intéressant d'observer comment l'emphase mise sur ce « saut quantique »[790] dans les pratiques d'évaluation prend appui sur un dévoilement et un dénigrement des anciennes pratiques, jusque-là peu critiquées sur le plan institutionnel. Sur cette base, le discours hégémonique souligne le retrait du marché à cette date d'un grand nombre de matières actives (300 sur les 834 commercialisées auparavant[791]), là encore

788 Entretien avec M. Sarrazin, *op. cit.*

789 Directive 91/414/CEE, *JO* L 230 du 19.8.1991.

790 Selon l'expression de M. Marzin, toxicologue et Président du Comité des Phytosanitaires de l'AFSSA (in *Cancers et environnement, Avis de l'Agence Française de Sécurité Sanitaire de l'Environnement et du Travail*, juin 2009 : 143).

791 Entretien avec Mme. Collet, *op. cit.*

présentées *a posteriori* comme dangereuses (notamment pour l'environnement car persistantes et bioaccumulables). La substance phare venant illustrer cette démonstration est sans conteste l'arsénite de soude (« arsenic »).

Or que met en lumière l'exemple de l'arsénite de soude, substance antifongique bien connue des ouvriers viticoles étrangers employés en hiver pour les activités de taille ? Après 1991, pour être inscrite sur la liste européenne des substances autorisées, un dossier toxicologique devait donc être déposé et évalué. Or les études sur sa toxicité et notamment sa cancérogénicité (catégorie I) sont à l'époque nombreuses et l'industrie anticipe un refus. En outre, à la différence d'autres substances également compromises sur le plan scientifique, son prix de vente est relativement bas, de sorte qu'il n'apparaît pas rentable aux producteurs de déposer un dossier d'homologation (dans le cas du Paraquat[792] par contre, un dossier a été déposé et la substance homologuée conformément à la directive[793]). Si la MSA et le ministère mettent en avant le fait qu'en 2001, l'arsenic a fait l'objet en France d'un retrait d'autorisation de commercialisation et d'utilisation avec récupération d'une partie des stocks présents chez les viticulteurs, ainsi que le fait qu'il existait ensuite un trafic entre la France et l'Espagne où l'arsenic restait autorisé jusqu'en 2003 (et ce, à des concentrations jamais permises en France[794]), elles insistent en revanche moins sur les raisons pour lesquelles le produit n'a finalement pas été évalué, ainsi que sur les autorisations provisoires délivrées durant la période transitoire allant de 1991 à 2001.

Car les autorisations provisoires, tout comme les autorisations d'utilisation des stocks après interdiction de commercialisation (dont le Chlordécone a fourni un exemple récent aux Antilles et ce, malgré la mise en évidence de ses propriétés cancérigènes et de sa persistance dans l'environnement[795]) introduisent de la flexibilité dans ce système réglementaire de circulation des substances. Elles constituent ainsi un dispositif d'autorisation parallèle par lequel les industriels mettent entre parenthèses la réglementation et négocient directement avec le ou les ministères (rassemblés au niveau européen au sein du Comité permanent de la DG SANCO) le droit de mettre sur le marché une substance non homologuée, de prolonger la

792 En France, le Paraquat est un herbicide de la famille des bipyridyles distribué commercialement sous la marque Gramoxone, très utilisé dans les jardins. Je précise à ce sujet que la réglementation évoquée ici ne concerne que les produits à usage agricole. Les substances dites « biocides », destinées aux jardiniers amateurs ou les antiparasitaires de maison (anti-poux...) ont pour leur part été réglementés depuis peu au niveau européen, ce qui explique que des produits soustraits aux agriculteurs puissent être toujours en circulation chez les particuliers.

793 *Dangerosité des matières actives et des spécialités commerciales phytosanitaires autorisées dans l'Union Européenne, op. cit.* : 1. En avril 2002, le Parlement Européen fait le même constat à propos de trois autres substances : l'esfenvalerate, l'amitrole et thiabendazole.

794 Entretien avec Mme. Collet, *op. cit.* ; entretien avec MM. Larrat et Adjemian, *op. cit.*

795 Pour plus de détails sur le Chlordécone, voir par exemple Fintz [2010] & Torny [2010].

vente d'un produit ou encore d'écouler ses stocks. Ces pratiques génèrent de plus une moindre visibilité des résultats de l'évaluation, ainsi que des mesures de retrait des produits du marché, ce qui tend à encourager le trafic de substances interdites depuis peu. En 2010, pas moins de 321 dérogations pour l'utilisation temporaire de quelque 150 substances en vertu de « dangers imprévisibles » pour les cultures ont ainsi été délivrées en Europe, dont près d'un quart (74) concernait la France[796] : plus encore qu'au sein de la procédure d'homologation, le calcul coût-bénéfice privilégie ici les intérêts économico-productifs de l'agriculture chimique au détriment des principes de précaution et de prévention de la santé de ses travailleurs, des consommateurs et de l'environnement.

Mais au-delà de l'usage politique qui est fait de ses résultats, le système d'évaluation des substances présente en lui-même de nombreuses lacunes. Tout d'abord, la réglementation relative à l'homologation de la matière active n'impose par toujours de tests destinés à dépister leur éventuel potentiel immunotoxique ou leur fonction de perturbateur endocrinien[797]. Concernant ce dernier aspect, il faut préciser que les tests disponibles sont par ailleurs peu opérants, notamment parce que les protocoles tendent à invisibiliser les effets des faibles doses (j'y reviendrai dans un instant) et que les perturbateurs endocriniens doivent être appréhendés non sur la base des propriétés toxicologiques intrinsèques de la substance mais davantage comme des « mécanismes supputés d'action délétère ou non d'une substance via ses propriétés hormonales »[798]. En matière de préservation de la santé au travail, l'enjeu présenté par la reconnaissance et l'évaluation systématique de ces effets de perturbation endocrinienne est de taille car le lien entre une affection et l'exposition à un produit est invisibilisé par le fait que les effets peuvent être transgénérationnels, que les pathologies sont multiples (cancers hormono-dépendants, troubles reproductifs et du système immunitaire....) et dépendent beaucoup de la réaction du système hormonal exposé.

De plus, outre que l'évaluation comme pratique normalisée neutralise la dimension critique de la toxicologie [Jas 2007], les modèles qu'elle mobilise pour simuler l'exposition du travailleur (UK POEM, BBA...) sont anciens, ont été mis au point sur les grandes cultures (céréales), n'ont jamais été validés scientifiquement[799] et surtout « minorent l'exposition réelle tout en

796 MDRGF-PAN Europe, *La question des dérogations accordées dans le cadre de la législation européenne sur les pesticides*, janvier 2011 : 2.

797 *Dangerosité des matières actives et des spécialités commerciales phytosanitaires autorisées dans l'Union Européenne, op. cit.* : 1.

798 Office parlementaire d'évaluation des choix scientifiques et technologiques, *Rapport sur pesticides et santé*, avril 2010 : 106.

799 Entretien avec M. Fastier, *op. cit.*

prétendant la majorer »[800]. Ensuite, l'exposition simulée et mesurée ne concerne que la toxicité aiguë (servant entre autres à définir la « dose létale » et le « niveau d'exposition acceptable pour l'opérateur »), la toxicité à court terme et chronique des produits formulés n'étant pas évaluée dans la mesure où celle de la matière active l'a déjà été en amont[801] ; or, une étude sur le Roundup établit que la toxicité à court terme du produit commercial est supérieure à celle de son seul principe actif – le glyphosate – [Séralini & Al 2005], ce qui tend à montrer que le rôle des coformulants n'est pas neutre, pas plus que ne l'est celui des solvants. Ces derniers sont souvent à base de benzène, substance CMR catégorie 1 pour laquelle l'INRS reconnaît qu'aucune dose seuil ne peut être définie[802] et à laquelle les leucémies de plusieurs agriculteurs ont été imputées par la jurisprudence au cours de la dernière décennie, obligeant la MSA à reconnaître leur caractère professionnel.

Cette question des seuils représente une autre limitation du système d'homologation et de prévention du risque chimique dans l'entreprise. Le problème n'est pourtant pas nouveau, puisqu'au moment où la régulation par seuils d'exposition est mise en place en France dans les années 1950[803], sur la base du dogme de Paracelse selon lequel « c'est la dose qui fait le poison », d'éminents toxicologues affirment qu' « aucune dose, aussi faible soit-elle, n'est sans danger » [*in* Jas 2007]. Si la reconnaissance des effets (en particulier cumulatifs) des faibles doses peine à s'imposer, c'est que ces seuils représentent un outil politiquement efficace d'administration du risque, au sens où ils servent à produire de l'acceptabilité sociale, du consensus autour d'un « usage contrôlé » et « limité » de ces substances. En cas de crise (et le cas de l'amiante en fournit sans doute le meilleur exemple), ils constituent une alternative à la prohibition, pouvant être revus à la baisse pour restaurer la confiance dans l'innocuité du produit incriminé. Dans l'environnement de travail, ils donnent naissance à des systèmes de « gestion par la dose » qui limitent, fractionnent et finalement effacent les traces d'exposition en prenant appui sur des formes d'emploi précaires telles que la sous-traitance [Thébaud-Mony 2000] ou encore le contrat OMI.

800 Entretien avec Pr Baldi, Ergotoxicologue au Laboratoire Santé Travail Environnement de Bordeaux, juillet 2004. Cette affirmation se fonde sur une comparaison effectuée lors d'une enquête en viticulture au cours de laquelle l'exposition réelle a été mesurée à l'aide de capteurs sur des travailleurs disposant des protections prévues par ces modèles.

801 Alors que les matières actives sont évaluées au niveau européen, les produits commerciaux – qui agrègent matière(s) active(s), adjuvant(s), coformulant(s) et solvant(s) – le sont au niveau national et les autorisations données par chaque État sont ensuite étendues à toute l'Europe au travers de la clause dite de « reconnaissance mutuelle »

802 « Benzène », *Fiche toxicologique* 49, INRS, 2007.

803 Office parlementaire d'évaluation des choix scientifiques et technologiques, *Les effets des pesticides sur la santé humaine*, audience publique, avril 2009 : 40.

Alors que la dose sans effet nocif observé (DSENO) joue par exemple un rôle majeur dans l'autorisation des nouvelles substances, la détermination de ce seuil chez l'animal est un exercice contingent d'un point de vue toxicologique, car dépendant de la technique expérimentale mobilisée, de la taille de l'échantillon, de la durée de l'expérience... Or la puissance statistique de chaque test toxicologique, c'est-à-dire la capacité à mettre en évidence un effet lorsqu'il existe, ne fait l'objet en 2002 d'aucune réglementation[804]. De la même façon, les protocoles actuels privilégient des mesurages qui vont *decrescendo* (de la dose la plus forte à la plus faible) et s'arrêtent dès lors qu'il n'y a plus de données toxicologiques perceptibles alors que la relation dose-effet décrit une courbe de Gausse : toute toxicité qui reprend dès lors que la dose se rapproche de zéro se trouve de fait invisibilisée et les expositions correspondantes sont ainsi abusivement considérées comme sans risque.

Pour être transposée à l'homme, la DSENO « mesurée » chez l'animal est ensuite pondérée à l'aide de facteurs de sécurité, qui selon le Comité de prévention et de précaution « sont appliqués de façon arbitraire aux données issues de l'expérimentation animale pour tenir compte de la méconnaissance des effets réels sur l'homme »[805]. Le témoignage d'un responsable de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) donne à voir comment sont établis ces facteurs de sécurité (FS) :

> « Les FS servent à passer du rat à l'homme. En interespèces, on va rajouter un facteur de 10. Pourquoi 10, euh... ? C'est empirique en fait. Ils se sont dit que 10, ça suffisait. Mais ça c'est un FS qui existe depuis 50 ans. Il n'est fondé sur rien, mais bon le principe, c'est de se dire 10. Depuis le temps qu'on l'utilise comme ça, il n'y a jamais trop eu de problème, donc c'est un facteur qui doit être quand même assez pénalisant. Sinon il y aurait eu des réajustements entretemps. Et après ce facteur interespèces de 10, on va rajouter un facteur intra espèce, de 10 également, parce que chez l'homme, on a des individus plus sensibles que d'autres comme les enfants : les vieillards et éventuellement les femmes enceintes. Après on multiplie les deux et on a : 10 fois 10, donc 100. Avant, c'est-à-dire il y a une dizaine d'années, on pouvait voir des FS de 25 (5 fois 5 au lieu de 10 fois 10). Mais maintenant ces FS de 25 ne sont plus acceptés au niveau européen ou alors il faut qu'ils soient excessivement documentés »[806].

Le nouveau seuil ainsi obtenu concerne plus immédiatement les salariés, puisqu'il s'agit du niveau d'exposition acceptable pour l'opérateur (NEAO) – soit la quantité maximum de substance active à laquelle le travailleur peut être exposé quotidiennement, sans effet dangereux pour la santé –, servant à définir les conditions réglementaires d'utilisation du

804 *Risques sanitaires liés à l'utilisation des produits phytosanitaires*, *op. cit.* : 16.

805 *Risques sanitaires liés à l'utilisation des produits phytosanitaires*, *op. cit.* : 16.

806 Entretien avec M. Fastier, *op. cit.*

pesticide dans l'environnement de travail (type de masque requis...). Le risque pour le salarié est considéré comme acceptable lorsque l'exposition est inférieure à 100% du NEAO lors de la simulation avec les EPI requis et à 400% lors d'une simulation sans protections. De ce fait, outre qu'en amont la détermination du NEAO est basée sur une évaluation toxicologique fragile qui ignore les effets potentiels des faibles doses, l'« acceptabilité » du risque relève en dernier recours d'une décision politico-administrative, par laquelle la Commission Européenne autorise qu'un travailleur non protégé puisse être exposé à une quantité équivalente à 5 fois le niveau d'exposition acceptable pour l'opérateur.

A ce stade du développement, il faut souligner que la notion même de « risque acceptable » renvoie à des choix politiques. Le premier d'entre eux réside dans le fait d'écarter tout mode de gouvernement du monde toxique (au travail) fondé sur une approche prohibitionniste, en vertu du principe de précaution, une position pourtant historiquement défendue par certains scientifiques et reprise par le mouvement écologiste [Boudia & Jas 2012]. Dans un contexte où les toxicologues reconnaissent les limites de leur capacité d'expertise (évaluation de la toxicité des mélanges, transposition des données de l'animal à l'homme...) et où il existe historiquement un écart constant entre les conditions réglementaires d'utilisation des produits et l'effectivité, voire l'applicabilité, de celles-ci [Jas 2010], autoriser la mise en circulation de substances revient à considérer comme politiquement acceptable leur « expérimentation » sur l'homme dans le cadre professionnel.

En vertu d'un raisonnement coûts/bénéfices qui met sur le même plan profits et santé humaine et oppose schématiquement une minorité de producteurs (exploitants et salariés) à une majorité de consommateurs, que seule la chimie met à l'abri de la famine, une exposition minimale est définie comme socialement nécessaire. Le consensus autour de ce niveau d'exposition acceptable est avant tout obtenu grâce à la division du travail de gestion des risques, au cloisonnement des décisions au sein d'instances bureaucratiques où les intérêts de l'industrie chimique sont bien représentés. Ce consensus se maintient grâce à l'hégémonie sociale de la croyance en l' « usage contrôlé » et limité des pesticides, qui vient occulter le « coût humain » de ce type d'agriculture [Nicourt & Girault 2009]. Pour cette raison, les conséquences de ce « gouvernement par le risque » [Boudia 2011] sur la santé des travailleurs de la terre doivent être invisibilsées, sinon externalisées au moyen de systèmes d'emploi basés sur une force de travail temporaire et/ou migrante.

Car ces derniers constituent des obstacles à la production d'une connaissance épidémiologique sur les effets sanitaires de l'exposition professionnelle aux pesticides des salariés. L'absence

de données en la matière constitue un facteur d'invisibilisation d'autant plus important que ces effets *a priori* sont mal connus (pour les raisons que je viens de détailler) en particulier sur le long terme, que les produits sont appliqués en mélange et que les migrants ne sont pas suivis par la médecine du travail et n'ont pas ou peu accès aux EPI dans l'entreprise. Le recours à l'épidémiologie serait pourtant le seul outil susceptible de mettre en évidence une corrélation statistique entre les pathologies présentées par cette population et son exposition réelle dans le cadre professionnel à un ensemble indifférencié de produits aux propriétés toxicologiques respectives, et de plus cumulées, mal identifiées.

Pour comprendre pourquoi de telles études n'ont pas lieu ou pourquoi celles qui existent n'éclairent pas la réalité du précariat étranger OMI, il faut distinguer l'intérêt qu'elles présentent aux yeux des autorités sanitaires, de leur faisabilité. Si historiquement les études épidémiologiques centrées sur la population agricole sont peu nombreuses en France, leur renouveau depuis une quinzaine d'années pâtit là encore d'une carence d'éléments toxicologiques mimimum sur les produits et les pathologies qu'ils sont susceptibles de provoquer (carence à laquelle les matrices d'exposition tentent de répondre[807]) [Jas 2010]. Elles prennent donc principalement la forme d'études cas-témoins à caractère rétrospectif [Mehri 2008 : 23], ce qui tend à prouver que l'épidémiologie ne peut pallier que dans une certaine mesure et en aval de l'exposition les carences accumulées dans le domaine de la toxicologie publique. Lorsqu'elles sont financées par la MSA (comme c'est le cas de l'enquête de cohorte AGRICAN lancée en 2005 et portant sur quelque 175 000 personnes), ces études portent principalement sur la population des agriculteurs et leur famille, public privilégié de l'organisme de sécurité agricole.

Il faut toutefois mentionner ici une enquête singulière : « Phytoner ». Cette étude cible spécifiquement les ouvriers viticoles et portant sur les effets neurocomportementaux retardés des pesticides. Elle conclut qu'il existe « de moins bonnes performances aux tests neuropsychologiques des ouvriers directement exposés aux pesticides (contact direct avec les produits lors des phases de préparation et/ou d'application), mais aussi (avec un risque moins important) des ouvriers indirectement exposés (contact avec des végétaux traités) » [Brochard & Al 1999]. Dans l'échantillon, un salarié sur huit est étranger. Comme pour l'enquête SUMER 2003, le faible nombre de migrants est en partie explicable par le rôle joué par la médecine du

807 En termes de production de connaissance sur les effets sanitaires des pesticides, la démarche « Matphyto » présente un intérêt contrasté car si les matrices activité-exposition vont d'un côté permettre d'affiner l'analyse en fonction des produits et utilisations spécifiques de chaque secteur agricole (maraîchage, arboriculture...), elles vont de l'autre standardiser les expositions professionnelles, c'est-à-dire enfermer les usages dans des pratiques majoritaires. On peut par exemple se demander quelle sera la visibilité des expositions à des produits non homologués pour les cultures effectivement traitées?

travail dans cette étude : le non-respect de l'obligation de la visite d'embauche des saisonniers OMI constitue un facteur d'exclusion supplémentaire.

Lorsque les salariés sont, comme ici, présents dans l'échantillon, ils courent alors le risque d'être fondus dans la masse. L'enjeu n'est cependant pas tant que soit ainsi dilué un risque spécifique auquel seraient exposés les saisonniers étrangers, mais davantage que cette population ne soit pas reconnue en elle-même comme une catégorie à risque, devant faire l'objet de mesures de prévention du fait de la précarité de son statut, à la fois migratoire et d'emploi. La réalisation d'une enquête épidémiologique portant exclusivement sur les saisonniers OMI se heurte d'une part à la non-prise en compte par la MSA de cette vulnérabilité structurelle, qui produit ses effets tant au niveau de la protection lors des traitements, qu'au niveau du suivi médical et de la déclaration des affections. Si la singularité des travailleurs migrants se construit en négatif dans leur inégal accès aux droits sociaux et plus globalement à la santé, elle est niée lorsqu'il s'agit de mettre en place (en positif) des dispositifs ciblés de prévention et d'attention, car la santé de cette frange marginale du salariat agricole n'émerge pas comme objet politique [Décosse 2008].

La mise en place d'une telle enquête bute également sur des questions de faisabilité : la première tient à la « mobilité forcée » de ces salariés entre les deux rives de la Méditerranée, le mouvement « circulaire » de la main-d'œuvre rendant son suivi médical plus complexe, obligeant à éventuellement déployer l'étude dans les deux pays ; la seconde, plus complexe à résoudre, est posée par les effets retards des pesticides, qui imposent des délais de 10, 20, voire 30 ans entre l'exposition et le déclenchement de pathologies observables. Or une étude cas-témoin portant sur les saisonniers aujourd'hui retraités ne mettrait en évidence « que » les effets sanitaires de molécules pour la plupart retirées du marché (organochlorés, arsénite de soude pour les ouvriers viticoles...).

Malgré les limitations liées à la composition des échantillons et au temps de latence, les études épidémiologiques qui se développent aujourd'hui tant en France qu'au niveau international établissent des corrélations entre l'exposition aux pesticides et certaines familles de pathologies : les cancers tout d'abord, dont les mieux identifiés comme liés aux agrotoxiques sont ceux du système hématopoïétique (myélomes, leucémies, maladie d'Hodgkin, lymphomes non hodgkiniens), de la prostate et du cerveau [Mehri 2008 ; Baldi & Lebailly 2007] ; les troubles neurologiques et neurocomportementaux ensuite, notamment la maladie de Parkinson [Mehri 2008] ; les troubles reproductifs, tels que la baisse de la qualité du sperme [Mehri 2008]... Je précise qu'il s'agit là de corrélations faisant un relatif consensus au

sein de la communauté scientifique. D'autres sont plus contestées en raison du faible nombre d'études ou de la taille restreinte de l'échantillon, de l'absence d'identification de la substance ou de la famille de produits responsable, de la non-détermination d'une dose-effet... Ces critiques illustrent les difficultés de fonder une certitude épidémiologique durant le cycle de vie des molécules.

Évaluation insatisfaisante des risques et des produits, absence de suivi médical et de formation (les deux étant d'ailleurs liées), protection principalement pensée comme individuelle par ailleurs défaillante..., les saisonniers affrontent en définitive seuls et « clandestinement » le risque chimique. Comment construisent-ils leur rapport aux produits dans le travail ? Qu'advient-il lorsqu'ils sont confrontés à une intoxication chronique et/ou aiguë ? Comment sont (ou ne sont pas) suivies, soignées et indemnisées les pathologies ? Retour maintenant sur l'externalisation/extraterritorialisation des atteintes.

3. Expositions clandestines et externalisation des atteintes

M. Bouzelmat A. est embauché en 1991 chez un agriculteur de Châteaurenard dont l'entreprise compte, outre un verger de poiriers, six hectares de serres plastique, dans lesquelles sont cultivées consécutivement avoine, salades et melons. Au cours de la décennie 1990, la production de salades s'est intensifiée, la contraction du rythme de croissance (1 à 2 mois en 1998, contre 3 en 1991) permettant de passer d'une à trois récoltes entre octobre et avril, avant de planter le melon. Cette utilisation maximale du sol rend incontournable sa stérilisation en début de campagne (c'est-à-dire l'éradication de toute forme de vie animale, végétale et bactérienne) et donc le recours à un produit déjà évoqué précédemment au sujet de M. Laazimani : le bromure de méthyle (BM).

Le BM est un biocide universel inodore dont la préparation inclut donc un marqueur olfactif, la chloropicrine, substance dérivée de la famille des organochlorés, issue de la recherche et de l'industrie militaires – gaz de combat de la Première Guerre mondiale dit « suffocant », utilisé (ironie de l'histoire) contre les populations civiles rifaines lors de la répression de la République d'El Khattabi au milieu des années 1920 [Baume 2006 ; De Madariaga 2005] –[808]. Le BM un neurotoxique puissant qui agit par accumulation dans le système nerveux de l'ion

808 Sur les liens entre les développements et les usages miliaires et productifs des pesticides, se reporter par exemple à Russel [2001] et Jansen [2002].

du métal lourd et oxydant qu'est le brome[809]. Sa manipulation fait l'objet de mesures de prévention et d'une organisation du travail spécifique. En effet, celle-ci est purement et simplement externalisée et de fait, seules des entreprises extérieures agréées (dont les salariés sont assujettis réglementairement à une surveillance spéciale) sont autorisées à l'appliquer. M. Bouzelmat A. raconte :

> « Le gaz, moi je ne l'ai vu que deux fois en 8 ans passés chez X. La plupart du temps, il le passait quand on était déjà reparti au Maroc. C'est d'autres ouvriers qui venaient le faire, d'une autre entreprise je veux dire. Tu sais comment ça marche ? Ils posent les bâches sur le sol, font rentrer le gaz dessous et il doit rester un moment. Le patron le laissait agir une semaine. Du coup, les gars partaient et c'est nous qui devions retirer les bâches. »[810]

Si le BM est un cas à part, il constitue un bon révélateur d'un certain nombre de logiques à l'œuvre dans la gestion du risque par les autorités en charge de la protection du travailleur : tout d'abord, face à la dangerosité d'une telle substance, celles-ci suivent la doctrine de l' « usage contrôlé » et créent une législation qui met en place un dispositif de gestion spécifique plutôt que de retirer le produit du marché ; ensuite, ce dispositif réglementaire ne prend pas en compte le délai d'action du produit, et surtout n'intègre pas la logique économique des exploitants, qui, en faisant débâcher par les salariés organiques de l'entreprise, obtiennent ainsi une réduction du forfait de la prestation ; enfin, loin de supprimer le risque, cette mesure crée un cadre formel d'exposition réglementaire qui (parce que le droit est « un discours intrinsèquement puissant » [Bourdieu 1986 : 17] permettant de créer la confusion entre le mot et la chose) masque la complexité des conditions dans lesquelles s'opère l'exposition réelle et focalise l'obligation de surveillance médicale renforcée sur les seuls travailleurs extérieurs[811]. Cette exposition réelle devenue clandestine est ainsi décrite par un autre saisonnier, parent du précédent, M. Bouzelmat S. :

> « L'entreprise vient avec ses 2 ou 3 ouvriers. C'est eux qui mettent le gaz, mais c'est nous qui posons le plastique sur le sol et qui l'enlevons une semaine après. Sans protection. Quand tu débâches, il y a de l'eau qui coule sur le dessus et le dessous du plastique et tu sens une mauvaise odeur »[812].

809 Entretien avec M. Tello Marquina, directeur du département de « Produccion vegetal » de l'Université d'Almería (Espagne), avril 2007.

810 Entretien avec M. Bouzelmat A., Douar Inahnahen (Ajdir, Taza), septembre 2005.

811 Car c'est là un autre effet pervers de cette gestion spécialisée: les salariés de l'entreprise prestataire sont désormais exposés toute l'année au produit, là où auparavant les salariés agricoles ne l'étaient qu'une fois dans l'année. Pour une étude sur les accidents lors de fumigations au BM par des entreprises utilisatrices, voir par exemple Prince-Deville qui signale de nombreux incidents liés à l'étanchéité du circuit du gaz et des bâches, à la rupture ou au débranchement des tuyaux, à la saturation des cartouches des masques...[1999]

812 Entretien avec Bouzelmat S., *op. cit.*

Or l'ablation des bâches est une étape du traitement dont le caractère contaminant est empiriquement largement démontré, notamment chez les salariés organiques des sociétés fumigées. Une étude rapporte le cas d'une intoxication aux États-Unis de 4 salariés qui retiraient les bâches 10 jours après l'application du gaz, tandis qu'une autre a permis d'établir que le débâchage « peut s'accompagner de concentrations de 15 à 40 ppm pendant quelques secondes ou minutes », soit 3 à 8 fois la valeur (limite) de moyenne d'exposition [*in* Testud & Al 2001 : 228]. Enfin, une dernière étude réalisée par la CCMSA, à partir d'une vingtaine d'incidents survenus entre autres en région Provence-Alpes-Côte-d'Azur entre 1992 et 1996 identifie comme facteur de risque « le débâchage réalisé par des personnes non averties, n'appartenant pas à l'entreprise de fumigation » [*in* Testud & Al 2001 : 224]. Le risque, même s'il tend à être invisibilisé par le système de gestion mis en place, est donc connu de l'organisme de sécurité sociale agricole, ainsi que du ministère de l'Agriculture.[813]

Retour maintenant auprès de M. Bouzelmat A., qui après 5 ans passés dans l'entreprise est affecté au traitement par l'employeur. La suite de son témoignage est reproduite ci-dessous :

> « Moi je traitais soit avec la lance, soit avec la machine dans le dos que tu armes à la main. Toujours sans masque, ni combinaison, ni gants. Les masques, il y en avait dans la remise, enfermés. Le patron ne les sortait qu'en cas de contrôle. Il était alors prévenu avant par téléphone et quand le contrôleur des produits arrivait à la ferme, ils buvaient le champagne ensemble sur la terrasse. Dès la première année [*1996*], j'ai eu des boutons sur les deux mains après une semaine de traitement. Je suis allé à l'hôpital d'Avignon. Ça a commencé par gratter, puis des petits boutons sont sortis. Rapidement, ils se sont remplis d'eau [*vésicules*] et ont fini pas se transformer en tranchées [*crevasses*] pleines d'un liquide jaune et épais [*pus*]. Le médecin a diagnostiqué une allergie au produit[814] et m'a recommandé de changer de métier. Mais bon, tu sais comment c'est le contrat OMI... J'ai été arrêté deux semaines et c'est parti avec les médicaments, des pommades principalement, mais aussi des comprimés. Mais dès que j'ai repris le travail et que j'ai touché la salade, en deux ou trois jours les boutons sont revenus : le médecin dit que la maladie est sous la peau. En 4 mois, j'ai fait 3 séjours à l'hôpital où je restais d'abord deux jours puis une semaine. Les deux derniers mois de contrat, on récoltait les poires et là, j'avais pas de boutons. Chaque année, en 1997, 1998 et 1999, à l'époque des salades et des melons, j'allais 2 à 3 fois aux urgences à Avignon. Et chaque année, ça partait à la fin de la campagne de la salade et des melons. En 1999, le toubib m'a dit : « J'ai essayé tous les traitements. Je ne sais pas ce que vous avez. La semaine prochaine, un spécialiste doit venir de Montpellier ». Ils m'ont fait 3

813 Entretien avec Mme Collet, Bureau de la réglementation et de la sécurité au travail (BRST), ministère de l'Agriculture, Paris, novembre 2007.

814 Le tableau clinique présenté par M. Bouzelmat A. s'apparente à celui d'une dermatite de contact allergique dont les symptômes sont décrits comme suit par la littérature spécialisée : « Les lésions sont purigineuses, érythémato-vésiculeuses, suintantes, coexistant avec des croûtes et une desquamation, d'apparition tardive après le contact (24 à 48 heures) et disparaissant en plusieurs jours après arrêt du contact. Elles sont initialement localisées au site du contact et peuvent s'étendre à proximité ou à distance du contact » [Crépy 2009 : 357-358].

> scanners dans le même mois, un aux mains et les deux autres sur tout le corps. Ils m'ont dit : « Tu as de maintenant de l'asthme aux poumons et l'allergie cutanée risque de s'étendre aux pieds ». C'est ce qu'il m'arrive depuis que je suis rentré au Maroc. Regarde ! [*Il quitte ses chaussures avec précaution et découvre ses pieds couverts de vésicules ulcérées et suppurantes*]. En 2000, le patron ne m'a pas prolongé le contrat au mois de juillet. J'étais en arrêt maladie depuis avril. J'allais toujours me faire soigner à l'hôpital, mais je n'étais plus en règle. Le 1er octobre, la police est venue m'arrêter là-bas. Quelqu'un de l'hôpital d'Avignon m'a dénoncé. Ils m'ont mis en garde-à-vue puis au centre de rétention d'Arenc. J'y suis resté quinze jours, suis passé devant 3 juges différents et finalement, j'ai été expulsé le 15 octobre 2000. Depuis, je suis bloqué ici, sans contrat. Je me soigne avec ma poche et c'est très cher parce que je prends beaucoup de médicaments. Regarde ! [*Il me tend une ordonnance établie par un médecin généraliste de Châteaurenard sur laquelle figure une quinzaine de médicaments, parmi lesquels des antihistaminiques, antibiotiques, anti-inflammatoires, broncho-dilatateurs, fluidifiants bronchiques...*] »[815]

Le cas de M. Bouzelmat A. donne à voir les différents canaux par lesquels les affections relatives au travail sont ici invisibilisées et finalement extraterritorialisées. Car s'il existe ici un lien d' « imputabilité » évident, du fait des époques de survenance et du caractère récurrent des éruptions, entre l'exposition directe (pulvérisation) et/ou indirecte au produit de traitement (contact avec les plans imbibés) et les premières manifestations allergiques, le caractère professionnel de l'affection ne fait l'objet d'aucune demande de reconnaissance par le salarié. De ce fait, les dépenses de santé engendrées sont prises en charge au titre de la branche « maladie » et non de la branche « AT-MP » à laquelle seul l'employeur cotise : il y a donc une socialisation, une externalisation du coût de reproduction de la force de travail en dehors de l'entreprise. Sur quelle base se construit-elle ?

D'un point de vue technique, la relative méconnaissance des produits par les saisonniers en charge du traitement (qui participent toutefois rarement à la phase antérieure de préparation de la bouillie, davantage susceptible de les mettre en contact direct avec les bidons) rend leur identification difficile. Or si le tableau de maladie professionnelle n°44 désigne des « lésions eczématiformes » et « urticaires de contact récidivants en cas de nouvelle exposition au risque » et identifie comme travaux susceptibles de provoquer ces affections « la manipulation ou emploi habituels, dans l'activité professionnelle, de tous produits », la relation de cause à effet, pour être établie, doit être confirmée par un « test épicutané positif au produit manipulé » [Abadia & Al 2010 : 311]. En d'autres termes, la concordance entre les symptômes présentés et le descriptif clinique figurant dans le tableau de MP est en dernier ressort établie

815 Entretien avec M. Bouzelmat A., *op cit.*

sur la base d'un examen, qui n'est réalisable que dans la mesure où le salarié est capable de nommer le produit incriminé et qui n'a, en outre, aucune finalité thérapeutique.

Cet écueil est identique en ce qui concerne les reconnaissances d'affections provoquées par les organophosphorés, une classe d'insecticides et fongicides encore utilisés (tableau MP n°11), dont le diagnostic doit être confirmé par un « abaissement significatif du taux de cholinestérase sérique et de l'acétylcholinestérase des globules rouges » [Abadia & Al 2010 : 292]. Or comme l'explique le Dr. Mokrani, médecin urgentiste à l'Hôpital de Salon-de-Provence, cet examen n'est pas intégré dans le dispositif de soins, essentiellement basé sur la clinique :

> « Cliniquement, on distingue les intoxications graves et non graves. Les symptômes sont différents, il y a des signes de type neurologique, respiratoire, avec des retentissements cardiaques… Bref, toute une symptomatologie bien décrite[816], qui établit une différence sur le plan clinique. Les intoxications graves, on doit en voir une par an à peu près, c'est tout. La plupart du temps, c'est un organophosphoré bien entendu et en général. Les patients viennent avec la référence du produit. Donc, quand c'est grave, on fait de la réanimation et en général ça se passe très bien. On utilise des antidotes de type *Atropine*, *Contrathion*.... et puis, on hospitalise au service de médecine quelques jours. Quant aux autres patients qu'on reçoit plus régulièrement, soit ils sont vraiment intoxiqués légèrement et donc ceux-là repartent à domicile, soit ils sont hospitalisés 24h aux urgences. C'est plus des soucis d'inhalation de produits. Il n'y a pas d'analyse de sang particulière, parce qu'il n'y a aucun marqueur sanguin. L'essentiel, comme c'est une inhalation la plupart du temps, c'est de vérifier l'état pulmonaire et la tolérance du poumon vis-à-vis de l'inhalation. Donc l'examen qui est fait régulièrement, c'est la radiographie pulmonaire, plus les gaz du sang, la gazométrie artérielle qui nous donne la pression en oxygène circulant. Ça, c'est sur le plan pulmonaire. Parfois il y a des projections cutanées de produit et là, c'est localement, c'est des phénomènes de brûlure, de l'érythème, des projections oculaires…
>
> FD : Vous dites qu'il n'y a pas de marqueur, mais sur les organophosphorés et carbamates anticholinestérasiques, il y a celui de la cholinestérase, d'ailleurs nécessaire pour faire une demande de reconnaissance en maladie professionnelle ?!
>
> Dr M. : Oui, mais on ne le dose pas celui-là. On ne le dose qu'en cas d'accident d'anesthésie au curare. Pour les organophosphorés, on se fie au tableau clinique. Pourquoi ? Parce que si on a un ouvrier qui arrive avec le produit référencé et qu'il y a tous les signes cliniques… enfin, nous on n'est pas dans la politique de doser, de confirmer biologiquement l'impression clinique qu'on a. Surtout qu'on ne va pas attendre le dosage de la cholinestérase, qui ne se fait pas ici à Salon en plus, parce que c'est un dosage particulier donc, qui part sur un labo marseillais… On n'attend pas le dosage pour traiter le patient, c'est évident. On est dans cette démarche là en fait. On traite le symptôme en fait dans ces intoxications-là, pas une maladie.

816 L'ouvrage de référence utilisé à l'Hôpital de Salon est celui de Danel & Barriot [1999(1993)].

> Nous on est un service d'urgences. On ne s'occupe pas de maladie professionnelle, c'est ça le souci. »[817]

La logique thérapeutique semble donc entrer ici en conflit avec l'obligation médico-légale de pratiquer un test biologique pour valider le diagnostic et ouvrir un droit à réparation au titre de la maladie professionnelle. Dans les cas d'intoxication grave (qui sont les plus susceptibles de générer des séquelles et donc de faire l'objet d'une demande de reconnaissance), non seulement le dosage de la cholinéstérase n'est pas réalisé, mais de surcroît l'injection d'antidotes régénère l'enzyme neurotransmettrice et efface toute trace d'inhibition chimique. Si l'on comprend bien l'urgence qu'il y a pour le salarié atteint à stopper le processus d'intoxication, on pourrait toutefois imaginer que le dosage soit réalisé en amont et indépendamment des soins. Le contre-exemple fourni par le médecin à propos du curare montre que lorsque la responsabilité médicale est engagée, cet examen peut être intégré au protocole de prise en charge. Plus que d'une stricte opposition entre l'impératif thérapeutique et la démarche médico-légale, il s'agit donc sans doute davantage d'un manque de convergence des logiques thérapeutiques et médico-légales lié à la différence de finalité de ces deux branches de la médecine (soigner/prouver) et à l'absence d'enjeu individuel et corporatif pour les médecins.

Abdelkarim et les preuves de l'intoxication

Abdelkarim a 18 ans au moment de notre entretien[818]. Si son passeport en indique 20, c'est m'explique-t-il, parce qu'il s'agit de l'âge minimum pour demander un passeport au Maroc et pouvoir ainsi émigrer. Le voyage jusqu'à Almería, il l'a pourtant fait clandestinement, à bord d'une *patera*, une grande barque de 10 mètres de long poussée par un moteur de 40 chevaux, avec 80 personnes à bord. Il est parti d'Al Hoceima, ou plus précisément de Jebra [*littéralement « le front »*] ». La traversée lui a coûté 1000 euros, qu'il a dû emprunter à droite, à gauche, car sa famille, d'ailleurs en désaccord avec sa décision de partir pour l'Europe, n'avait pas les moyens de lui avancer l'argent. Son père est un petit paysan de Nador dans l'Est du Rif, près de la frontière algérienne, qui pratique l'élevage traditionnel et possède seulement une vingtaine de moutons. « Je voulais aider ma famille. Depuis que je suis là, j'ai déjà envoyé trois fois 500 euros, dont 500 pour le remboursement de ma dette. Il ne me reste plus que 500 à payer », explique Abdelkarim.

Arrivée à Pala Negra, près d'El Ejido, la partie occidentale de la mer de plastique, le début de l' « enfer des serres ». Abdelkarim reste deux mois sans travailler, avant que des compatriotes ne le mettent en contact avec un patron. La migration rifaine est ancienne à Almería, même si la majorité des Marocains qui y travaille vient aujourd'hui de la région de Beni Mellal, dans l'Atlas. Grâce

817 Entretien avec Dr Mokrani, Service des urgences de l'Hôpital de Salon-de-Provence (13), mai 2006.

818 Entretien avec Abdelkarim (traduction de M. Elmorabiti, Sindicato de los Obreros del Campo-Almería), terrasse d'un café à Almería, avril 2005.

à la communauté, il trouve également un logement, qu'il partage avec d'autres Marocains et dont le loyer est de 100 euros/mois. L'exploitation qui l'embauche est une entreprise familiale (contrairement à la plupart des exploitations des Bouches-du-Rhône où l'essentiel de la force de travail est salarié) où le patron travaille avec sa femme, sa fille et son fils et Abdelkarim est le seul salarié, employé environ 14 jours par mois pour un salaire journalier de 30 euros.

Ouvrier polyvalent et sans papiers, il ne peut refuser de « sulfater » lorsqu'un jour, le patron lui fait signe d'amener le pulvérisateur. D'habitude, le patron effectue lui-même le traitement, ce qui n'empêche pas Abdelkarim d'être en contact avec les produits dans la serre : « Chaque semaine, il y a du produit partout. Tu t'en mets partout en passant dans les rangées ». Mais cette fois, il va devoir appliquer le produit. Il raconte : « J'ai donné le pulvérisateur au patron. Il a fait la préparation, l'a rempli. Puis il m'a aidé à l'installer sur mon dos. Je n'avais pas de vêtement de protection, ni de masque ». Une fois la tâche effectuée, Abdelkarim rentre chez lui. Se sentant mal, il se couche en arrivant, avant de se réveiller pour vomir du sang. Son logeur consent à l'emmener à l'hôpital où il le laisse seul.

Abdelkarim n'a pas de carte « *del seguro* », mais l'accès aux soins est relativement « facile pour les étrangers sans papiers dans cet hôpital ». Il ne parle presque pas espagnol et il n'y a personne à l'Hôpital du Poniente pour traduire. « Heureusement, il y avait un médecin syrien. On parle un arabe différent mais on s'est à peu près compris. Il m'a demandé si je fumais. J'ai dit que non. J'ai expliqué que je travaillais dans les serres et que j'avais été intoxiqué par les produits. Du coup, il a voulu m'intuber. J'ai eu peur et j'ai refusé. C'était une connerie. Le médecin m'a dit que je pouvais mourir ». Peu après, Abdelkarim rentre chez lui, sans avoir subi d'examens complémentaires et sans prescription médicamenteuse. A pied.

« Je suis resté une semaine allongé. Tous les jours, je vomissais du sang. J'avais les poumons qui brûlaient, des quintes de toux qui n'en finissaient pas. Impossible de dormir. J'avais de la fièvre, je ne mangeais pas. Jusqu'à aujourd'hui, je ne mange rien, car ça me fait trop mal, ça ne passe pas. Seulement du café au lait, du pain et des dattes. Mon état s'est mis à empirer. Il fallait que quelqu'un m'aide pour que j'aille aux toilettes. Un jour, j'ai voulu y aller seul et je suis tombé. J'ai appelé un copain qui vit avec moi, qui a appelé les urgences. L'ambulance est venue me chercher ».

La suite de son histoire est consignée dans son dossier médical qu'il ouvre devant moi. Radio pulmonaire, prise de sang, perfusion, médicaments... tout y est ou presque : il ne comporte aucune trace d'une intoxication aux pesticides. Nulle part, il n'est fait référence à ses déclarations quant à son exposition professionnelle, pourtant exprimée en arabe lors de son premier passage aux urgences. Le diagnostic posé est clair : tuberculose pulmonaire avancée. Il ne fait aucun doute qu'Abdelkarim était atteint de tuberculose et au moment de notre rencontre, il suivait d'ailleurs toujours son traitement. Ce qui est plus problématique, c'est la manière dont celle-ci s'est superposée à l'intoxication aiguë. Si les symptômes de cette dernière ont pu interagir avec ceux d'une tuberculose préexistante, pourquoi ont-ils été invisibilisés au point de ne pas apparaître dans le dossier ?

Un élément de réponse peut être fourni par une analogie avec d'autres affections professionnelles comme la pneumoconiose ou le mésothéliome, permettant de

revenir en passant au cas français. Pendant de nombreuses années la tuberculose a joué cette fonction de pseudodiagnostic écran, systématiquement brandi pour occulter le caractère professionnel des affections respiratoires [Thébaud-Mony 1990 & 1991 ; Devinck & Rosental 2009][819]. Il en est de même aujourd'hui pour le tabagisme, la consommation d'alcool... qui relient de plus la pathologie à une conduite à risque dont l'ouvrier porte la responsabilité. Ainsi, dans le meilleur des cas, une approche pluri-factorielle des affections liées au travail associe cette responsabilité à celle de l'employeur. Sans quoi, la première se substitue à l'autre et le caractère professionnel de l'affection s'efface devant des conduites addictives ou l'hérédité.

Si l'on revient aux pesticides, un détour par la Californie des années 1960 (soit le moment où sont médiatisées les premières contaminations massives d'ouvriers agricoles aux organophosphorés), rappelle qu'à la même époque se développe toute une controverse autour de l'influence des facteurs individuels dans le phénomènes d'inhibition de la cholinéstérase [Nash 2004]. La controverse a fait date et la MSA s'est réappropriée l'argument de sorte que même si l'abaissement de la cholinéstérase est juridiquement reconnu comme élément de preuve, celui-ci est contesté par la MSA, qui met en avant la variabilité naturelle des taux selon les individus, ainsi que la fonction inhibitrice parallèle de l'alcool[820]. On voit donc que même lorsque les tableaux sont établis, l'organisme de sécurité sociale agricole développe des arguments remettant en cause l'imputabilité automatique entre expositions et pathologies, ce qui laisse entrevoir les résistances et pratiques d'éviction auxquelles se heurtent les demandeurs lors de la phase de reconnaissance médico-administrative.

Retour auprès de M. Bouzelmat A. ; malgré le lien établi par le médecin entre les symptômes et la manipulation d'un produit de traitement, il opte pour le maintien dans l'emploi, plutôt que pour une demande de prise en charge au titre de la maladie professionnelle. Le changement de métier recommandé par le praticien est impossible en l'absence d'un droit au séjour stable, déconnecté de son contrat saisonnier. Le bridage de sa mobilité professionnelle l'amène donc à chercher à tenir son travail pour ne pas risquer de le perdre, en gérant au mieux ses arrêts maladie, c'est-à-dire en ne s'arrêtant qu'en dernier recours[821]. Ses hospitalisations systéma-

819 Dans le cas des travailleurs étrangers, le diagnostic écran de la tuberculose s'impose d'autant plus facilement que la santé des étrangers s'est historiquement structurée en France dès l'époque coloniale comme un objet à part, possédant ses propres institutions (par exemple l'hôpital franco-musulman de Bobigny créé dans une optique de contrôle des populations nord-africaines en Région parisienne [Musso 2005]) et construit sur la base d'un modèle épidémiologique fortement marqué par l'évolutionnisme et le culturalisme [Fassin 2000]. Ainsi vue comme une « pathologie d'importation », la tuberculose est l'élément extérieur non seulement au travail, mais aussi au pays d'accueil (l'étiologie de l'affection est pourtant dominée par les facteurs socio-économiques et renvoie donc notamment aux conditions de logement de ces populations), sur lequel médecins et employeurs prennent appui pour nier l'origine professionnelle des pathologies pulmonaires dont souffrent les travailleurs migrants du fait des travaux auxquels ils sont assignés.

820 Entretien avec MM. Larrat & Adjemian, *op. cit.*

821 Berlan & Al font un constat similaire au début des années 1990 : « La santé est sacrifiée au travail : l'ouvrier veut gagner autant d'argent que possible et fait des heures jusqu'à épuisement… En cas de maladie, l'ouvrier se soigne d'abord à coups d'aspirine, puis avec les médicaments qu'il possède. Si la douleur se poursuit, il va voir le médecin. Il ne consulte un médecin que lorsqu'il ne peut plus faire autrement. Contrairement à l'idée reçue le travailleur immigré se fait soigner seulement lorsqu'il est au bout du rouleau. L'hospitalisation est alors le seul

tiques constituent pour son employeur des gages que ces arrêts ne sont pas de complaisance et le mettent pour un temps à l'abri de toute suspicion de simulation. Mais à mesure que l'allergie évolue et devient de plus en plus invalidante, l'équilibre qui s'est construit entre le saisonnier et son patron, ce *modus vivendi* trouvé dans la gestion au coup par coup de cette affection, se rompt sous l'effet de l'allongement des périodes d'arrêt : l'employeur refuse finalement de prolonger le contrat initial de 4 mois de 2 mois supplémentaires, comme il le faisait jusque-là chaque année.

Sans cette prolongation, c'est non seulement son droit au séjour qui s'éteint, mais également ses droits sociaux : les indemnités journalières perçues au titre de la maladie sont suspendues par la MSA à échéance du contrat de travail, de même que les allocations familiales et les remboursements de soins (Cf Annexe 6). La carte Vitale des saisonniers est d'ailleurs désactivée au terme du contrat de travail[822]. Une fois sans papiers, l'unique façon pour eux de se soigner passe dès lors par l'obtention de l'Aide Médicale d'État, c'est-à-dire le basculement d'un système assurantiel géré par la MSA à un système assistantiel dépendant du régime général : sans cela, la prise en charge de l'affection professionnelle (certes non déclarée et donc non reconnue comme telle) n'est plus possible ; avec, elle glisse de toute façon en dehors du système de protection sociale agricole. Au-delà de la question (lorsque la maladie perdure après le terme du contrat) du maintien d'une protection sociale assise sur la part socialisée du salaire du saisonnier, c'est bien la séparation de la production et de la reproduction de la force de travail qui est en jeu et qui est mise en œuvre par les lois migratoires utilitaristes.

Cette séparation apparaît ici dans sa forme la plus crue, la plus violente. Elle s'effectue matériellement en trois temps : tout d'abord, l'illégalisation du migrant dès lors qu'il n'est plus réduit à son travail et à la plus-value qu'on a pu en extraire ; ensuite, la criminalisation de sa prétention à soigner la maladie contractée à la fois pendant et du fait de son travail (et on mesure dans le récit de M. Bouzelmat A. à quel point l'illégitimité de son corps malade et de sa démarche de santé est partagée par tout ou partie du personnel de l'hôpital, de sorte que celui-ci le signale et le livre aux services de police, ce qui témoigne ici d'une renonciation de l'institution médicale à l'impératif d'hospitalité, cette « hospitalité absolue [qui] commande de rompre avec l'hospitalité de droit, avec la loi ou la justice comme droit » [Dufourmantelle & Derrida 1997 : 29]); enfin, l'expulsion du saisonnier et donc l'extraterritorialisation de la pathologie vers son pays d'origine, sa famille et son mode de production domestique appelés à supporter désormais le coût du renouvellement de sa force de travail.

---

moyen d'accéder aux soins nécessaires. » [1991 : 91-92]

822 Entretien avec Mohammed B., *op. cit.*

De par la nature même de l'affection, l'histoire de M. Bouzelmat A. met en lumière une forme d'altération de la santé très commune chez les saisonniers OMI. Mais parce que les dermatoses de contact et autres eczémas contractés à la faveur de la manipulation des pesticides constituent justement pour ces hommes le lot commun du travail en agriculture intensive, elles donnent lieu à peu d'arrêts de travail et font la plupart du temps l'objet d'une pseudoconsultation en pharmacie ou d'une automédication. Une travailleuse sociale témoigne à propos d'un saisonnier affecté au traitement :

> « Un ouvrier est venu l'autre jour à la permanence et il se plaignait de démangeaisons dans le dos. Il a enlevé son tee-shirt : son dos était couvert de cloques. Il est allé à la pharmacie, où on lui a donné une crème »[823].

Entre 1985 et 1987, M. Zendar S. est embauché dans une exploitation de la région d'Arles par l'intermédiaire de son beau-frère qui a convaincu son patron d'établir un contrat à son nom. S'il était paysan avant de migrer en France, son travail n'avait toutefois rien de comparable avec celui devant être fourni dans cette grosse entreprise maraîchère, qui produit des courgettes, tomates et melons dans une soixantaine de serres, auxquelles s'ajoutent 14 hectares de plein champ. Il raconte son expérience :

> « Là-bas, je faisais un peu de tout. On plantait, on récoltait, on faisait le traitement... Le sulfate, je le passais avec mon beau-frère. Une fois tous les 3 jours environ. Chacun avait une lance, reliée à la citerne, tirée par le tracteur. On passait les produits même quand les ouvriers travaillaient dans les champs. Sans masque, ni combinaison, rien de tout ça. Avant, on faisait la préparation. Ça consistait à mettre le produit dans la citerne et à le mélanger avec de l'eau. Je ne sais pas quel produit on mettait, mais sur certains, il y avait des têtes de mort. Après le traitement, je me chargeais aussi du nettoyage de la citerne. Ça, c'était la merde ! Quand tu enlevais le bouchon, l'eau et la mousse te coulaient sur les mains et les bras,et ce, même si tu mettais des gants. Ça brûlait ça grattait, ça faisait des boutons. Le soir, j'avais les yeux qui piquaient, qui pleuraient. La gorge me brûlait, ça coinçait là [*il pose sa main sur le haut de sa cage thoracique*]. Et puis aussi, le mal de tête, le nez qui coule... Un jour, je suis allé chez le toubib, le généraliste du village. Je lui ai montré les boutons et je lui ai expliqué que je faisais le sulfate. Il m'a demandé si je mettais un masque, m'a donné des médicaments et m'a arrêté une semaine. J'ai pris les médicaments mais je ne me suis pas arrêté : le patron a fait pression en ce sens. Si j'étais resté dormir, il m'aurait foutu dehors »[824].

Comme j'aurai l'occasion de le détailler dans le chapitre suivant à propos des accidents, l'observance du traitement prescrit butte sur la précarité de l'emploi saisonnier et se heurte au refus (explicite ou anticipé) de l'employeur dès lors qu'il passe par un arrêt de travail. Le

823 Entretien avec Aïcha, Point d'appui d'Entressen (13), Clos de l'âne Blanc, juin 2004.

824 Entretien avec M. Zendar S., *op. cit.*

saisonnier OMI module donc le traitement en fonction de ses marges de manœuvre et faute de pouvoir s'arrêter, les allergies aux produits et autres gênes et pathologies non invalidantes sont considérées comme étant des « risques du métier » qu'il faut supporter et soigner *a minima*. Un grand nombre de saisonniers des serres interrogés décrit les mêmes symptômes (asthénie, céphalée, larmoiement, rhinorrhée, dyspnée, crampes abdominales, nausées, diarrhée…), témoignant d'une intoxication collective répétée aux pesticides. Ces traces renvoient d'ailleurs assez précisément au descriptif des affections provoquées par les organophosphorés et les carbamates anticholinéstérasiques, tel qu'il figure dans le tableau n°11 des maladies professionnelles du régime agricole.

Faute de faire l'objet d'un signalement et *in fine* d'une demande de reconnaissance, ces symptômes sont normalisés par les ouvriers, au sens où ceux-ci les intègrent à leur routine professionnelle. Les saisonniers chargés d'appliquer les pesticides rapportent qu'ils boivent systématiquement du lait après le traitement. Peu importe au fond que le lait ait ou non un effet antipoison (ce qui se dit fréquemment en médecine populaire, notamment chez les ouvriers agricoles venant d'autres régions et travaillant dans d'autres zones d'agriculture intensive comme à Almería en Espagne ou en Californie), l'essentiel est de répéter cette action après chaque exposition et de constater une disparition des symptômes d'intoxication le lendemain : le salarié possède alors une norme de gestion du danger, dont la stricte observance lui donne une apparente confirmation empirique qu'elle est effective pour se protéger *a minima* des substances qu'il ne peut refuser d'épandre sans protections, sans risquer de perdre son emploi la saison suivante.

Cette routine peut prendre des modalités différentes selon les salariés, car s'il existe une expérience et une pratique collective codifiée, la gestion du danger est en dernier recours individuelle, ce qui, au-delà de l'adhésion à la croyance et à la « communauté de pratiques » [Wenger 1998], favorise les interprétations et conduites singulières. Si pour la majorité des saisonniers rencontrés, le pouvoir thérapeutique du lait réside dans son absorption, pour M. Bouzelmat D., celui-ci agit comme une purge :

> « Un jour, mon frère et un collègue étaient en train de passer un pesticide, chacun avec un pulvérisateur. Moi, j'étais derrière. Je ramassais le plastique, je quittais les chenilles [*abris bas de plastique montés sur arceaux*]. Tout d'un coup, il s'est mis à faire très chaud. L'odeur du produit était très forte. Je suis tombé. J'ai dû arrêter de travailler. J'ai bu du lait, pour vomir, pour ne pas garder le produit. Je ne suis pas allé chez le médecin. Le lendemain, ça allait mieux, j'ai repris le travail. »[825]

825 Entretien avec M. Bouzelmat D., Miramas (13), septembre 2007.

Comme le met en évidence ce témoignage, l'exposition ne concerne pas les seuls applicateurs. Les pesticides ont au contraire un retentissement sur l'ensemble de l'environnement de travail et ce à travers deux biais principaux : la coactivité et la réentrée dans les espaces de culture traités. L'étude de ces situations, parce qu'elle prend acte de la nécessité d'appréhender l'exposition aux pesticides au travers de l'activité de travail réelle dans la suite des travaux ergotoxicologiques de Sznelwar [1992], est cruciale, car elles révèlent les angles morts d'un système de protection focalisé sur la dimension individuelle de l'exposition. Car l'affirmation par la MSA et le ministère de la nécessité de faire de la protection collective revêt une fonction essentiellement rhétorique ; dans la pratique (à la fois concrète en entreprise et dans le contenu des politiques préventives), celle-ci s'efface devant la protection individuelle. Ce décalage apparaît clairement dans le bilan du réseau de toxicovigilance « Phyt'attitude » :

> « Dans la stratégie de prévention, la protection collective vient toujours en amont de la protection individuelle. Les seules données dont nous disposons concernent les cabines [de tracteurs], fermées ou non »[826].

Parent pauvre d'une protection collective dont le caractère prioritaire n'est affirmé que pour les besoins de cohérence rhétorique de l' « usage contrôlé » des pesticides, la cabine filtrante sur un tracteur ne protège en fait que l'applicateur – à condition que la cartouche du filtre soit régulièrement changée et qu'il n'ouvre pas la fenêtre pour améliorer la visibilité, celle-ci étant fréquemment obstruée par les dépôts de produits [Mohammed-Brahim 1996]... – et ne limite pas l'exposition dans l'ensemble de l'environnement de travail. Sa proximité avec les EPI, dont elle est en définitive une simple extension, explique qu'elle puisse entrer dans la logique préventive institutionnelle. Elle n'en questionne en effet ni les fondements, ni la portée. Elle prolonge l'idée que l'étanchéité des protections confine l'ouvrier dans une bulle, l'isole hermétiquement d'un espace de travail dans lequel sont épandues des substances dont la toxicité humaine peut pourtant être avérée. On reste donc dans le cadre du « modèle de prévention par écrans », dont Mohammed-Brahim & Garrigou décrivent en ces termes les limites :

> « En limitant la prévention du risque chimique à la seule interposition face aux dangers, le modèle s'interdit de fait de rechercher et d'agir sur les déterminants techniques, organisationnels et humains mêmes de ces dangers, et se prive de marges de manœuvre mobilisables pour une démarche intégrée de prévention du risque chimique » [2009 : 52].

Il est d'ailleurs symptomatique de noter que les tests d'efficacité des cabines ont été notamment réalisés par la MSA à partir d'une exposition à l'arsénite de soude, substance alors

826 CCMSA, *Phytosanitaires et pratiques agricoles : Phyt'attitude au cœur de la prévention (1997-2007)*, 2010 : 13.

sur le point d'être enfin interdite au niveau européen (2003), alors que la cancérogénicité des arsenicaux est identifiée dans l'industrie anglaise depuis 1820. La protection collective ne consisterait-elle pas plutôt par exemple à agir en amont sur la mise sur le marché de telles substances ? Symbole de l'incongruité de l'approche institutionnelle actuelle : l'image d'un tracteur équipé d'une cabine, remorquant un atomiseur qui asperge de produits les ouvriers restés dans le verger.

La gestion politique et bureaucratique du risque pesticides s'inscrit en fait davantage dans l'ordre du discours et du symbolique que dans celui de l'action et du matériel. Elle vise avant tout à autoriser, ou du moins à laisser faire, la commercialisation et l'utilisation de produits pouvant être cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction et donc à rendre inexorables des expositions (et donc des affections) tout en les construisant comme clandestines et en en rejetant ainsi la responsabilité sur l'applicateur. Ainsi, comme le remarquent Nicourt & Girault :

> « En prescrivant l'usage de protections individuelles réputées pour leur inappropriabilité aux exigences du travail, elles incitent à poursuivre l'emploi de produits reconnus toxiques, en imputant aux viticulteurs la responsabilité de leurs affectations sanitaires » [2009].

Retour maintenant sur les marges de la prévention institutionnelle et tout d'abord sur la « coactivité ». Celle-ci désigne la superposition de deux tâches différentes dans le même espace-temps de travail. En plein champ et notamment en arboriculture, le traitement s'opère couramment alors que les ouvriers sont occupés à tailler, éclaircir, récolter..., les employeurs ne jugeant pas utile de faire sortir les travailleurs du verger, car la suspension de leur activité représente un surcoût : la chasse aux coûts de main-d'œuvre et la banalisation du traitement s'opposent ici à une organisation du chantier les protégeant de l'exposition indirecte. Saisonnier OMI en charge du traitement dans une exploitation arboricole, M. Habib-Chorfa raconte :

> « Le sulfate, c'est toujours le chef d'équipe qui faisait la préparation. Moi j'étais chargé de le passer. Parfois avec une machine dans le dos. Ça te brûle la peau, le soir tu as mal à l'estomac, à la tête, ça tourne... Sinon, il y a un autre appareil où tu travailles à 3, un qui conduit le tracteur et les deux autres à l'arrière avec une lance chacun. Enfin, il y a le tracteur. Il passe à côté de toi, quand t'es en train de travailler. Tu ne t'arrêtes pas, tu continues à bosser. Et tu reçois plein de produit sur toi... »[827]

827 Entretien avec M. Habib-Chorfa, Cafétéria *Géant Casino*, Salon-de-Provence (13), juin 2004.

Il ne s'agit d'ailleurs pas là d'une réalité propre aux saisonniers OMI ; une travailleuse sociale d'origine maghrébine[828] ayant été embauchée plus jeune à la récolte de fruits à noyaux durant l'été m'a raconté de quelle manière elle était alors régulièrement soit directement aspergée, soit prise dans un brouillard de pulvérisation. Il faut dire que d'un point de vue technique, la fréquente utilisation en arboriculture de pulvérisateurs non discriminants de type atomiseurs tractés favorise les expositions indirectes, dans la mesure où le spectre de diffusion du produit est large (et amplifié par le vent), où la vitesse d'épandage raccourcit le temps et modifie la nature de l'interaction entre l'opérateur véhiculé et les ouvriers occupés dans le champ[829] et où l' « effet de voûte » créé par la pulvérisation en gouttelettes est susceptible de générer pour ces derniers une « exposition proche de celle d'une pulvérisation en milieu clos » [Testud & Al 2001 : 29].

La « réentrée » renvoie elle à l'exposition subie par les ouvriers agricoles au moment où ils pénètrent dans un champ traité et où ils sont en contact avec des végétaux souillés par les pesticides épandus (contamination cutanée) et/ou respirent un air vicié (inhalation). Si depuis 2006, la réglementation impose le respect avant la réentrée d'un délai compris entre 6 et 48 heures[830], la pratique dans certaines exploitations intensives en est très éloignée, comme le rapporte M. Bouzelmat S., ancien saisonnier OMI faisant fonction de tractoriste dans une exploitation de la région de Miramas, en charge du traitement :

> « Le patron me confiait le sulfate. C'est moi qui faisais la préparation. Le patron me montrait quels produits mélanger. Pas toujours les mêmes. Des fois c'était de la poudre, d'autres fois du liquide. Il fallait souvent mélanger 2, 3, 4, parfois jusqu'à 5 produits différents et remplir la cuve du tracteur. En remplissant, ça arrivait que leproduit me coule sur les mains. C'est comme quand je nettoyais : je remplissais la cuve d'eau, puis j'enlevais le bouchon ; l'eau et la mousse coulaient alors par terre et sur mes mains. Et le soir, je ne pouvais pas toujours prendre une douche, parce qu'il n'y en avait que 2 pour 40 ouvriers. Certains soirs, ça n'allait pas : mal à la tête, les yeux qui

828 Entretien avec Aïcha, *op. cit.*

829 Ces remarques peuvent être étendues aux traitements aériens utilisés parfois en arboriculture (mais aussi sur la vigne, les céréales, les forêts...), que je n'ai toutefois pas rencontrés dans le cadre de cette enquête. A partir notamment des travaux de Wright [2005(1990)], qui décrit l'exposition des *flagmen*, ces ouvriers chargés d'indiquer physiquement les zones à traiter qui sont continuellement aspergés de produits sans pour autant disposer au minimum de protections individuelles, on peut se demander si la conscience du risque et les moyens de s'en prémunir ne sont pas inversement proportionnels à la distance entre la source d'exposition et les salariés. En France, les seuls garde-fou réglementaires en la matière sont l'interdiction d'épandre des produits classifiés toxiques (T) et très toxiques (T+) et l'obligation pour l'applicateur (société extérieure) de s'assurer que personne ne se trouve dans la zone à traiter (*Arrêté du 5 mars 2004, JORF du 24 mars 2004*).

830 L'arrêté du 12 septembre 2006 stipule que : « sauf dispositions prévues par les décisions d'autorisation de mise sur le marché […], le délai de rentrée est de 6 heures et, en cas d'application en milieu fermé de 8 heures. Il est porté à 24 heures après toute application de produit comportant une des phrases de risque R36 (irritant pour les yeux), R38 (irritant pour la peau) ou R41 (risque de lésions oculaires graves) et à 48 heures pour ceux comportant une des phrases de risques R42 (peut entraîner une sensibilisation par inhalation) ou R43 (peut entraîner une sensibilisation par contact avec la peau) ».

> piquaient... mais bon, je m'endormais et le lendemain, ça allait mieux. Faut dire que comme il y avait environ 200 serres à traiter, ça durait 2 ou 3 jours de suite. Sans cabine sur le tracteur, ni masque, ni combinaison... Et quand je passais le produit, les ouvriers sortaient de la serre et rentraient juste après. C'était encore mouillé, plein de produits. »[831]

Ce témoignage met en lumière les limites de la réglementation en matière de réentrée. Non pas tant parce qu'elle n'est ici pas respectée, car la situation de travail décrite est de toute façon antérieure à la mise en place de la norme. Mais davantage parce que l'épandage des produits se fait ici en mélange, alors que les délais fixés en 2006 sont définis par rapport à chaque produit. Or si la persistance d'un produit peut faire l'objet de mesures et que le délai de réentrée peut donc être déterminé à partir d'une base toxicologique certes relative – les quantités restantes sont susceptibles de varier en fonction de divers paramètres tels que la technique de pulvérisation utilisée, la dose de matière active, la température ambiante, la ventilation... [Chaigneau & Chauvel 2004] – mais réelle, il n'en est pas de même pour un mélange « extemporané », dont on ne connaît pas *a priori* la toxicité cumulée[832]. Le ministère de l'Agriculture reconnaît d'ailleurs que, faute de pouvoir appréhender rigoureusement les effets additionnels et/ou synergiques des mélanges sur la santé du travailleur, la fixation du délai correspond davantage à de la « gestion de risque » (*risk management*) qu'à de l' « évaluation du risque » (*risk assessment*) :

> « FD : Une question à propos des délais de rentrée : dans la mesure où ceux-ci varient entre 6 et 48h en fonction du produit, quel délai s'applique en cas de mélange?
>
> FC : Vous prenez le délai de rentrée le plus long et vous le respectez. On ne connaîtrien de la toxicité potentialisée. Pour les mélanges, on fait de la gestion de risque et pas de l'évaluation de risque, que les toxicologues sont incapables de réaliser. C'est-à-dire qu'on dit « ce qui est le plus risqué, c'est interdit. » Maintenant, vous avez interdiction de mélanger 2 T ou T+. On fait au mieux. C'est de la gestion de risque, c'est-à-dire on dit « on va déjà écarter ce qui est beaucoup trop dangereux, là où le risque est quand même… là où on estime que c'est très dangereux. Pour le reste, on essaiera de faire mieux quand on aura les moyens ». On essaie d'éviter les catastrophes quoi. Parce qu'il y a la solution qui est de dire « on autorise au cas par cas ». Ça, on a essayé de faire. Mais on s'est retrouvé avec des milliers de mélanges possibles. La Direction des Végétaux a été débordée. Mais même ça, c'était de la gestion de risque, dans le sens où un toxicologue, pour faire effectivement une évaluation de risques, il lui faut des tas de données que l'on n'a pas avec un mélange. Donc, ça consistait à dire « les

831 Entretien avec M. Bouzelmat S., *op. cit.*

832 « Compte tenu de la complexité et de la variabilité des mélanges de substances chimiques auxquels l'homme est susceptible d'être exposé, l'évaluation des effets toxiques de ces substances est extrêmement difficile. Aucun protocole d'étude n'est actuellement validé spécifiquement pour l'étude de l'effet des mélanges » (*Avis de la Commission d'Étude de la Toxicité concernant les mélanges de produits phytopharmaceutiques. Réponses aux questions faisant l'objet d'une saisine de la Commission par la Direction Générale de l'ALimentation*, 2002 : 3).

> produits les plus dangereux, on ne les mélange pas entre eux. » Et d'ailleurs, je crois qu'on doit être le seul pays européen à avoir réglementé ça. Les autres, vous croyez qu'ils ne mélangent pas ? [Rire]. J'ai lu des fascicules de nos collègues, notamment anglais : il n'y a rien sur les mélanges, si ce n'est : « Ne mélangez pas 2 anti-cholinestérasiques ensemble ! Ce n'est pas sain. » Les autres n'ont rien fait. Et ils mélangent aussi. Je ne suis pas en train de vous dire que ce que le ministère de l'Agriculture a pris comme arrêté est un arrêté optimal. Ça s'appelle de la gestion de risque. Les mélanges avant, c'était du non-dit. Tout le monde savait qu'il y avait des mélanges, personne n'y faisait rien et surtout on ne voulait pas s'en occuper, parce que c'est impossible à évaluer. Et puis d'autre part, il y a aussi des trucs que l'on n'a jamais réussi à bien voir, c'est… « bon, je fais un passage, mais je passe trois produits. Trois produits autorisés, le mélange est permis. Maintenant je vais m'exposer trois fois en les passant un par un. Croyez-vous que je sois mieux protégée ? Ça c'est un truc que l'on n'a jamais su résoudre. [*Rire*]. Et j'ai demandé à droite, à gauche, personne ne sait résoudre ça. »[833]

On voit que la production de la norme prend ici appui sur des données toxicologiques faibles et non spécifiques. A l'image d'Alexandre tranchant le nœud gordien que les experts sont incapables de dénouer [Callon & Lascoumes 2001 : 26], le ministère rend donc un arbitrage prenant en compte d'une part, le coût et le temps d'exposition et d'autre part, la protection de la santé des travailleurs pensée selon le principe de précaution[834]. Ce calcul à la marge débouche sur une réglementation minimale qui se contente d'interdire les mélanges des produits les plus toxiques (T & T+), c'est-à-dire ceux contenant « plus de 0,1% de substance active cancérogène de catégorie 1 ou 2 ou plus de 0,5% de substance active mutagène de catégorie 1 ou 2 » [Delemotte 2004 : 145]. Outre qu'elle est de ce fait potentiellement peu protectrice, on peut s'interroger sur l'applicabilité d'une telle norme, tant la pratique du mélange (parce qu'elle limite le nombre de passages) et de la réentrée immédiate dans les cultures est ancrée dans les habitudes professionnelles et répond de surcroît à une logique de compression des coûts de production. Quel serait alors son impact dans le cas où le comportement du patron de M. Bouzelmat S. demeurerait inchangé ? L'exposition des salariés continuerait de manière clandestine, ce qui souligne la vacuité d'une politique de prévention visant à encadrer les conditions d'utilisation, c'est-à-dire à produire formellement de l' « usage contrôlé », sans agir en amont sur la mise en circulation de substances reconnues toxiques pour la santé des travailleurs (lorsqu'elles sont en outre utilisées sans protection « adéquate »).

833 Entretien avec Mme Collet, *op. cit.*

834 Pour une définition du principe de précaution, se reporter par exemple à Myers [2002]. Le Dr. Oléa en rappelle les 4 piliers : « S'abstenir en l'absence de certitude ; la preuve de l'innocuité du produit échoit au fabricant ; présentation d'alternatives ; participation de la société civile au processus de décision » (Entretien avec Dr. Oléa, *op. cit.*).

Si la question de l'exposition indirecte des salariés lors de la réentrée se pose pour tout type de culture (et notamment l'arboriculture où le haut du corps des ouvriers est en contact prolongé avec le feuillage), elle se présente avec une acuité particulière sous serre, compte tenu du confinement : l'évaporation du produit dans l'air y est plus lente et la redéposition sur les plantes des particules chimiques en suspension plus forte du fait de la condensation. Compte tenu des conditions spécifiques de température et d'hygrométrie (90%), l'absorption cutanée des pesticides pourrait en outre y être favorisée [Samuel & Al 2002 : 2][835]. La suite du témoignage de M. Zendar S. rend compte d'une situation sanitaire alarmante au sein de l'entreprise de maraîchage sous serre qui l'emploie comme saisonnier de 1989 à 2001 :

> « Je faisais un peu de tout chez X : je plantais, je récoltais, j'arrosais, j'emballais et je sulfatais. Le sulfate, c'est que les contrats OMI qui le passaient, pas les cartes de séjour. Les 12 saisonniers de l'exploitation l'appliquaient chacun son tour. Avant de traiter, il fallait préparer la bouillie et remplir la citerne. Généralement, on ne mettait qu'un produit à la fois, sauf pour les tomates, où il fallait en mélanger 2. Pour les abricots aussi, c'est un seul produit à la fois, mais on appliquait séparément cinq produits différents en tout. Une fois la préparation terminée, chacun prenait une lance et on avançait derrière le tracteur. Sans masque, ni combinaison. Bon, si tu les achetais toi, tu les mettais, sinon y en avait pas[836]. Quand on arrivait dans les serres pour traiter, les ouvriers sortaient et réentraient tout de suite après. Après, tout le monde avait les bras brûlés, ça grattait. Chaque jour, ça recommençait. A chaque sulfatage, 2 ou 3 personnes allaient à la clinique de Miramas. Pour la peau, la gorge, la tête, l'estomac... Chaque jour, il manquait 2 ou 3 personnes : soit parce qu'ils étaient hospitalisés une nuit ou deux, soit parce que, malgré les pressions du patron, ils restaient dormir dans la chambre, trop malades pour travailler. »[837]

Si le recours intensif à la chimie de synthèse (stimulé par l'artificialisation du milieu qui rend la question de la prolifération des ravageurs – moisissures, insectes, *adventices*... – plus présente et délicate à manier), l'application de ses produits en mélange pour certaines cultures sous abri, l'inexistence à l'époque de délai de réentrée à respecter, l'absence de protections

835 Le problème est bien identifié à Almería (Espagne), la plus grande concentration de serres au monde, et pose des problèmes insolubles (et pourtant « solutionnés »...) aux services de prévention : « Le facteur chaleur joue un rôle important. Sous les serres, il fait facilement 50° et sous l'effet de la vasodilatation la pénétration cutanée est supérieure, notamment celle des produits dits « d 'absorption lente » qui, s'ils pénètrent mieux la plante, entrent peut-être aussi plus facilement par la peau. Comme dans ces conditions les cirés en plastique ne sont pas portables, avec l'AEPLA [*groupement espagnol des producteurs de pesticides*], on a conseillé d'utiliser le *gore-tex*, à partir d'expériences réalisées en Thaïlande. Le problème c'est qu'on s'est rendu compte que si le *gore-tex* laisse respirer le corps et sortir la sueur, il laisse aussi entrer le produit » (Entretien avec M. Parron Carreno, *Consejeria de Salud, Junta de Andalucia*, avril 2005).

836 Il s'agit là d'un cas rencontré à plusieurs reprises dans le cadre de cette recherche : en l'absence d'une prise en charge de la prévention par l'employeur, les ouvriers qui veulent se protéger doivent acheter leurs propres EPI. On peut y voir là l'effet performatif, dans le cadre spécifique du « salariat bridé », du discours dominant consistant à rendre le travailleur responsable des atteintes de santé provoquées par son exposition professionnelle à des conditions de travail dégradées.

837 Entretien avec M. Zendar S., *op. cit.*

individuelles tant pour l'applicateur que pour les autres salariés... sont autant de facteurs susceptibles de provoquer les affections rapportées par M. Zendar S., leur fréquence semble élevée au regard d'autres témoignages. Il m'a cependant été impossible de recouper l'information avec des données chiffrées sur le nombre d'intoxications aux pesticides traités à la clinique mutualiste de Miramas. Il est certain que cette structure est investie sur les questions de médecine du travail (industrielle essentiellement)[838] et pratique le tiers-payant, ce qui *a priori* favorise l'accès aux soins des saisonniers, qui en majorité ne possèdent pas de complémentaire santé. Au cours d'un entretien réalisé un an avant celui avec M. Zendar S., le Dr Vincent indiquait que s'il y voyait beaucoup de pathologies cutanées, le lien direct avec les pesticides était difficile à établir du fait du manque d'information sur les produits à disposition des migrants. Et de raconter une anecdote à propos d'un cas de dermatose diagnostiquée chez un ouvrier agricole maghrébin employé dans une serre de tomates : « J'ai appelé l'exploitant pour me renseigner sur les produits utilisés. Il m'a répondu qu'il était en bio! »[839].

Avant de revenir à la question de la réentrée, je voudrais m'arrêter sur un point crucial du témoignage précédent concernant le statut des salariés en charge du traitement. Je précise au préalable que mon corpus d'entretiens rend compte d'une grande diversité de situations selon les entreprises : dans certaines d'entre elles, les saisonniers effectuent tout ou partie du traitement, dans d'autres, c'est le patron et/ou le chef d'équipe qui s'en chargent ; la personne responsable du traitement est parfois toujours la même, alors qu'ailleurs, elle peut changer à chaque traitement. Dans l'entreprise de M. Zendar S., seuls les saisonniers y sont affectés, par roulement, tandis que les permanents, dotés d'un titre de séjour plus stable, y échappent.

En l'absence d'éléments complémentaires, il m'est impossible de dire si cette division et cette organisation du travail sont le produit d'une politique patronale d'externalisation du risque chimique ou d'une plus grande capacité de mobilisation des salariés stables contre celui-ci. Peut-être est-ce d'ailleurs les deux... Mais finalement, l'intentionnalité des acteurs en la matière importe peu ici. L'assignation des saisonniers au traitement tend *de fait* à concentrer le risque chimique sur une catégorie de travailleurs à la fois moins formés, organisés et suivis médicalement et donc (et ce d'autant plus que si le roulement répartit les quantités de produits ingérées, il diminue également la probabilité que l'employeur forme les saisonniers et les

838 « La clinique a été créée par la CGT. On a une image de service de la classe ouvrière. En fait, on cherche surtout à identifier les risques liés à l'environnement, notamment professionnel. On fait d'ailleurs partie du Système d'Information Concret (SIC). Le principe, c'est que le sujet décrit son périmètre de travail de 2 mètres sur 2 pour cerner son exposition et qu'on le compare ensuite à son état de santé. Après, on n'a pas de compétence pour par exemple déclarer un salarié inapte à telle ou telle chose, par exemple le port de charges lourdes. On fait un courrier au médecin du travail, qui décide de faire suivre ou non » (Entretien avec Dr Vincent, Clinique Mutualiste de Miramas, juin 2004).

839 Entretien avec Dr Vincent, *op. cit.*

signale comme applicateurs devant faire l'objet d'une surveillance médicale spéciale) invisibilise les expositions et externalise *in fine* les futures affections.

Retour maintenant sur la réentrée avec M. Farès, ancien saisonnier OMI rencontré sur le marché hebdomadaire d'Ajdir (Taza, Maroc). C'est un ouvrier à la trajectoire atypique, resté sans papiers en France pendant près de 10 ans, qui travaillait au noir « chez tous les patrons », avant d'être arrêté, placé en centre de rétention administrative, puis finalement libéré. Il raconte :

> « Moi, des produits, j'en ai utilisé plein. J'ai traité les tomates, les courgettes, les salades... avec du *Rovral*, du *Karate King*... Et tout ça sans protections : ni masque, ni combinaison ! De pleines citernes de 500 ou 600 litres. On traitait avec un collègue, chacun avec une lance. Quand on allait entrer dans une serre, les ouvriers sortaient pour aller travailler dans une autre. On sulfatait et eux rentraient dedans 2 heures après maximum. C'était encore trempé de produits! »[840]

Les récits de MM. Bouzelmat S., Zendar S. & Farès dessinent les contours d'une pratique répandue qui, parce qu'elle cherche à articuler au plus juste le traitement chimique et les autres tâches, expose largement les ouvriers non directement affectés à l'application des pesticides. Dans d'autres entreprises, le « sulfate » (pour le dire avec les mots de ceux qui le vivent) s'effectue le soir, après la journée de travail, les ouvriers ne réentrant dans les serres que le lendemain. C'est ce qu'illustre le témoignage suivant, livré par M. Soussi, ancien saisonnier devenu ouvrier permanent dans une société où la conduite des cultures est hautement technicisée : dans deux hectares de serres verre chauffées, les tomates sont développées hors sol, c'est-à-dire plantées non pas en terre, mais dans des pains de laine de roche reliés à un goutte-à-goutte leur fournissant eau, engrais et autres nutriments (fer...). Faut-il pour autant faire le lien entre le degré de maîtrise technique d'une structure et la mise en place d'instruments de protection contre le risque chimique ? Cette enquête n'a pas permis de valider cette hypothèse, pourtant couramment mise en avant par la MSA. Une certitude : si le délai de réentrée trouve ici à s'appliquer, il reste tributaire du flux productif et répond au mieux à une logique de rentabilisation des temps morts de l'activité de travail. M. Soussi explique :

> « Le soir, un ouvrier portant un masque passe la poudre. C'est du souffre avec un autre produit. Je ne peux pas te donner des renseignements plus précis, parce que les produits sont cachés. On ne peut pas les voir, c'est secret, interdit. L'ouvrier a une bombonne de poudre dans le dos qu'il vaporise à l'aide d'un moteur à essence. Ça tue les insectes et ça guérit les feuilles. Il ferme la porte avec un cadenas et laisse agir toute la nuit. Le

840 Entretien avec M. Farès, marché d'Ajdir (Taza, Maroc), septembre 2005.

> matin il aère une heure à une heure et demie avant qu'on entre dans la serre. On a le nez qui pique et qui coule. On tousse.
>
> FD : Et toi, tu portes un masque ?
>
> BS : Non. On ne nous dit pas toujours que la serre a été traitée. Des fois, on demande et ils disent que non, alors qu'ils ont sulfaté. Mais le patron ne donne jamais de masques. Par contre, il en a pour le contrôle. De toute façon, on ne peut pas travailler avec un masque, il fait trop chaud dans la serre. »[841]

Outre le temps écoulé entre l'application et la réentrée, le degré de ventilation de la serre et la circulation de l'information (protection collective), ainsi que la mise à disposition des masques (protection individuelle) apparaissent dans ce récit comme autant de failles du dispositif de prévention du risque chimique. Le fait que l'application des pesticides soit dissimulée aux travailleurs indique que leur manipulation pose problème au patron et/ou à la personne en charge du traitement, en vertu du principe, posé par Wright dans son enquête sur l'exposition aux pesticides des ouvriers agricoles migrants (indiens) au Mexique, selon lequel personne ne peut assumer cyniquement son statut d'empoisonneur [2005(1990)]. Le contrôle de l'information sur la réalité des traitements fait partie des stratégies de dénégation et d'évitement des exploitants et/ou des applicateurs, leur servant à échapper à une confrontation avec les salariés exposés susceptible de déboucher sur une mise en évidence, voire une reconnaissance symbolique de leur responsabilité en matière d'exposition. Pour le dire autrement, la mise en danger au travail s'accompagne nécessairement d'un effort pour l'invisibiliser ou à défaut, pour imposer une représentation légitime du risque, afin de le rendre compatible avec l'impératif à la fois de préservation de la santé des travailleurs et de maximisation de la rente en travail.

Au-delà de la question de leur mise à disposition effective par l'employeur, le port des équipements de protection individuelle (EPI) génère des contraintes pour les travailleurs des serres, du fait de l'humidité et de la chaleur. Celles-ci sont de deux types que je distingue ici pour les besoins de l'analyse (quitte à donner ainsi l'impression que la notion de confort recouvre un caractère secondaire et subjectif qu'elle n'a pas) : d'une part donc, ce qui a trait au confort du travailleur, à savoir les sensations d'échauffement, la transpiration, la difficulté à respirer ou à se mouvoir normalement, qui sont liées au port du masque, de la combinaison, des gants... et qui accroissent la pénibilité du travail dans un environnement déjà en lui-même contraignant, et ce d'autant plus que l'effort physique nécessite que le salarié augmente son activité respiratoire et cardiaque pour maintenir le niveau d'effort nécessaire à la réalisation de l'activité [Meyer 1997][842] ; d'autre part, ce qui empêche directement le salarié de s'acquitter de sa tâche,

841 Entretien avec M. Soussi, *op. cit.*

842 Il s'agit là d'une des limites aux stratégies de contournement inventées par certains saisonniers, comme celle

comme la diminution, du fait du port des gants (même s'ils sont en nitrile comme l'impose la réglementation pour la manipulation de certaines substances), de l'amplitude, de la précision des gestes de la main et de la sensibilité tactile, ou encore la réduction par le port du masque des possibilités de communication entre ouvriers... Si, pour ces raisons, le port des EPI est contraignant pour les applicateurs des pesticides, il le serait encore plus pour les autres salariés devant travailler avec toute la journée (et non le temps du seul traitement), échanger avec leurs collègues et réaliser des tâches requérant dextérité et rapidité, telles que l'effeuillage, la récolte...

L'inadaptation des EPI aux nécessités du travail sous serre est pourtant une dimension du problème de l'exposition aux pesticides qui fait l'objet de peu de reconnaissance au niveau institutionnel. Si le discours hégémonique désigne souvent l'ouvrier comme responsable de la non-utilisation des équipements (supposément liée à son inconscience face au risque, son manque de formation, l'exacerbation de sa virilité...), il pose rarement la question de leur portabilité. On cerne bien la fonction idéologique d'un tel propos : transférer la responsabilité de l'exposition de l'industrie agrochimique (productrice des pesticides et des EPI), de l'exploitant (sous l'autorité duquel s'élabore le procès de travail), des autorités en charge de la régulation (homologation), du conseil (conseillers techniques), de la formation (préventeurs), du contrôle (inspection) et du suivi médical (médecins du travail)... vers le salarié. Dans un système où l'innocuité des pesticides est supposée garantie dans le cadre d'un « usage contrôlé » qui plus est réduit à sa dimension individuelle, toute contamination, affection et/ou accident est obligatoirement dû à une erreur humaine, à une prise de risque de l'ouvrier.

Outre son manque de fondement matériel, ce discours fait peu de cas de l'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur en vertu de la directive-cadre européenne de 1989[843], transcrite dans le code du travail en son article R.231-54-6 s'agissant des EPI. Cette obligation naît de l'axiome qui structure toute relation de travail salariée : la subordination contractuelle de l'employé au patron [Supiot [2007(1994)]. C'est justement ce que rappelle le témoignage suivant d'Abdallah, saisonnier OMI régulièrement embauché dans la même « saison » de 8 mois par deux employeurs différents, dont le second, notamment parce qu'il fait face à des ouvriers organisés, est vu par lui comme un « bon patron » :

> « On est 6 à avoir ces deux contrats successifs, qu'on signe chaque année en début de saison à Casablanca. En juin, on part de chez X pour aller travailler

d'épandre les produits sous serre en courant pour limiter le temps d'exposition, tel que le fait Koné, ouvrier agricole ivoirien sans papiers travaillant dans la zone d'Almería, contraint d'effectuer les traitements avec un masque en papier comme unique équipement de protection (entretien avec Koné, Taxiphone, San Isidro – Almería, Espagne –, avril 2007)

843 Directive 89/391/CEE du 12 juin 1989, *op. cit.*

> chez Y. Enfin, on continue à habiter chez X. Du coup, on doit faire chaque jour 24 km aller-retour. Mais Y, lui, c'est un bon patron! C'est pas comme X... Il paie tout, parce que lui, il ne fait pas de contrat OMI... Enfin, il prend juste ceux de X. Et puis, il faut dire que c'est une grosse ferme : serres verre chauffées, cultures hors sol, exportation de 100 à 200 palettes de tomates (très grosses, pleines d'eau, sans goût...) en Allemagne et en Hollande (sauf le second choix qui reste à Châteaurenard), une quarantaine d'ouvriers, dont beaucoup de permanents syndiqués à la CGT... Avant, Y ne nous donnait pas nos droits. Un jour, les permanents – des Marocains, avec des cartes de séjour – ont fait appel à la CGT et se sont opposés au patron. Aujourd'hui, il y a 5 délégués. On fait des réunions avec eux et ces jours-là, on est quand même payé. Quand ils partiront à la retraite, ça risque de changer. Mais bon, pour le moment, on a tout : masques, combinaison, lunettes, boules « Quies » contre le bruit des machines... Et il t'oblige à mettre ton masque! »[844]

La mise à disposition et l'obligation de porter les EPI – même si (et je rejoins là la critique d'Oddone & Al quant à la délégation de la santé ouvrière [1977]) elle représente, du fait de l'imposition d'une règle à la fois extérieure, non questionnable et dont le caractère protecteur est scientifiquement discutable, l'aliénation des moyens du saisonnier de préserver sa santé – s'imposent d'autant plus ici que la présence de travailleurs permanents favorise le développement d'un contre-pouvoir ouvrier organisé autour de l'outil syndical. Pour autant, cette configuration revêt un caractère exceptionnel, du moins si on la compare au reste de l'échantillon mobilisé pour cette enquête et aux témoignages de saisonniers OMI rapportés jusqu'ici, où la non-fourniture d'EPI semble être la règle pour les applicateurs et *a fortiori* pour les salariés indirectement exposés[845].

Dans deux récits précédemment cités[846], les travailleurs migrants indiquent que si ces protections sont présentes sur l'exploitation, elles ont surtout vocation à être présentées aux inspecteurs en cas de contrôle : le respect de la réglementation en matière de protection individuelle est alors de pure forme et biaise les observations des agents de contrôle, qui constituent, avec les données précitées de l'enquête SUMER, ainsi que celle de la MSA[847] sur les accidents du travail liés aux pesticides (réseau de toxicovigilance Phyt'attitude), la principale source de connaissance institutionnelle en la matière. Le tableau suivant rassemble ces observations pour les années 2002 à 2004[848] :

844 Entretien avec Abdallah, *op. cit.*

845 Entretien avec M. Laazinani, *op. cit.* ; entretien avec M. Bouzelmat A., *op. cit.* ; entretien avec M. Zendar S., *op. cit.* ; entretien avec M. Bouzelmat S., *op. cit.* ; entretien avec M. Farès, *op. cit.* ; entretien avec M. Soussi, *op. cit.*

846 Entretien avec M. Bouzelmat A., *op. cit.* ; entretien avec M. Soussi, *op. cit.*

847 D'après une enquête menée par la MSA auprès des salariés en 1988, 44,8% des utilisateurs ne disposaient d'aucun EPI. Cette proportion est environ égale pour les exploitants en 1987 [Delemotte 2004 : 148].

848 En fait, ces données ne sont pas seulement issues d'observations de traitements en train de se faire entre

	Vêtement « bleu »	Vêtement « ciré »	Vêtement Combinaison jetable	Gants	Bottes	Lunettes	Appareil de protection respiratoire	Filtre A2P3, A2B2P3 ou autre
Arboriculture	27%	18%	20%	39%	22%	18%	47%	43%
Maraîchage	38%	12%	31%	62%	57%	17%	79%	60%
Serre	11%	18%	46%	79%		17%	59%	

DGFAR/SDTE/N2006-5029 & DGFAR/SDTE/N2005-5004[849]

Selon ces données, moins de la moitié de la population agricole embauchée en arboriculture bénéficie d'un masque et un plus petit nombre encore dispose d'un équipement respiratoire destiné à la protection contre les gaz et vapeurs organiques (A2) et inorganiques (B2), ainsi que les particules solides et liquides (P3). Sous serre, où l'exposition par inhalation est plus élevée, la fréquence est à peine supérieure et moins de 15% des entreprises possèdent des appareils respiratoires à ventilation assistée, qui augmentent pourtant sensiblement le confort de l'opérateur et donc la portabilité du masque. En outre, parce que les lunettes et *a fortiori* les écrans faciaux sont presque toujours absents, et ce pour l'ensemble des cultures observées, il existe un risque important de projections oculaires pour l'opérateur, notamment lors des phases de préparation, de rinçage du matériel, mais aussi durant l'application. Enfin, si les vêtements de protection sont présents dans 70 à 90% des exploitations, ceux-ci se résument souvent à un bleu de travail ou un ciré, tenues peu adaptées à la manipulation des pesticides, voire susceptibles d'augmenter le degré d'exposition [Garrigou & Al 2008].

Controverse autour de la fiabilité des EPI

Les EPI constituent le principal pilier de l' « usage contrôlé » des pesticides. Dans les modèles d'évaluation actuellement utilisés par exemple, les toxicologues considèrent que le port d'un vêtement de protection permet d'éviter à l'opérateur jusqu'à 90% de la contamination[850]. A partir d'une étude ergotoxicologique en viticulture (PESTEXPO), Garrigou & Al démontrent pourtant que le port d'un tel habit n'évite globalement pas la contamination, voire qu'il l'augmente durant les phases de traitement et de nettoyage et révèlent, à la suite de tests de laboratoire, que les combinaisons de type 4 officiellement recommandées pour l'utilisation des pesticides (alors qu'elles sont conçues pour

2002 et 2004. Elles ont été complétées par des entretiens auprès des employeurs et des salariés, ainsi que par les constats faits par les agents à partir de la disponibilité des EPI sur les lieux de travail.

849 Ces notes de service du Bureau de la réglementation et de la Sécurité au Travail (BRST) du ministère de l'Agriculture ne font l'objet d'aucune publication officielle. Elles m'ont été communiquées par Mmes Collet et Soubielle que je remercie ici pour leur coopération.

850 Entretien avec M. Fastier, *op. cit.*

l'industrie et que leur efficacité n'a pas été testée au préalable pour l'usage agricole) sont perméables à des herbicides de consommation courante [2008]. Parce qu'ils assument un statut de lanceur d'alerte, ces chercheurs adressent (en 2007) une note d'alerte au ministère et à la MSA et médiatisent ensuite largement leurs résultats dans la presse spécialisée. Dans un courrier adressé aux services de l'inspection du travail daté de juillet 2007, le directeur général du travail du ministère réagit : si le ministère « ne conteste pas ces données […] qu'il juge préoccupantes », il cite les résultats d'une étude hollandaise prouvant « que le port des EPI diminue de façon significative l'exposition du travail », rappelle « que les tests de laboratoire ne sont pas représentatifs de l'exposition d'un applicateur aux produits phytosanitaires » et précise que l'efficacité de la combinaison « dépend d'abord de la formation de l'opérateur (procédure d'habillage et de déshabillage), du bon état du vêtement (élimination dès qu'il est contaminé ou endommagé) et de son adaptation à la tâche effectuée ». Cette réponse donne à voir différentes stratégies mobilisées par l'administration pour défendre l' « usage contrôlé » ici questionné : citation de la littérature favorable, remise en cause de la validité des tests en laboratoire, rappel des bons usages en matière d'utilisation. En 2010, une étude menée par AFSSET vient toutefois confirmer les observations de Garrigou & Al au sujet du potentiel protecteur des combinaisons fournies par l'industrie : selon l'agence, « sur les dix modèles testés, seuls deux présentent des classes de perméation conformes à celles annoncées » par les fabricants ; celle-ci rappelle en outre que la littérature suggère que la perméation d'un mélange de produits ne peut être connue *a priori* ; elle établit enfin que la perméation varie selon le produit utilisé et que les combinaisons de type 4 ne présentent aucune résistance face aux solvants présents dans les produits formulés[851].

L'enquête du ministère rapporte en outre que « peu d'opérateurs portent l'ensemble des EPI [et] ceux-ci sont souvent sales ou en mauvais état (non renouvelés régulièrement) »[852]. Si la présence des EPI dans les entreprises évaluée ici ne présume en rien de leur mise à disposition réelle, elle ne renseigne pas non plus sur l'état du matériel. Or la manipulation répétée des pesticides pose des problèmes d'entretien, de renouvellement et de stockage des équipements. Une combinaison trouée ou souillée ne présente évidemment pas les mêmes garanties protectrices qu'un vêtement neuf – d'où la recommandation d'utiliser des équipements jetables, qui, s'ils évitent au producteur ou au salarié d'avoir à les laver (ce qui constitue une source d'exposition indirecte) ont cependant un coût comparativement plus élevé). Il en est de même pour les gants [Packham 2006], dont « le renouvellement n'est ni assez régulier, ni assez fréquent »[853]. La question se pose en des termes équivalents pour les masques lorsqu'ils sont stockés à proximité des produits. Concernant les équipements respiratoires, il faut également

851 AFSSET, « Efficacité de protection chimique des combinaisons de type 3 et de type 4. Constat de l'efficacité de protection chimique des combinaisons de type 3 et de type 4 au regard de la perméation », *Rapport d'appui scientifique et technique*, janvier 2010 : 70-72.

852 Note de service DGFAR/SDTE/N2006-5029 : 13.

853 Note de service DGFAR/SDTE/N2005-5004 : 11.

souligner l'importance du changement des cartouches filtrantes (à la fois pour les masques et les cabines de tracteur) pour que celles-ci gardent leurs propriétés.

Dans la mesure où la durabilité de la cartouche varie selon les conditions de stockage, le temps d'utilisation, le type de produit..., il est difficile pour l'exploitant (et *a fortiori* pour le salarié) d'évaluer son état de fonctionnement. Les autorités de régulation sont là encore amenées à faire de la « gestion de risque » : une norme recommande ainsi le changement du filtre

> « tous les six mois, plus souvent selon les conditions d'utilisation de l'appareil de protection respiratoire, et immédiatement en cas de perception d'une odeur par l'utilisateur du filtre »[854].

La prescription établit ici des dispositions obligatoires (périodicité « plancher » de renouvellement) qu'elle combine avec des mesures plus souples, assises sur des éléments objectifs « mesurables » (fréquence d'utilisation) et subjectifs (odeur). On remarquera qu'en l'absence d'une fréquence d'utilisation moyenne indicative, il est impossible à l'applicateur de déterminer avec précision la périodicité du renouvellement du filtre requise. Il est également étonnant de constater que la perception olfactive de l'applicateur est ici retenue comme un marqueur pertinent de l'exposition, alors que le discours préventif institutionnel souligne généralement les limitations de ce réflexe de prudence ouvrier, arguant du fait qu'il surévalue le risque d'exposition par inhalation (et conduit par là à minimiser l'importance de l'exposition cutanée) et qu'il est inopérant lorsque les produits utilisés ne présentent pas d'odeur spécifique.

Mais au fond, que la norme soit le produit initial d'une évaluation scientifique solide *(risk assessment*) ou d'un arbitrage politico-administratif à partir des quelques données disponibles (*risk management*)[855], elle se présente toujours ensuite comme une mesure de protection efficace contre le risque. En d'autres termes, par le truchement du droit et de la *doxa* de l' « usage contrôlé » (constamment actualisée par l'industrie chimique aux travers de ses formations, de ses ouvrages de référence – *Index phytosanitaire ACTA*... –, de ses liens étroits avec les structures de décision...), la fonction instrumentale de la norme au sein du système de mise sur le marché et d'utilisation des pesticides fait que le caractère satisfaisant ou non de l'expertise scientifique sur laquelle elle a été édifiée est relégué au second plan, sinon occulté.

854 Norme AFNOR FD S 76-050 citée *in* Note de service DGFAR/SDTE/N2003-5001.

855 Mohammed-Brahim & Garrigou décrivent ainsi le processus de normalisation : « L'expertise scientifique est ensuite confrontée aux intérêts des partenaires sociaux eux-mêmes divergents dans un rapport de forces où l'argument scientifique n'est pas toujours le plus déterminant. La norme est donc le résultat d'un processus social de négociations, dans lequel les données scientifiques ne sont pas toujours suffisamment considérées » [2009 : 54].

Le processus de normalisation invisibilise les bases sur lesquelles s'est prise la décision de recourir à tel ou tel EPI, parce qu'il produit avant tout de la croyance : celle permettant de faire circuler des substances sur le marché et dans l'univers professionnel.

Tout au long de ce chapitre 7, je me suis efforcé de souligner les limites de cette croyance en « l'usage contrôlé » des pesticides et de rendre compte en parallèle de la manière dont les saisonniers doivent affronter le risque chimique et les pathologies provoquées par leur exposition professionnelle aux agrotoxiques. Les processus d'invisibilisation/ externalisation décrits sont-ils susceptibles d'être remis en cause par le mouvement de reconnaissance porté depuis peu par certains exploitants regroupés notamment autour de l'association « Phyto-victimes » ? C'est ce que je me propose de discuter maintenant avant de refermer ce chapitre.

4. Quelle reconnaissance des atteintes ?

L'existence de tableaux de maladies professionnelles ne permet annuellement qu'à une poignée de salariés et agriculteurs d'obtenir une prise en charge de leurs troubles, le nombre de cas reconnus n'excédant pas la dizaine [Delemotte 2004]. Si j'ai expliqué dans les pages précédentes les raisons qui font que les saisonniers sous-déclarent les symptômes que produit leur exposition chronique et parfois aiguë (cette dernière faisant alors au mieux l'objet d'une déclaration d'accident du travail) aux agrotoxiques, il faut donc ici souligner que ce constat pourrait en fait être établi pour l'ensemble de la population agricole, même si les choses semblent être sur le point de changer au niveau des agriculteurs.

La décennie des années 2000 a en effet connu au sein de la population des exploitants agricoles une série de reconnaissances par les TASS et les Comités Régionaux de Reconnaissance des Maladies Professionnelles (CRRMP) d'affections liées aux pesticides. En mars 2011, les victimes se sont regroupées au sein d'une association (« Phyto-victimes »), dont l'un des objectifs est la massification de l'action contentieuse à des fins de reconnaissance en maladie professionnelle. Si ce mouvement est embryonnaire et se cantonne, pour l'instant, essentiellement aux agriculteurs, il pourrait bien témoigner d'une progressive remise en question de l'idée selon laquelle les pesticides et leurs potentiels effets sur la santé des travailleurs de la terre sont l'envers nécessaire de la modernisation agricole. Il est de plus susceptible d'éclairer en creux l'objet de cette étude, raison pour laquelle je me propose de

revenir rapidement sur quatre de ces trajectoires de lutte : celles de MM. Marchal, François, Vendée et Choisy.

Atteint d'un syndrome myéloprolifératif à partir de 2002, M. Marchal, polyculteur-céréalier vosgien, entame une procédure de reconnaissance sur la base du tableau n°19 relatif « aux hémopathies provoquées par le benzène », qui se solde en 2003 par un refus de prise en charge. Selon la MSA, les pesticides ne contiennent plus de benzène depuis les années 1970, cet argument d'autorité des experts en toxicologie de la caisse n'étant susceptible d'être démenti qu'en analysant les produits utilisés par l'agriculteur, dans la mesure où les fiches de données de sécurité ne mentionnent pas sa présence et où comme le fait valoir l'INRA « la composition intégrale des produits phytosanitaires est soumise au secret industriel »[856]. Cette analyse est demandée par le TASS auprès duquel l'agriculteur a fait appel et les résultats délivrés par un laboratoire indépendant établissent la présence de benzène à faible dose dans les solvants d'une quinzaine d'échantillons de produits. Sur cette base, le TASS d'Épinal reconnaît le caractère professionnel de la pathologie de l'exploitant en septembre 2007.

Cette décision retentit sur le parcours de reconnaissance d'un autre céréalier, M. François, 46 ans, dont les troubles sont également liés à une exposition à une substance dérivée du benzène dans le cadre professionnel. Mais si « les accidents nerveux aigus » causés par ce produit font l'objet d'un tableau dans le régime général (n°9), ce n'est pas le cas en agriculture[857]. En avril 2004, alors qu'il cherche à vérifier l'effectivité du nettoyage automatique de la cuve avec laquelle il vient d'appliquer un herbicide, il respire accidentellement les vapeurs du produit chauffé par le soleil. L'intoxication fait l'objet d'un AT reconnu par la MSA et déclaré guéri deux mois plus tard. Une demande de rechute est refusée en novembre 2004, décision contestée par M. François devant le TASS, qui sollicite deux expertises : l'une médicale, l'autre toxicologique. Ses symptômes sont divers (céphalées, vertiges, absences, pertes de connaissance et difficultés d'élocution) et ses analyses de sang révèlent la présence de métabolites de monochlorobenzène, un solvant entrant dans la composition de l'herbicide incriminé, que l'expert indépendant (Pr Narbonne) définit comme étant à l'origine des troubles. Sur cette base, le TASS d'Angoulême établit en novembre 2008 le lien entre l'AT et la demande de

856 « Le cancer des pesticides », *L'express*, 5 janvier 2007.

857 Créé en 1955, le système de MP du régime agricole ne compte que 58 tableaux, contre 98 dans celui du régime général qui se développe à partir de 1919. Le retard avec lequel il se met en place en agriculture explique à la fois le plus faible nombre de tableaux reconnus et le fait que certains d'entre eux soient calqués sur les pathologies industriels.

rechute et ordonne que celle-ci soit prise en charge au titre de la législation professionnelle[858]. Cette décision est confirmée par la Cour d'Appel de Bordeaux en janvier 2010[859].

Chef de culture dans une exploitation céréalière du Cher, M. Vendée a utilisé de nombreux pesticides au cours de sa carrière professionnelle. En 2002, il est âgé de 48 ans lorsque le diagnostic de la maladie de Parkinson est posé. Avec l'aide d'un avocat, il enjoint la MSA d'en reconnaître le caractère professionnel. Compte tenu de l'absence de tableau spécifique, l'organisme de sécurité sociale oppose un refus de prise en charge, au motif que l'état de la littérature scientifique ne permet pas d'établir la relation d'imputabilité. Cet avis est réitéré par le CRRMP d'Orléans, saisi pour expertise dans le cadre d'une reconnaissance hors tableau. En novembre 2004, M. Vendée conteste alors cette décision devant le TASS de Bourges, qui, en juillet suivant, demande l'arbitrage d'un autre CRRMP, celui de Clermont-Ferrand. Des études internationales étayent désormais sa demande et surtout, le cas similaire d'un agriculteur du Nord a été reconnu entretemps (courant 2004) par la MSA. En décembre 2005, le comité établit qu'il existe « une relation de cause à effet directe et essentielle entre la pathologie présentée et le *cursus laboris* »[860] du salarié. Cet avis est suivi par le TASS, qui, le 12 mai 2006, reconnaît sa maladie professionnelle.

Ce jugement constitue là encore un précédent dont bénéficie par la suite M. Choisy, exploitant de la Vienne, également atteint de la maladie de Parkinson à partir de 2000. En octobre 2007, il formule auprès de la MSA une demande de reconnaissance en maladie professionnelle, avec l'aide de la FNATH. Son parcours ressemble en tout point à celui de M. Vendée : refus initial de la caisse, faute de tableau prévu à cet effet ; saisie du CRRMP qui confirme l'interprétation de la caisse ; saisie du TASS qui sollicite l'expertise d'un autre CRRMP (Nantes), qui émet un avis favorable à la prise en charge en avril 2009 ; reconnaissance du caractère professionnel de la maladie dont souffre M. Choisy par le TASS de la Vienne en novembre 2009[861]. Si les jurisprudences précédentes, tout comme les études internationales versées au dossier, constituent des arguments favorables à cette décision, on remarque que celle-ci n'intervient qu'au terme d'une procédure longue, ponctuée de refus et qu'une nouvelle fois, l'expertise d'un CRRMP extérieur à la région dans laquelle est faite la demande, joue un rôle déterminant.

858 Jugement n° 7520 du TASS de Charente (chambre agricole), 3 novembre 2008.

859 Arrêt n° 08/7029 de la Cour d'Appel de Bordeaux (Chambre sociale, section B.), 28 janvier 2010.

860 Jugement n° 6204 du TASS du Cher (chambre agricole), 12 mai 2006.

861 « Pesticides et maladie de Parkinson : la FNATH obtient une nouvelle jurisprudence favorable », Communiqué de la FNATH, 5 novembre 2009.

La fourniture d'une expertise alternative à celle, organique et locale[862], de la MSA est le dénominateur commun de ces quatre parcours susceptible d'expliquer le succès des demandes de reconnaissance. Quelle que soit la forme qu'elle prend (accompagnement de la FNATH, analyse toxicologique des produits par un laboratoire ou recours à l'avis d'un toxicologue indépendant, mobilisation de la littérature épidémiologique et toxicologique internationale disponible...), l'élément de preuve fourni permet de faire contrepoids à l'absence de tableau spécifique, au secret industriel des firmes et à la mobilisation par la caisse de la connaissance scientifique en faveur du *statu quo* et donc du déni de prise en charge. La juridicisation des parcours de reconnaissance vient ici questionner la stricte superposition de l'évaluation et de l'indemnisation au sein de la MSA et favorise la controverse en confrontant les arguments et les procédures de traitement de la caisse à des interprétations construites en dehors de l'institution, dégagées de toute logique de gestion *a minima*.

Bien que conduites à l'origine de manière individuelle, ces démarches ont de fait un caractère collectif, puisqu'elles prennent appui l'une sur l'autre et établissent ainsi des jurisprudences qui font « boule de neige ». Si l'on prend le cas de la maladie de Parkinson par exemple, 5 autres cas ont non seulement été reconnus en 2007-2008 à la suite des deux présentés ci-dessus, mais ils ont de surcroît permis d'élargir la gamme des pesticides incriminés, celle-ci couvrant désormais un ample spectre, allant des herbicides (Paraquat), aux insecticides carbamates et organophosphorés, en passant par les fongicides (Maneb)[863]. Cette dimension collective pourrait être amenée à se renforcer au travers de l'association « Phyto-victimes », notamment par le biais du partage d'informations et de moyens juridiques, mais aussi par la mise en place d'une stratégie de communication commune. Cette dynamique est-elle pour autant susceptible de concerner les saisonniers marocains déclarant des pathologies liées à leur exposition aux pesticides dans le cadre professionnel ?

Le doute en la matière est plus que permis. Il existe tout d'abord un certain nombre d'écueils pratiques évoqués tout au long de cette partie III, ayant trait à la méconnaissance des produits utilisés, à l'effacement des traces organisé sur la base de l'ineffectivité du suivi médical : sans le nom des pesticides manipulés et une attestation d'exposition correspondante, il est impossible de prouver l'intoxication professionnelle. Une seconde limitation tient à la faiblesse des

862 Dans leur étude sur les maladies professionnelles liées à l'amiante, Golberg & Al mettent en évidence l'existence de fortes disparités régionales en matière de taux de reconnaissance (rapport de 1 à 12), tout en soulignant l'absence de facteurs susceptibles de provoquer des variations des taux de prévalence [1999]. Ce constat tend donc à visibiliser les différences d'interprétation des caisses au niveau local, une réalité susceptible d'être d'autant plus forte dans le régime agricole que les caisses départementales jouissent d'une grande autonomie.

863 Dr Dupupet, « Les maladies professionnelles et les phytosanitaires », MSA, 4 p.

taux d'IPP accordés aux saisonniers et à la nécessité de présenter une incapacité supérieure à 25% pour pouvoir prétendre à une reconnaissance hors tableau auprès du CRRMP. Le manque de mobilisation des syndicats et autres structures de soutien sur la question des maladies professionnelles et en particulier de celles potentiellement liées aux pesticides, représente un handicap supplémentaire, qui pourrait toutefois être dépassé si le mouvement actuel s'amplifie, gagne en visibilité et s'ouvre davantage aux salariés (ce dont le cas de M. Vendée témoigne déjà). Enfin, un dernier obstacle réside bien entendu dans la sous-déclaration, dont les raisons et les modalités ont déjà été largement décrites : sauf exception, une telle démarche ne peut être engagée que par les migrants sortis du dispositif saisonnier (retraités, non repris...).

Or, mis à part ceux qui ont obtenu une régularisation de leur situation administrative, ces salariés vivent aujourd'hui au Maroc et n'ont en France ni accès au séjour, ni au système de protection sociale (tant qu'ils ne sont pas retraités ou que leur affection n'a pas encore été reconnue en MP[864]). Ils n'ont donc pas la possibilité de revenir en Provence et de s'y maintenir légalement, afin de se soigner et de faire aboutir leur demande de reconnaissance, sachant que les parcours restitués précédemment s'étalent sur des durées comprises entre 2 et 6 années. L'autre possibilité consiste à effectuer les demandes à partir du Maroc. Mais outre qu'il existe dans les zones rurales de départ peu d'infrastructures de santé où les affections des anciens saisonniers puissent être détectées et soignées (se pose en sus la question du coût d'accès aux soins), l'expérience en la matière des mineurs marocains atteints de pneumoconiose incite à la prudence, même s'il s'agit certes de pathologies, travaux, contextes historiques et régimes de sécurité sociale différents. Celle-ci est ainsi décrite par Thébaud-Mony :

> « En pratique, selon les agents administratifs du Centre de sécurité sociale des travailleurs migrants, seules aboutissent les procédures de reconnaissance ou d'aggravation faites en France. […] La procédure de reconnaissance en maladie professionnelle initiée au Maroc est le plus souvent sanctionnée par une décision de rejet. En effet: du fait de la différence des législations, les certificats des médecins marocains ne sont pas rédigés en conformité avec les prescriptions des tableaux français de maladie professionnelle, et les informations concernant les emplois occupés par le malade sont souvent insuffisantes ; toute déclaration de maladie professionnelle faite hors de France suscite une grande méfiance de la part des experts et collègues français ; sachant que les délais de réponse sont particulièrement longs, il est très rare que des recours soient faits par les victimes après décision de rejet » [1991*c* : 16].

864 *Convention de sécurité sociale entre le Gouvernement de la République Française et le Gouvernement du Royaume du Maroc*, 22 octobre 2007

Le risque chimique est la dimension la plus invisible de la problématique sanitaire des ouvriers agricoles OMI. Ceci tient avant tout à l'hégémonie du dogme de l' « usage contrôlé » des pesticides qui diffuse dans l'ensemble du monde agricole une culture de sous-évaluation de l'importance de ce risque, en distinguant (avec raison *in abstracto*) danger et risque et en construisant un écran normatif, dont la fonction est de donner de la crédibilité *in concreto* à ce distinguo. C'est ce qui permet à l'industrie chimique de commercialiser des produits identifiés comme CMR ou ACD, des produits considérés comme présentant un risque acceptable s'ils sont utilisés avec des EPI. De ce fait, la réglementation qui encadre leur emploi et organise la traçabilité des expositions professionnelles est relativement complète et en théorie protectrice, même si on l'a vu, le système d'évaluation et de mise sur le marché des substances en amont comporte de nombreuses failles et insuffisances, si l'efficacité des protections individuelles est aujourd'hui remise en cause et si ce cadre réglementaire néglige un certain nombre de contraintes techniques et économiques qui s'imposent aux travailleurs de l'agriculture intensive méditerranéenne (application en mélange, spécificité de l'exposition sous serre, conditions climatiques de manipulation...).

L'étude du cas particulier du « salariat bridé » OMI nous amène à constater l'écart existant entre ce cadre réglementaire et la réalité des expositions professionnelles sur le terrain. Les témoignages recueillis montrent en effet que les ouvriers ne sont pas suivis médicalement (examen d'embauche, surveillance renforcée) que les EPI ne leur sont pratiquement jamais fournis, que les substances sont souvent épandues « en cocktail » et que les expositions indirectes (coactivité, réentrée) sont généralisées. L'analyse des situations de travail et des récits de l'expérience des ouvriers a donc révélé l'existence d'un certain nombre d'expositions construites comme « clandestines », qui témoignent d'une délocalisation sur place (qui plus est dans le contexte de l'agriculture intensive du Nord où la production d'une pomme suppose par exemple l'application de près d'une trentaine de traitements[865]) des conditions d'utilisation des agrotoxiques du Sud.

La diversité des cas rencontrés au cours de cette enquête ne permet pas de conclure à l'existence d'une gestion patronale du risque chimique par l'externalisation, c'est-à-dire reposant sur une concentration volontaire des expositions sur la population saisonnière, en raison du caractère temporaire de son emploi et de son absence de suivi médical. L'un des témoignages fait toutefois état d'une manipulation exclusive des pesticides par les ouvriers OMI employés avec lui dans l'entreprise, qui le laisse envisager dans ce cas précis. Mais que cela fasse l'objet

865 Entretien avec Mme Grimbuhler, chimiste environnementale, Institut de recherche en sciences et technologies pour l'environnement (CEMAGREF), Antony (91), avril 2008.

ou non d'une politique patronale, le risque et les affections sont *de facto* externalisés, sinon extraterritorialisés. Car la sujétion à laquelle les travailleurs migrants sont astreints par le dispositif OMI, les empêche de refuser les conditions dégradées imposées par l'employeur, entraîne la sous-déclaration des intoxications, les amène à renoncer aux arrêts de travail et de manière générale à observer les mesures prescrites par le corps médical. Des constats similaires peuvent être faits au sujet des accidents du travail, que je propose d'étudier maintenant dans le dernier chapitre de cette thèse.

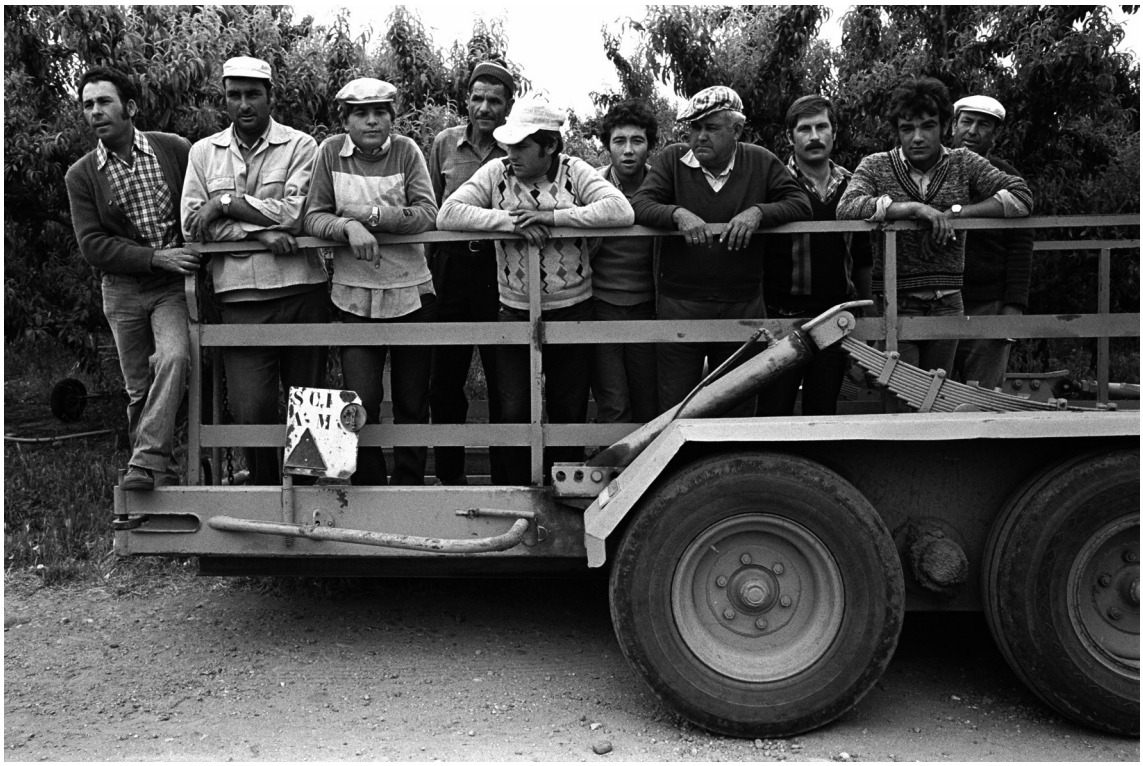


Photo : J. Windenberger, « Travailleurs saisonniers dans les vergers du mas des Tuileries », Nîmes (30), 25/06/81, Archives départementales des Bouches-du-Rhône (72Fi6977).

Chapitre VIII. Les accidents du travail : entre externalisation et résistances

Comme l'a bien vu Mury,

> « dans la classe ouvrière l'image de l'accident toujours possible est ressentie commeune terrible menace. Mais, pour cette raison, elle est écartée de la conscience claire » [1974 : 62].

Dans le cas des saisonniers agricoles étrangers, ce constat a d'autant plus de pertinence que, outre l' « enjeu de vie ou de mort » qu'il représente, l'accident du travail (AT) fragilise non seulement leur emploi, mais aussi leur projet migratoire. Il est donc à la fois ce qui est presque inévitable et ce qui ne doit pas se produire sous peine de menacer l'aventure migratoire et les gains qu'elle apporte au saisonnier et à sa famille... mais aussi et surtout de générer des dépenses supplémentaires pour l'économie du ménage, si tout ou partie de l'accident échappe au système de prise en charge et réparation prévu par la loi dans le pays d'immigration. L'AT, lorsqu'il survient, constitue donc le retour matériel du refoulé, l'inscription dans la chair du saisonnier de ce qu'il avait dû jusque-là mettre à distance pour « tenir » le travail, pour se soumettre « à corps perdu » [Juffé 1980 : 15] à ces conditions dégradées qui lui sont assignées en vertu de son statut salarial bridé.

Je l'ai dit plus haut, l'accident du travail a été la porte d'entrée de cette recherche initialement entièrement consacrée à la santé des saisonniers agricoles étrangers. Parce qu'il provoque chez certains travailleurs une fissure dans le système d'obligations et de dépendances qui structurait jusque-là leur migration de travail, l'accident libère la parole et rend possible l'action de contestation. Si dans l'absolu ces deux éléments ne vont pas nécessairement de pair, ils sont ici intimement liés dans la mesure où les premières personnes rencontrées m'ont été indiquées par des syndicalistes et des travailleurs sociaux membres du CODETRAS et que je me suis ensuite investi au sein de cette structure, conciliant ainsi activités de recherche et traitement de dossiers à des fins militantes. Le discours de ces saisonniers sur leur travail et leur santé s'est donc largement construit et exprimé dans un contexte de lutte, rendant explicites les rapports de forces qui sous-tendent la prise en charge de leur accident (soit du renouvellement de leur force de travail) et au-delà, structurent l'ensemble de l'acte de production tel qu'il s'organise au sein des structures économiques capitalistes. Et lorsque l'on s'attache en effet à

suivre le parcours d'un accidenté, il apparaît qu'à chaque étape du dispositif de réparation, s'exprime la tension entre externalisation et « juste » indemnisation.

1. Entre déclaration et sous-déclaration : la tentation de l'externalisation

Si la loi de 1898 met en place un système de prise en charge automatique des dommages corporels, l'accès à celui-ci est conditionné par l'existence d'une déclaration initiale qui, au-delà du fait matériel, fait naître l'accident dans sa forme indemnisable. Légalement, le salarié (ou à défaut ses collègues ou ayants droit) dispose de 24 heures pour se manifester auprès de l'employeur[866] qui, à son tour, doit signaler l'incident auprès de la caisse de MSA sous 48 heures et délivrer au saisonnier une feuille d'accident en trois exemplaires[867]. Une autre procédure (plus hasardeuse dans la mesure où l'AT ne bénéficie alors plus de la présomption d'imputabilité, le salarié devant prouver non seulement sa matérialité, mais aussi la relation de cause à effet entre la lésion et l'AT) permet au salarié d'effectuer lui-même – ou par l'intermédiaire d'un syndicat – la déclaration dans un délai de 2 ans suivant l'accident[868]. Loin d'être un « simple acte administratif d'enregistrement » [Lenoir 1980 : 78], le signalement à la caisse suppose donc soit que patron et salarié se mettent d'accord en amont, soit que l'accidenté assume les risques inhérents à une déclaration effectuée contre la volonté de l'employeur : c'est lors de cette étape du processus (angle mort de la connaissance institutionnelle produite sur les AT lorsqu'elle s'appuie sur les seuls accidents déclarés et reconnus [Daubas-Letourneux 2005]) que se construit la sous-déclaration de nombreux accidents et le glissement d'une partie d'entre eux en « maladie ».

La sous-déclaration des AT n'est pas une spécificité du salariat agricole. Elle est au contraire une réalité ancrée dans l'ensemble du monde du travail et fait d'ailleurs l'objet d'une reconnaissance institutionnelle dans le régime général, puisque le code de sécurité sociale met en place des commissions chargées de la chiffrer, commissions qui transfèrent annuellement plusieurs centaines de millions d'euros de la branche « AT-MP » à la branche « maladie ». Un

866 Étant entendu que la jurisprudence considère que « le non-respect du délai imposé à la victime pour avertir son employeur n'est pas sanctionné. La victime qui n'avertirait pas son employeur et qui se bornerait dans les deux ans à aviser la caisse primaire ne pourrait pour ce seul motif être déchue de ses droits » [Daubas-Letourneux 2005 : 39].

867 Pour les ouvriers agricoles sans papiers, cette disposition législative a une importance majeure dans la mesure où cet imprimé leur permet d'obtenir gratuitement les prestations en nature, sans qu'aucune affiliation à la sécurité sociale soit exigée.

868 Articles L441 et suivants du code de sécurité sociale, ainsi que articles R441 et suivants (partie réglementaire du même code).

tel dispositif n'existe pas en agriculture. Toutefois, loin de témoigner de la moindre importance du phénomène au sein du régime agricole, l'absence de système de compensation y garantit, à l'inverse, l'externalisation/socialisation du coût des accidents de travail (mutualisation entre les différents entreprises et secteurs agricoles, mise à contribution des cotisations sociales salariales « maladie », refinancement global du budget MSA par le régime général en fin d'exercice) et son invisibilité institutionnelle. A la différence de leurs collègues du régime général, les employeurs de main-d'œuvre agricole ne sont ainsi pas incités à « réinternaliser » les coûts de renouvellement de leur force de travail. Voyons maintenant à partir de cas concrets comment s'opère cette sous-déclaration.

Septembre 2005, Douar Inahnahen. Je rencontre M. Zendar B. au café du village où je passe mes journées à attendre le prochain entretien, tout en cherchant à nouer de nouveaux contacts. Des parties de domino et de *ronda*[869] battent leur plein sur les tables d'à côté et un match de foot de la ligue anglaise est diffusé à la télévision. Les jeunes sont tous là, désœuvrés, attablés devant un café froid, servi il y a plusieurs heures déjà : le temps qui s'égraine lentement, au rythme de la vie des campagnes et l'argent, trop rare au fond des poches... M. Zendar B. a 39 ans au moment de l'entretien et il est sans contrat depuis 6 ans suite à un accident du travail. Il raconte :

> « Je travaillais chez S, un maraîcher d'Entressen. Je suis entré chez lui en 1993, c'était mon premier contrat. A l'époque j'ai payé 6000F à B. [*intermédiaire originaire du village, chef d'une entreprise qui faisait du prêt de main-d'œuvre pour S.*]. Je faisais un peu de tout chez lui : ramasser les courgettes, les tomates, les melons, couper, emballer... et puis je traitais aussi, généralement avec la machine dans le dos. Mais ce jour-là, c'était de la poudre jaune que je passais.
>
> FD : Du soufre, non ?! Sur les tomates ? Contre l'oïdium, les taches blanches sur les feuilles?
>
> ZB : Oui, c'est ça. Une poudre jaune, qu'il faut prendre à la main et épandre sur les tomates pour que le champignon ne se mette sur les feuilles. Sans masque, ni combinaison... Tout d'un coup, il s'est mis à faire très chaud dans la serre, autour de moi... Ma tête s'est mise à tourner et je suis tombé. Les pompiers sont arrivés. Ils sont rentrés dans la serre et m'ont emmené à l'hôpital (celui d'Istres!). J'y suis resté 15 jours. Mais le patron a refusé de déclarer l'accident. Alors je l'ai fait, moi-même. J'ai envoyé le certificat médical fait par le médecin de l'hôpital et l'arrêt de travail que m'a donné le généraliste de Miramas. Deux mois d'arrêt. Mais la MSA ne m'a jamais payé les indemnités journalières et m'a même coupé les allocations familiales. C'est la mairie d'Entressen qui me donnait à manger. Je restais dans la chambre.
>
> FD : Et le patron ne t'a rien dit ? Il ne voulait pas que tu reprennes ?

869 Jeu très populaire dans le Rif, qui se joue avec des cartes espagnoles.

ZB : Le patron, il ne disait rien. Il avait peur de payer plus ! Au bout de deux mois, j'ai passé une visite à la clinique de Miramas et j'ai repris le travail.

FD : Et il a renouvelé ton contrat ?

ZB : L'année d'après, en 1999, oui. Mais en 2000, mon contrat n'arrivait pas. J'ai appelé B. et je lui ai demandé pourquoi. Il m'a dit que cette année, S. avait fait pression sur lui pour qu'il ne renouvelle pas mon contrat à cause de l'accident »[870]

Le cas de M. Zendar B. illustre une situation rencontrée à plusieurs reprises au cours de cette enquête, couramment exprimée par les saisonniers à travers la formule « si tu déclares l'accident, l'année suivante, tu restes au Maroc ». L'impératif de non-déclaration des AT est ainsi intériorisé et se convertit en une sorte de « règle du métier » [Cru 1987], c'est-à-dire un principe normatif collectivement établi qui circule au sein du collectif du travail, sur la base duquel les nouveaux sont socialisés, qui leur indique le comportement à adopter pour durer dans l'emploi et/ou « bien » réaliser le travail demandé. Si l'échantillon révèle qu'il existe un écart relatif entre cette « loi » et son application systématique, le fait que certains accidentés aient effectivement été sanctionnés de la sorte suffit à donner crédibilité à la menace et contribue donc à forger un dispositif de sous-déclaration des AT, moins strictement basé sur la coercition directement exercée par l'employeur, que sur l'autocensure née de l'intériorisation de l'arbitraire patronal.

M. Kachar D. est l'un des saisonniers sanctionnés pour avoir cessé temporairement son activité suite à un accident de travail. Âgé d'une petite cinquantaine d'années au moment de l'entretien, il présente une usure des vertèbres lombaires et sacrées, accompagnée d'un pincement des disques qui provoque régulièrement des épisodes accidentels de type lombalgie et/ou sciatalgie aiguës. Il s'agit là d'événements courants dans la profession, notamment chez les salariés de plus de 45 ans, puisque selon les éléments statistiques fournis par l'ORP-CCMSA et construits à partir des données transmises par la caisse des Bouches-du-Rhône pour la période 2000-2003, le rachis lombaire et sacré constitue le siège de plus de 20% des AT déclarés (et reconnus) par les salariés « de nationalité hors UE » employés dans le secteur « cultures spécialisées » des Bouches-du-Rhône, soit la localisation la plus fréquente des accidents, qui dans 90% des cas en moyenne entraînent un arrêt de travail. M. Kachar D. raconte :

« Un jour, je me suis coincé le dos au travail. J'ai marché doucement, doucement jusqu'au bureau du patron. Je lui ai demandé de déclarer l'accident de travail, mais il a refusé: il est raciste ! Alors je suis allé chez le médecin, qui m'a fait un arrêt maladie. Le toubib m'a dit « tu as raison, c'est

870 Entretien avec M. Zendar B., *op. cit.*

> un accident, le patron aurait dû faire une déclaration. » Je suis resté sans travailler pendant un mois et demi, dans la chambre, au Mas. A la fin du contrat, j'étais toujours en arrêt. Mais je suis rentré au Maroc, parce qu'il fallait que je pointe à Casa. C'est la loi et j'avais peur de ne pas avoir le droit de revenir l'année suivante… Malgré ça, le patron n'a pas renouvelé mon contrat : « Je n'ai pas besoin des gens qui sont malades », m'a-t-il dit ».[871]

Suite à cet événement, M. Kachar D. a retrouvé un contrat chez un autre employeur de la Crau par l'intermédiaire de son frère, saisonnier OMI également, déjà employé dans cette entreprise. Même s'il semble que l'exploitant soit plus conciliant, la suite de son récit montre que l'expérience vécue a eu un impact sur la manière dont il « gère » depuis ces épisodes accidentels, l'amène désormais à limiter ses arrêts de travail pour ne pas risquer de revivre une telle « mésaventure » :

> « Chaque année, c'est la même chose : je reste bloqué d'un coup et je tombe par terre à cause de la douleur. J'ai eu plusieurs arrêts de travail. Le patron ne dit rien, il est gentil. Mais je ne peux pas trop m'arrêter quand même sinon… tu connais le contrat OMI, tu sais comment ça marche. Si tu ne travailles pas, tu restes au Maroc l'année d'après. »[872]

On perçoit ici que dans certains cas, la déclaration d'AT fait l'objet d'un accord plus ou moins tacite et plus ou moins instable dans le temps avec le patron. C'est ce qu'illustre également le parcours d'accidenté précédemment évoqué de M. Zendar B., dont un élément biographique antérieur à 1998 vient éclairer sa décision de déclarer l'accident contre l'avis de l'employeur. Deux ans plus tôt, il a en effet été victime d'un accident de voiture en sortant du travail :

> « Je suis sorti une heure avant la fin de la journée, parce qu'il fallait que j'aille voir ma sœur à Cavaillon. Je ne me souviens plus comment c'est arrivé exactement, mais ce qui est sûr, c'est que ma tête est passée à travers le pare-brise. A l'hôpital de Salon, on m'a fait une radio, ils m'ont opéré parce que le verre m'était rentré dans le cou. Le patron est venu me voir dans la chambre et il a déclaré l'accident de travail. J'ai été arrêté 3 mois, sans jamais toucher d'indemnités journalières. J'ai pris un avocat, mais ça n'a pas marché. Et puis, la fin du contrat est arrivée. S. m'a dit de retourner au Maroc si je voulais avoir un contrat l'année suivante. Alors je suis rentré. Après, chaque mois, je remboursais 2000 à 2500 francs à la femme de S. : pour l'assurance ! Ma fiche de paie indiquait 7000 francs, mais je ne recevais que 4500 francs. »[873]

En amont de l'accident de 1998, s'est donc nouée une relation spécifique entre le salarié et son employeur à partir d'une situation en apparence similaire. Car bien que l'événement ne

871 Entretien avec M. Kachar D., Espace-Accueil aux Étrangers, Marseille (13), septembre 2007.

872 Entretien avec M. Kachar D., *op. cit.*

873 Entretien avec M. Zendar B., *op. cit.*

constitue pas un accident du travail (dans la mesure où il a lieu en dehors des horaires effectifs de travail et du trajet entre le domicile et l'entreprise), le saisonnier reste persuadé que le patron l'a déclaré comme tel. On voit là que certains saisonniers ont une compréhension imparfaite des différentes règles et modalités de prise en charge des affections de santé, l'existence d'un arrêt maladie étant ici confondue avec la démarche de reconnaissance d'un accident de travail. En l'occurrence, la méprise est ici entretenue par le comportement de l'employeur qui trouve à ce moment l'occasion d'apparaître, dans la plus pure tradition paternaliste, comme le protecteur des intérêts de son salarié, l'intermédiaire bienveillant qui va faciliter le suivi administratif du dossier, le garant de son rétablissement. Cette mystification lui permet d'imposer ensuite au saisonnier le remboursement du service rendu et du manque à gagner occasionné par l'arrêt de travail. Ce type d' « arrangement », qui ici fonctionne comme une sorte d'assurance parallèle pour le patron, n'est pas un cas à part, ce sur quoi j'aurai l'occasion de revenir dans un instant.

Dans le cas de M. Zendar B., l'existence de ce système de prélèvements parallèles explique sa décision de déclarer lui-même son accident de travail deux ans plus tard, lorsque le patron refuse de le faire : si ce dernier retient chaque mois près d'un tiers de son salaire, afin de « récupérer » ce que lui a coûté l'accident de travail, l'ouvrier se sent en droit de recourir à « son assurance ». De son côté, l'employeur ne s'estime nullement obligé de déclarer le nouvel accident de son saisonnier, ce qui témoigne d'une détérioration de la relation paternaliste, allant dans le sens d'un renoncement à son « devoir » de protection. On peut penser que deux éléments entrent en jeu dans sa décision : la peur de la sanction d'une part, puisque les équipements de protection individuelle n'ont pas été fournis au salarié, ce qui peut lui être reproché tant par l'inspection du travail en cas d'enquête (celle-ci est théoriquement systématique en cas AT grave ou mortel) que par la MSA (faute inexcusable) ; la répétition de la situation accidentelle pour cet ouvrier d'autre part, qui fait que sa force de travail perd de sa valeur. Une situation analogue survenue dans la même entreprise à l'un des ses collègues saisonniers, M. Bouzelmat S., fournit un autre élément d'explication.

M. Bouzelmat S. est originaire du même village que M. Zendar B. et il est cousin du chef d'équipe qui fournit la main-d'œuvre OMI à S., chez qui il a travaillé treize saisons durant. Lorsque je le rencontre au café du Douar Inahnahen, il est sans contrat depuis 2001, date à laquelle l'inspection du travail a mis au jour le système de vente de contrats dans cette entreprise. Comme lui, une trentaine d'hommes a été indirectement sanctionnée en même temps (si ce n'est davantage) que le patron et l'intermédiaire et se trouve « bloquée » au Maroc, l'entreprise maraîchère mobilisant désormais pour travailler dans ses quelque 200 serres plastique de

la main-d'œuvre équatorienne mise à disposition par une entreprise de prestation de services espagnole. De ce fait, l'entretien le met dans une position ambiguë, puisque s'il se doit, pour des raisons familiales, de garder une certaine loyauté envers le « clan »[874], la filière de marché noir des contrats n'est plus active depuis plusieurs années et il en a également connu les inconvénients. Il se souvient de ses deux accidents de travail :

> « Le premier, c'était en 1988, ma première année chez S. Mais ce n'était pas mon premier patron, loin de là. Mon premier contrat, c'était en 1977. Ce jour-là, je devais charger des palettes dans un camion. Il y en avait un paquet. Une grosse quinzaine. Il fallait charger avec un *transpal* électrique. Avant, je travaillais avec un *transpal* normal, un mécanique, de ceux qu'on dirige à la main. Bref, je ne maîtrisais pas bien l'engin et il est venu taper contre mon pied qui était bloqué contre la paroi du camion. L'accident est arrivé le soir. Je n'arrivais pas à marcher. Le chef d'équipe m'a emmené à l'hôpital en voiture. Là-bas, ils m'ont dit que j'avais le doigt de pied cassé. Le patron a fait la déclaration d'accident du travail le lendemain matin. J'ai été arrêté 3 semaines. La MSA me payait mes indemnités. J'ai repris le travail sans passer de visite de reprise. »[875]

> « Le second accident, c'était en 1997. J'étais en train d'empiler des caisses de légumes quand ce doigt [*il me montre son auriculaire*] s'est coincé entre deux d'entre elles. Mais cette fois-ci, le patron n'a pas voulu le déclarer. Il m'a dit : « Il y a eu trop d'accidents, cette année. Je ne peux pas te déclarer ». Du coup, j'ai dû me soigner avec ma poche, à la clinique mutualiste de Miramas. Le médecin m'a mis une attelle. Depuis, ce doigt ne répond pas bien. Je ne peux pas le fléchir, ni l'étendre à fond. »[876]

La dimension longitudinale propre à l'approche biographique et le recoupement de diverses situations accidentelles au sein de la même entreprise sont ici des éléments précieux pour l'analyse, au sens où ils font ressortir l'un des déterminants de la décision de cet exploitant de déclarer ou non un accident de travail. Il y a là une raison spécifique, qui a trait à la taille de l'entreprise ou plus précisément au nombre d'ouvriers embauchés : pour les structures comptant des effectifs salariés supérieurs à 20 emplois équivalent temps plein, le compte servant au calcul de la cotisation AT-MP est individualisé. Il s'agit en fait là d'un effet pervers du système de prévention des AT-MP, dans la mesure où, alors que le législateur cherchait à responsabiliser financièrement l'employeur pour l'inciter à mettre en place des mesures protectrices, il a ouvert la porte à une gestion comptable (« à la prime » pourrait-on dire) des accidents du travail au sein des grosses structures. Cette logique gestionnaire existe également

874 Cette obligation lui sera d'ailleurs rappelée peu après, tout comme à moi. Le soir, pendant le repas, mon hôte (son frère en l'occurrence), informé par son neveu, également présent au café lors de l'entretien, de la teneur de notre conversation, me prend à partie : « Il ne faut pas poser des questions là-dessus. Ça, tu n'y touches pas! » (Douar Inahnahen, Ajdir – Taza, Maroc–, Septembre 2005)

875 Entretien avec Bouzelmat S., *op. cit.*

876 Entretien avec Bouzelmat S., *op. cit.*

dans les petites entreprises où elle est importée par le biais du discours syndical antifiscal et d'un certain corporatisme, mais la relation de cause à effet entre le coût de prise en charge des accidents et l'hypothétique augmentation de la cotisation y est moins tenue et moins immédiatement perceptible, car l'assiette servant de base au calcul est ici mutualisée.

La superposition de ces deux derniers épisodes accidentels m'amène à formuler l'hypothèse que la décision de déclaration est également prise après une évaluation *a priori* de la gravité de l'accident par l'employeur : dans le premier cas, M. Bouzelmat S. est incapable de marcher et donc *de fait* de travailler ; dans le second, la lésion est relativement « périphérique » au sens où, moyennant le port d'une attelle, elle n'est pas incompatible avec l'activité de travail, même si elle est douloureuse pour le saisonnier et qu'elle engendre une gêne, se traduisant éventuellement par une baisse de sa productivité. Ce type de hiérarchisation de la gravité des affections prend à la fois appui sur la normativité du fonctionnement du corps humain au travail (autrement dit l'incapacité objective, irréductible, du salarié à occuper son poste suite à l'accident) et sur l'évaluation subjective qu'en fait l'employeur, une évaluation prisonnière des logiques préidentifiées telles que la suspicion, la gestion à la prime... Pour le patron, l'enjeu est au fond moins de savoir si le saisonnier est disposé à supporter la douleur et la gêne occasionnée par l'AT, que de lui resignifier pourquoi il doit la supporter sous peine de ne pas être repris la saison suivante.

Cette hiérarchisation de la gravité des AT est également pratiquée par les salariés [Dodier 1983], à partir de leur habitus, c'est-à-dire de comment s'est socialement (usages sociaux du corps) et historiquement (histoire personnelle) construit leur niveau de tolérance/résistance à la souffrance au travail, mais aussi et surtout à partir des marges de manœuvre dont ils disposent pour protéger et construire leur propre santé. Dans le cas des saisonniers maghrébins, ces deux éléments convergent, leur dispositions initiales d'hommes endurcis étant mises à l'épreuve du travail, compte tenu de leur position de salarié captif, ce qui permet l'invisibilisation et l'externalisation des atteintes les plus bénignes (une donnée corroborée statistiquement comme je l'ai indiqué dans le chapitre 6), qui chez d'autres salariés, parce qu'ils possèdent d'autres dispositions et occupent des positions différentes dans l'ordre social et professionnel, feraient l'objet d'une déclaration. Chez les ouvriers OMI, celle-ci n'intervient qu'en dernier recours, comme l'illustre le cas de M. Habib-Chorfa, embauché depuis 10 saisons chez un arboriculteur de la Crau (qui chaque année fait venir 70 autres saisonniers OMI), lorsqu'il est victime d'un accident du travail en novembre 2002 :

> « J'étais dans le verger, en train de tailler un pêcher, en équilibre sur un escabeau de récolte, une « brouette 3 marches ». J'avais un pied sur le

> chariot et avec l'autre, je prenais appui sur une branche, parce que celle que j'avais à couper était un peu loin. La branche a cédé, la brouette s'est renversée et j'ai chuté lourdement sur le dos. Sur le coup, j'ai pas senti de douleur particulière. J'ai l'habitude tu sais, des chutes, j'en ai fait souvent dans ce boulot. La douleur est arrivée la nuit, vers minuit environ. Le matin, impossible de me lever. J'ai décidé d'aller aux urgences. Les chefs d'équipe ont essayé de me dissuader au moment du départ, mais j'ai tenu bon. En arrivant aux urgences, on m'a mis sur un chariot. Après j'ai appelé le chef d'équipe pour lui dire que ça n'allait pas et demander que l'on m'amène la feuille d'accident. J'avais un peu peur parce qu'en 1998, j'avais déjà eu un accident que le patron n'avait pas voulu déclarer. Il s'était foutu en colère quand je lui avais demandé la feuille. Celui-là non plus, il ne voulait pas le déclarer. Mais comme je suis resté une semaine en observation à l'hôpital, il a fini par le faire. Le problème c'est qu'il l'a fait trop tard! »[877]

Il me paraît important de revenir un instant sur le premier accident de M. Bouzelmat S. pour en analyser les causes et interroger notamment le rôle de la formation dans la survenue de celui-ci. C'est un ouvrier agricole expérimenté, puisqu'outre son origine paysanne, il a travaillé plus de 10 saisons comme saisonnier en Provence, pendant lesquelles il a appris à utiliser un transpalette manuel. C'est sur la base de ce savoir-faire que son nouvel employeur l'affecte à la manutention des palettes sur lesquelles sont empilées les caisses de légumes. Or l'outil est différent de celui qu'il a l'habitude d'utiliser pour effectuer cette tâche. Il obéit à d'autres règles de fonctionnement et de prudence, auxquelles M. Bouzelmat S. n'a pas été formé : là où l'engin manuel peut être stoppé en cas de besoin du fait de son poids et de son actionnement mécanique, son équivalent électrique possède une forte inertie et le freinage ne s'opère qu'à travers la commande automatisée prévue à cet effet. C'est ce manque de maîtrise et de connaissance du comportement du transpalette qui provoque l'accident d'un point de vue strictement technique.

Cet incident s'inscrit toutefois dans un environnement qui ne se limite pas à l'univers de la technique, élément sur lequel se focalise souvent l'analyse et la prévention institutionnelles des AT. Outre l'absence de formation et d'expérience dans le maniement de l'appareil, la charge de travail est importante (15 palettes à charger), la tâche est complexe (espace de stockage restreint et ce d'autant plus que le salarié manie mal l'outil) et intervient après une journée de travail, à un moment où, du fait de la fatigue, la vigilance du salarié diminue. Enfin, la précarité de son statut et le caractère récent de son embauche font qu'il ne peut pas refuser la mission qui lui est confiée : il doit faire ses preuves et démontrer qu'il peut occuper un poste qualifié, lui conférant un certain prestige dans l'entreprise (la rémunération symbolique faisant ainsi fonction de sursalaire), même s'il ne possède pas la formation requise. L'AT

877 Entretien avec M. Habib-Chorfa, *op. cit.*

est donc loin d'être une fatalité : il est le produit, non pas d'un dysfonctionnement technique ou d'une erreur commise par le saisonnier, en vertu de laquelle il serait responsable de son sort, mais davantage des contraintes pesant sur les conditions de réalisation de la tâche qui lui a été confiée par le chef d'exploitation et sur son maintien dans l'emploi.

Les causes d'un AT telles qu'elles ont été ici brièvement recensées sont parfois maquillées au moment de la déclaration. C'est ce qui est arrivé à Habib, originaire de la région de Taza, contrat OMI dans une grosse entreprise maraîchère de la plaine de Berre, dont le patron a été depuis condamné en 2011 pour discrimination syndicale et licenciement de plusieurs salariés sans cause réelle et sérieuse. Lorsque survient l'accident en 1999, l'ouvrier est en train de blanchir le toit de la serre, c'est-à-dire de le peindre pour l'opacifier et diminuer ainsi le rayonnement sur les plants. Il n'est muni d'aucun harnais de sécurité. Son collègue, qui tient et fait glisser le tuyau en bas de la serre, assiste impuissant à sa chute, d'une hauteur de 3 mètres. Habib est alors évacué à la clinique de Vitrolles sur le siège arrière de la voiture du patron, qui repart immédiatement après l'y avoir déposé. Ce dernier assure à ses frères, également salariés de l'exploitation (l'aîné y fait fonction de chef d'équipe), qu'il s'occupe d'effectuer la déclaration d'accident, ce qu'il fait en modifiant ses conditions de survenue.

A la lourde chute du toit liée à l'absence de mesures de sécurité, l'employeur substitue une cause qui l'expose moins en termes de responsabilité en cas d'enquête : officiellement, Habib est désormais tombé d'un escabeau de récolte de 3 marches. Dans le formulaire de déclaration, la description des circonstances de l'incident est un élément clé pour le traitement postérieur d'un AT, en cela qu'elle va influer fortement, sinon déterminer, les suites à donner au dossier. Selon la CFDT qui, par la suite, a pris en charge l'affaire, l'accident relevait, du fait du non-respect par le chef d'exploitation de ses obligations de sécurité (tant dans les conditions de survenue de l'AT, que dans les mesures d'assistance apportées au blessé), de la faute inexcusable (FI), à savoir d'une « faute d'une gravité exceptionnelle dérivant d'un acte ou d'une omission volontaire, de la conscience du danger que devait en avoir son auteur, de l'absence de toute cause justificative mais ne comportant pas d'élément intentionnel »[878], que la jurisprudence, portée par le mouvement de reconnaissance des affections liées à l'amiante, a redéfinie comme une « transgression « de l'obligation de sécurité de résultat »[879] » [Daubas-Letourneux 2005 : 197] :

> « En vertu du contrat de travail, l'employeur est tenu envers le salarié d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par l'intéressé du fait des produits

878 Article L. 452-1 du code de sécurité sociale.

879 Arrêts Cour de Cassation, Chambre Sociale, 28 février 2002.

> fabriqués ou utilisés par l'entreprise. Le manquement à cette obligation à le caractère d'une faute inexcusable, au sens de l'article L.452-1 du Code de Sécurité Sociale, lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver »[880].

Dans un tel cas, le traitement de l'accident s'affranchit de la logique d'indemnisation forfaitaire du dommage sans recherche de responsabilité fondée sur la théorie du risque professionnel, pour se rapprocher davantage du droit commun de la responsabilité civile qui proportionne plus « justement » la réparation au préjudice subi. Outre la dimension symbolique et morale de la condamnation du patron pour faute, la reconnaissance de la FI se traduit par une majoration de la rente servie au salarié et ouvre la voie à la réparation d'autres préjudices (tels que le *pretium doloris,* le préjudice esthétique et d'agrément, voire le préjudice moral en cas de décès de la victime). Si ce supplément d'indemnisation est versé par la caisse, il est au final supporté par l'employeur, de manière à la fois directe (l'organisme de sécurité sociale récupère les indemnités de réparation des autres préjudices[881]) et indirecte (majoration de la cotisation AT-MP liée à la majoration de la rente). Là encore, le principe selon lequel la sanction pécuniaire de l'employeur constitue un facteur de prévention butte sur l'aléa moral et favorise au final les attitudes patronales de non-déclaration ou de maquillage des circonstances de l'accident comme c'est le cas ici.

Si l'on cherche maintenant à saisir comment cet accident a finalement été déclaré comme un AT « classique », il faut souligner l'absence de contrôle des agissements de l'employeur par le salarié et ses proches, tenus à une obligation de loyauté (exacerbée par un conflit interne à l'entreprise dans lequel les saisonniers OMI sont utilisés pour faire pression sur les permanents syndiqués) et peu familiers de la procédure de reconnaissance et des recours offerts au travailleur. Finalement, la version patronale s'impose « faute de mieux », car elle est vue comme une déclaration « malgré tout », c'est-à-dire un signalement qui traduit un équilibre nécessaire entre accès à la réparation pour le salarié d'une part et limitation des coûts de reproduction de la force de travail pour l'employeur de l'autre. L'appel au syndicat n'intervient qu'en dernier recours, alors que le saisonnier accidenté se voit suspendre ses IJ à l'arrivée à terme de son contrat de travail et se retrouve sans titre de séjour. Soutenu dans ses démarches, le salarié obtient par la suite, un taux d'IPP supérieur à 20% lui donnant automatiquement accès à une carte de séjour. Habib vit aujourd'hui la majeure partie de l'année au Maroc et

880 Arrêts Cour de Cassation, Chambre Sociale, 28 février 2002.

881 Dans le régime général, Daubas-Letourneux note que « les caisses ne cherchent pas toujours à récupérer les indemnités auprès des employeurs [et que] de plus en plus d'employeurs semblent s'assurer contre la faute inexcusable, ce qui rend probable le recouvrement des sommes par les caisses, mais limite l'incitation à la prévention que peut représenter l'éventualité de la recherche de la faute inexcusable » [2005 : 198].

effectue des allers et retours en France pour se soigner et maintenir ses droits ouverts. L'accident lui a laissé des séquelles psychiatriques importantes.

La modification des circonstances de l'AT par l'employeur peut également porter sur le contenu des ordres et autorisations donnés au saisonnier pour accomplir une tâche dérogatoire aux règles de sécurité. Amar travaille depuis près de 20 années chez un maraîcher de Berre-l'Étang, à raison de huit mois par an, lorsqu'il est victime d'un accident mortel en août 2004. Du fait de son ancienneté, l'employeur lui confie l'encadrement des autres saisonniers, ainsi que des tâches requérant une certaine qualification, telles que la conduite du tracteur. Or celui-ci est vétuste et ne possède aucun arceau de sécurité. De plus, Amar n'a reçu aucune formation à la fonction de tractoriste. Lorsqu'il effectue un virage à la sortie de la serre, l'engin se renverse et le saisonnier décède avant d'avoir pu être dégagé. Si le patron déclare effectivement l'accident, la description qu'il fait des événements traduit son intention de se dédouaner de sa responsabilité et d'obtenir l'établissement d'une faute intentionnelle de l'ouvrier, susceptible de dénier à l'accident son caractère professionnel :

> « Mon employé effectuait un arrachage de plants de fin de récolte. J'ai dû m'absenter et je lui ai recommandé de ne pas toucher au tracteur. Malgré mon interdiction, il a quand même voulu évacuer les déchets et s'est servi du tracteur pendant mon absence. Je ne m'explique pas cet accident qui s'est produit sur un terrain plat. Toujours est-il que l'ouvrier a été écrasé sous le tracteur. Il s'agit bien d'un accident survenu pendant le temps de travail, travail qu'il n'aurait pas dû faire »[882].

Dans cette affaire, la famille au Maroc a mandaté la CFDT qui est parvenue à faire reconnaître l'AT et le capital décès, ainsi que l'allocation veuvage, ont pu être versées à partir de mai 2005. Toutefois, la connaissance et la maîtrise de la procédure de prise en charge des AT font largement défaut aux saisonniers, alors même que les délais pour agir sont courts. Dans un contexte où l'information est difficilement accessible (si ce n'est auprès des travailleurs sociaux et des syndicats), certains employeurs ont beau jeu d'induire les saisonniers en erreur, afin de décourager les déclarations d'AT. Ainsi, M. Es Salah rapporte par exemple que lorsque des accidents surviennent en fin de contrat (c'est-à-dire en l'occurrence au cours des mois d'octobre et de novembre dans cette entreprise arboricole qui fait venir 150 saisonniers[883] et

882 *Les Omis. Livre noir de l'exploitation des travailleurs étrangers dans l'agriculture des Bouches-du-Rhône*, CODETRAS, Marseille, 2005 : 11.

883 Ce chiffre prend en compte l'ensemble des saisonniers OMI embauchés par l'exploitant et sa famille (son fils et sa femme n'ont pas d'activité productive dans l'entreprise mais servent de prête-noms), mais ignore les 25 à 30 ouvriers agricoles marocains mis à disposition fin novembre par une société de prestation de services, dirigée par un patron marocain, pour la récolte des olives et la taille des arbres fruitiers (Entretien avec M. Soussi, Saint-Chamas (13), juin 2004). A ce personnel affecté à la production, il faut ajouter la maîtrise, ainsi que les effectifs recrutés pour travailler dans les ateliers de conditionnement, dont beaucoup sont des Maghrébines ayant des cartes de séjour.

compte en moyenne 7 à 8 accidents par an), l'employeur affirme que « la MSA ne [les] prend pas »[884]. Or cette affirmation est infirmée par les fichiers statistiques de la MSA précités, qui indiquent que ces deux mois concentrent environ 20% des AT « proprement dits » (c'est-à-dire hors accidents de trajet) déclarés et reconnus entre 2000 et 2003 par les salariés de nationalité hors UE employés dans le secteur « cultures spécialisées ».

Au cours de cette enquête, deux cas d'AT mortels, non déclarés comme tels par les employeurs, ont fait irruption dans les entretiens. Ils mettent à jour des situations dans lesquelles les affections professionnelles les plus graves sont là encore invisibilisées et externalisées. Si les témoignages mobilisés ci-dessous sont fournis par les saisonniers, ces pratiques sont indirectement confirmées par les propres employeurs. Ainsi, comme le rapporte M. Thomas de l'association SOS Paysans : « Des exploitants se sont vantés d'avoir jeté des salariés décédés sur les exploitations sur le bord de la route pour faire croire à un accident de circulation »[885]. L'encadré suivant propose quant à lui un rapide focus sur ces accidents de circulation, en prenant pour point de départ l'histoire de Chérif, ouvrier agricole de la zone de Berre-l'Étang. Bien que son cas ne relève pas d'un accident de trajet (dans la mesure où il ne survient pas sur le trajet qui le mène de son domicile à son lieu de travail ou inversement), je choisis de l'insérer ici, afin de permettre au lecteur de saisir pourquoi certains AT survenant dans les entreprises sont mis en scène après coup sur la voie publique, de manière à être confondus avec des accidents de la route et à effacer ainsi tout lien avec le travail (l'enquête systématique de l'inspection du travail, obligatoire en cas d'accidents mortels et communiquée au Parquet, n'a alors pas lieu[886]).

Chérif[887] et les accidents de la route

Chérif est Tunisien et, comme la majorité de ses compatriotes de la zone, il est originaire de Ghardimaou, dans la province de Jendouba, région frontalière de l'Algérie où de nombreux pieds-noirs ont implanté des exploitations agricoles à l'époque coloniale. Il a 4 enfants. A l'époque de l'entretien, il vit au *Gourbi* dans une vieille caravane agrémentée de bâches en plastique récupérées dans les « tunnels » (serres en plastique) des alentours. Ce lieu de vie a depuis disparu et je ne sais pas ce qu'est devenu Chérif. Arrivé à Berre-l'Étang en 1988, il travaille sans papiers dans les serres qui se sont multipliées au cours de la décennie précédente. Deux ans plus tard, son employeur lui signe un contrat saisonnier OMI, qu'il affirme ne pas avoir acheté. Il est en conflit avec son chef

884 Entretien avec M. Es Salah, Saint-Chamas (13), juin 2004.

885 Entretien avec M. Thomas, *op. cit.*

886 Entretien avec M. Hernandez, *op. cit.*

887 Entretien avec Chérif, *op. cit.*

d'équipe (tunisien également, mais titulaire d'une carte de séjour) qu'il qualifie de « chien de garde du patron, mouchard » et à qui il reproche d'inciter le patron à « ne pas le faire rentrer ». En 2005, Chérif est ainsi arrivé en France deux mois plus tard qu'à l'accoutumée, avec un contrat de 4 mois, au lieu des 8 habituels.

S'il n'a jamais eu d'accidents du travail, en 1997 (« ou 1998 je ne sais plus »), il a été fauché de nuit par une voiture sur la route qui le menait au village « pour aller acheter des cigarettes ». Le chauffeur s'est enfui et à sa connaissance, aucune suite judiciaire n'a été donnée à l'affaire. Il garde des séquelles de l'accident, pour lequel il ne s'est arrêté de travailler qu'un mois : « La tête, ça ne va pas maintenant. Quand il fait très chaud, elle me lâche », explique-t-il. Cet accident n'est pas un cas isolé sur les routes provençales, comme le confirme Mme Mottet, travailleuse sociale bénévole intervenant auprès des saisonniers OMI durant de nombreuses années : « J'ai eu plusieurs cas, et Denis encore plus, d'ouvriers agricoles qui, allant au travail à vélo, se sont fait faucher par des voitures. Je me souviens d'un cas en particulier, il y a environ dix ans, dont la famille vient juste d'être indemnisée, parce que le temps qu'on regroupe les papiers et puis que ça soit accepté… »[888].

Le journaliste Giudice écrit à ce propos à la fin des années 1980 : « Ce genre d' « accident de la route » est devenu banal. Le scénario connaît bien sûr des modifications. Parfois la victime est en mobylette ou à pied. D'autres fois, les agresseurs, toujours en voiture, utilisent des battes de base-ball ou des manches de pioche et descendent l'Arabe « au vol », en le doublant sur la route. Parfois ils l'envoient dans le fossé en utilisant la voiture comme arme. Peu d'âmes sensibles s'émeuvent. Les enquêtes n'aboutissent pas […] Résultat : […] les ouvriers ne bougent plus. […] Le racisme, un racisme insolent, qui s'affirme au soleil et au comptoir, est évidemment présent dans les agressions, les menaces ou les meurtres, mais il n'en est peut-être pas la motivation principale. Ce qui est visé par cette terreur, c'est tout bonnement le contrôle de la main-d'œuvre et de sa mobilité» [1989 : 167-169].

L'accident du travail entraînant la mort du salarié représente deux principaux risques pour l'exploitant, qui sont certes liés, mais qu'il faut cependant dissocier dans l'analyse : un risque économique tout d'abord, en cela que les employeurs sont plus ou moins directement tenus d'assumer tout ou partie des frais d'indemnisation ; un risque juridique ensuite, si la faute inexcusable ou encore sa responsabilité pénale est établie. Je précise qu'en lui-même, l'AT mortel génère des situations singulières en cela qu'il devient difficile pour l'employeur de masquer des éléments qui habituellement restent occultes, marqués par le sceau du secret de l'entreprise. En charge de l'enquête, l'inspection du travail a alors les coudées franches et fait l'objet d'une moindre tolérance vis-à-vis des manquements du patron aux règles de sécurité.

Le premier accident est rapporté par M. Habib-Chorfa alors que je l'interroge sur ses propres

888 Entretien avec Mme Mottet, Clos de l'âne blanc, Entressen (13), juin 2004. Herman rapporte un fait similaire survenu dans le département des Alpes-de-Haute-Provence (« Voyage au pays des hommes invisibles. Fruits et légumes au goût amer », Le monde diplomatique, avril 2003).

AT et qu'il décrit la structure de l'entreprise. Après quelques hésitations et mises en garde au sujet de l'utilisation future de cette information, il raconte :

> « En fait, le patron établit les contrats à différents noms : le sien, celui de sa femme, de son beau-frère... Nous, on travaille dans différents vergers à Maussane, Saint-Martin et Cavaillon, mais ils ont aussi des propriétaires différents. Du coup, le patron nous dit à nous, qui sommes enregistrés à Saint-Martin : « Si les gendarmes viennent, dites que vous logez à Saint-Martin et pas à Maussane ». Il y a quelques années, un saisonnier OMI est mort à Cavaillon en sortant du travail. Il partait en vélo et une voiture l'a fauché à 200 mètres de l'exploitation. Le patron a appelé la famille pour lui dire de déclarer à la gendarmerie qu'il ne travaillait pas à Cavaillon, qu'il allait juste y voir des collègues »[889]

La loyauté de la famille est ici mise à contribution, les proches, ayant directement ou indirectement maille à partir avec l'employeur, étant enjoints d'abonder dans le sens de la version patronale au cours de l'enquête de gendarmerie. Dans le second accident, la tâche de l'exploitant est facilitée par l'isolement du travailleur. M. Bouzelmat M. préfère revenir sur celui-ci, lorsque je l'interroge sur son propre parcours :

> « Des accidents ? Si, il y a plus de 10 ans. Un saisonnier OMI marocain est décédé. C'était en 1983. Il était monté sur le tracteur pour nettoyer les serres. A l'arrière. Il a perdu l'équilibre et est tombé sous la herse. Il a reçu un coup violent dans les testicules. Je crois bien que c'est ça qui l'a tué. Le patron l'a ramené au mas et l'a mis dans son lit pour faire croire qu'il était mort en dormant. Le médecin est venu. Il a regardé dans le frigo, pour voir ce qu'il avait mangé. Personne n'a témoigné. Il n'avait pas de famille. L'affaire a été classée »[890].

L'émergence de ces récits au milieu d'entretiens individuels témoigne de l'existence, au sein du monde des saisonniers OMI, d'une histoire collective de leur santé, ancrée dans la mort et le déni de justice face à elle. C'est sur cette histoire, qui donne à voir la condition ouvrière saisonnière sous son jour le plus dramatique et inique, en même temps que sur la peur qu'elle ne « se répète », que les ouvriers construisent leur propre parcours professionnel et migratoire et leur propre histoire de santé. Elle fonctionne donc comme un inconscient de la mémoire collective, vécu et/ou transmis au sein des entreprises où sont survenus les accidents, des communautés familiales et villageoises affectées ou plus indirectement concernées... Il faut pour autant se garder de voir là un élément conduisant systématiquement les saisonniers à participer à l'invisibilisation/externalisation des AT de leurs collègues. Car c'est moins cette histoire collective que les marges de manœuvre et intérêts individuels et collectifs de chacun, qui influencent les comportements des saisonniers en la matière. Plutôt que de mobiliser

889 Entretien avec M. Habib-Chorfa, *op. cit.*

890 Entretien avec M. Bouzelmat M., Miramas (13), juillet 2005.

l'argument psychanalytique de manière massive, il importe donc d'étudier finement les leviers de déclaration à disposition des salariés au moment où surviennent les accidents.

D'après le témoignage concordant de plusieurs d'entre eux[891], il semble que certains éléments extérieurs soient susceptibles de faciliter la déclaration de l'AT, tels que la présence sur les lieux de l'accident des pompiers ou d'une ambulance. Outre que ceux-ci fournissent des soins de premier secours, ainsi qu'une meilleure qualité de transport jusqu'à l'hôpital que celle offerte par le véhicule personnel ou de travail de l'employeur ou encore de collègues, leur irruption dans l'entreprise juste après l'incident tend à le publiciser, c'est-à-dire à rendre ensuite plus difficile sa non-déclaration, voire même l'occultation des véritables circonstances de sa survenue. Il faut toutefois rester prudent quant à une telle affirmation, d'une part, parce que certains accidents dans lesquels il y a eu intervention des pompiers se sont tout de même soldés par à un refus de déclaration du patron (comme par exemple celui de M. Zendar B. en 1998) et, d'autre part, parce qu'il est difficile de dire si dans les autres cas, la déclaration est davantage liée à la présence des pompiers en elle-même qu'à la gravité des lésions rendant presque inévitable le recours à leurs services d'urgence.

La présence sur les lieux de collègues témoins représente un autre facteur susceptible de faciliter la déclaration de l'AT par l'employeur. C'est du moins ce que tend à démontrer le cas de M. Bouzelmat D., employé comme saisonnier pendant plus de 10 ans chez un maraîcher d'Entressen. L'entretien a lieu à son domicile, du moins celui de son père, ancien contrat OMI régularisé aujourd'hui retraité, soit un logement social près de la zone industrielle de Miramas. Il revient sur les événements survenus en 2002 :

> « J'étais en train de bêcher, de butter les plans de poivrons [*c'est-à-dire de verser de la terre au bas des plants*]. Donc tu vois comment on fait : on appuie avec le pied sur le haut de l'arête métallique de la bêche et on met le poids du corps vers l'avant. Le problème, c'est que la bêche a tapé contre une pierre et mes côtes sont venues heurter le haut du manche. Je suis allé passer une radio et le patron a déclaré l'accident du travail. Le médecin m'a donné 35 jours d'arrêt et la MSA m'a versé les indemnités. Le souci, c'est qu'avec ça, je ne gagnais pas assez. Du coup, je suis allé voir un toubib (un généraliste pas un de la MSA) en lui disant que je voulais reprendre le boulot. Il m'a signé un certificat de reprise du travail. Mais alors que je chargeais une caisse d'aubergines de 20 kilos sur la remorque, j'ai ressenti une nouvelle douleur aux côtes. Faut dire qu'il fallait que j'empile la caisse au-dessus de 11 autres, du coup, j'ai dû la soulever et la prendre à bout de bras. J'ai arrêté le travail. Quand le patron est arrivé, il a demandé ce qui s'était passé. Les collègues lui ont dit ce qui m'était arrivé. Du coup, il a

891 Par exemple : « Quand je suis tombé, le patron a voulu m'emmener aux urgences en voiture. Mais j'ai refusé ; j'ai demandé une ambulance. Grâce à ça, l'accident a été déclaré » (Entretien avec M. Es Salah, *op. cit.*). Ou encore : « Le chef d'équipe a appelé les pompiers qui m'ont évacué vers l'hôpital de Salon. Du coup, le patron était obligé de déclarer l'accident » (Entretien avec Bouzelmat B., *op. cit.*).

déclaré l'accident. S'il n'y avait pas eu de témoins, le patron n'aurait jamais accepté de déclarer. Mais bon, de toute façon la MSA n'a pas accepté la rechute. L'année suivante le patron ne m'a pas fait de contrat

FD : Pourquoi ? A cause de l'accident ?

DB : Non, a priori, il n'y a pas de rapport avec l'accident. Le patron m'a dit : « Cette année je ne peux pas te prendre, je ne fais pas de courgettes ». Et il m'a donné ma lettre de liberté. Mais après, il a fait rentrer 3 primo, les fils d'un autre salarié, une carte de séjour, mais qui n'est pas chef d'équipe. Ce n'est qu'en 2004 que j'ai pu réentrer. Le fils a créé sa propre entreprise, l'EARL X., et m'a fait un contrat. Ce sont des entreprises différentes sur le papier, mais les logements et le réfectoire sont les mêmes »[892].

Dans cette séquence, la rechute apparaît comme directement liée à une reprise du travail anticipée, reprise qui est elle-même provoquée par deux éléments : le premier renvoie à la préoccupation qu'a le saisonnier de ne pas rester longtemps indisponible pour son patron, toujours en vertu de la loi d'airain : « Si tu restes couché, l'année suivante tu restes au Maroc » ; le second tient davantage au manque à gagner qu'occasionne l'accident en termes de revenu, le montant des indemnités journalières ne compensant qu'imparfaitement (60% du salaire déclaré) la perte de capacité de gain du saisonnier. Ce sont ces aspects concrets de la prise en charge de l'AT que je me propose de détailler maintenant, afin de rendre compte des arrangements qui s'opèrent à la fois entre l'employeur et le salarié accidenté et entre ce dernier et son projet migratoire et/ou ses obligations familiales. Car c'est seulement en cherchant à comprendre comment s'élaborent ces accords et désaccords et en objectivant leur contenu, que l'on peut saisir la manière dont les saisonniers construisent leur santé suite à un accident.

2. De l'accident du travail à sa consolidation

Dans les développements antérieurs, je me suis principalement centré sur l'acte de déclaration en lui-même, étape charnière du processus de réparation sans laquelle l'AT n'existe pas en tant que tel, au sens où il ne produit pas d'effets juridico-administratifs entraînant des surcoûts productifs (plus ou moins directement assumés par l'employeur) inhérents à la nécessité de renouveler la force de travail du saisonnier. Mais au-delà du signalement et de l'entrée formelle dans le système de réparation, ce que l'accident continue de questionner c'est l'articulation entre temps productif et temps reproductif. Je me propose maintenant de montrer en quoi, en dépit de l'accident, le maintien de l'activité productive chaque fois qu'il est

892 Entretien avec M. Bouzelmat D., *op. cit.*

possible (ou faute de mieux la reprise anticipée du travail), est ce qui permet de concilier déclaration d'accident et maintien à terme dans l'emploi saisonnier.

Retour aux côtés de Driss qui, de nombreuses pages plus haut (chapitre 6), préparait le thé dans la cuisine d'un immeuble décrépi du vieux village d'Aiguillon (47), habité par un groupe de saisonniers originaires du Douar Aïn Hamra, près d'Ajdir, dans la province de Taza. Driss est âgé d'une trentaine d'années. Avant de venir faire les « saisons » chez ce gros arboriculteur « rapatrié » d'Afrique du Nord, il travaillait à la voirie, construisait des routes. C'est un parent de M. Amraoui qui, du fait de la place qu'il prend au cours des deux entretiens, apparaît comme une figure charismatique et respectée du groupe. C'est d'ailleurs lui qui traduit les propos du jeune Driss, qui s'exprime en *tarifit* ou précisément, dans la variante de la langue berbère parlée dans la région *Igzenayen* :

> « C'était en 2003. Je travaillais sur une passerelle de récolte, de celles qui sont en deux parties, les doubles qui poussent puis reviennent, montent et descendent. J'étais avec un collègue, aujourd'hui au Maroc. On posait des filets antigrêle sur les arbres fruitiers. Moi, j'étais chargé de les attacher, quand le segment de la passerelle sur lequel je travaillais s'est brusquement détendu et j'ai été projeté en l'air. Une chute de 4 mètres de haut ! Le chef d'équipe qui conduisait le tracteur qui remorquait lapasserelle entre les rangs du verger m'a chargé dans le fourgon et m'a emmené jusqu'à Marmande. De là, j'ai été transféré à Bordeaux. Ma colonne était touchée. Je suis resté hospitalisé une semaine. Le chef a apporté la feuille d'accident à l'hôpital et l'accident a été déclaré. J'ai touché des indemnités journalières pendant 3 mois, tout le temps pendant lequel je portais un corset. Le chef d'équipe venait me voir tous les jours dans la chambre et me menaçait : « Si tu ne reprends pas, je ne renouvelle pas ton contrat l'année prochaine ». Du coup, lorsque j'ai été convoqué par le contrôle médical de la MSA, j'ai demandé au médecin de reprendre. Voilà comment j'ai repris le travail. Aujourd'hui encore, j'ai mal quand je porte des charges lourdes et quand il fait froid »[893]

Dans cette entreprise, le cas de Driss n'est pas unique. Au cours du premier entretien, M. Amraoui rapporte que la même année, un *palox* (sorte de grosse caisse de bois ou de plastique rigide où sont déposés les fruits récoltés) est tombé sur le pied d'un autre ouvrier OMI, lui « arrachant » le pouce. Bien que le saisonnier ait été conduit à l'hôpital, que l'accident ait été déclaré et que des IJ aient été versées durant 15 jours, le chef d'équipe a, là encore, obligé le salarié à reprendre plus tôt. « Je me rappelle encore quand il a enlevé sa botte le soir du jour où il a recommencé à travailler : elle était pleine de sang! »[894] Par le biais du chantage à l'emploi, l'assignation des accidentés au travail, dès lors que l'employeur estime qu'ils sont en état de produire apparaît, dans ces différents parcours, comme la contrepartie de la décla-

893 Entretien collectif avec MM. Amraoui, Ouzineb, El Gharbati, Saïd & Driss, *op. cit.*

894 Entretien collectif avec MM. Amraoui, Ouzineb, El Gharbati, Bar PMU, Tonneins (47), mars 2006.

ration. La pression exercée en ce sens par le patron (et/ou ici son supplétif), dont le caractère contraignant prend appui sur la précarité conjuguée du séjour et de l'emploi des intéressés, est donc un facteur de consolidation anticipée des AT, répondant davantage à une logique productive que reproductive, autrement dit, moins à des motifs proprement médicaux, qu'à des considérations ayant trait à la rentabilisation maximale de l'usage de la main-d'œuvre dans le temps où elle est mise à disposition des exploitants par l'"État.

Si l'employeur laisse globalement peu d'espace au saisonnier pour reconstruire sa santé, le cas d'Abdallah tend à montrer que ce dernier peut tirer un certain profit de cette injonction à produire malgré tout. Je précise que le témoignage qui suit est unique en son genre au sein de l'échantillon et qu'il a donc une valeur moins représentative que significative : d'une part, il rend compte de l'existence, à l'intérieur d'un système marqué par l'asymétrie du rapport de forces employeur/saisonnier, d'accords passés en dehors du droit par ces deux parties inégales, afin de jouir mutuellement des « bénéfices secondaires » de la maladie et/ou de l'accident[895] ; d'autre part, il permet de réfléchir à ce que doit « rapporter » ou à l'inverse « coûter » la prise en charge de l'AT, selon les points de vue respectifs du salarié et de l'employeur qui expriment chacun une vision du « juste » qui, bien qu'il prenne appui sur l'évaluation pécuniaire du dommage, ne se limite pas à elle. Abdallah explique :

> « En 2003, j'ai eu un accident. Le chariot sur lequel j'étais est sorti du rail et je suis tombé sur l'épaule. Le patron a déclaré l'accident. Le médecin m'a dit : « Il n'y a rien de cassé, si tu veux reprendre le boulot, tu reprends ». Je suis resté en arrêt pendant deux ou trois mois. Pendant ce temps-là, je bossais au *black*. Ça marche comme ça le contrat OMI : quand tu touches l'accident, tu continues de bosser au *black*. Le patron te paie au *black*, un peu en dessous du SMIC. Il gratte un peu, quoi. Le mien m'a dit : « toi tu profites, moi aussi » »[896]

Pour Abdallah, les indemnités journalières jouent ici le rôle d'un complément de salaire, qui compense d'une part, la sous-rémunération de son travail durant la période d'accident et d'autre part, le fait qu'il « casse sa santé »[897] pour son patron. Si l'on s'abstient de tenir un propos normatif (qu'il soit légaliste et/ou moraliste) sur la chose dans le souci de conserver une approche compréhensive de la réalité sociale observée, on remarque que, plus qu'à une stricte logique de « profit », ce cumul répond sans doute davantage au souci de maintenir sa capacité de gain (voire de l'augmenter, ce qui vient questionner les modalités de détermination d'une « juste » indemnisation incluant l'ensemble des coûts de reproduction de sa force de

895 En psychologie de la santé, la notion de « bénéfice secondaire » désigne le confort que peut paradoxalement trouver le patient dans la position de malade : attentions qui lui sont témoignées, statut social du malade...

896 Entretien avec Abdallah, *op. cit.*

897 Entretien avec Abdallah, *op. cit.*

travail, ainsi que les préjudices non pris en charge par la loi de 1898) dans un contexte où il n'a *de facto* pas la possibilité de protéger sa santé et où les IJ ne représentent que 60% de son salaire de base déclaré (et 80% au-delà des 28 premiers jours d'arrêt), puisque son statut d'emploi ne lui donne *de jure* pas accès à l'indemnisation complémentaire de l'employeur due aux salariés stables[898].

De son côté, l'employeur voit dans le versement des IJ une opportunité de baisser le coût du travail, tout en récupérant indirectement les coûts de reproduction de la force de travail qu'il n'a pas externalisés en acceptant de déclarer l'AT. Toutefois, il y a là à mon sens une logique d'action qui va au-delà de la seule rationalité économique consistant à reprendre d'un côté ce qui a été cotisé ou a donné lieu à une contribution directe de l'autre. Car concrètement, ce patron (du fait de la petite taille de son entreprise qui le met à l'abri de l'individualisation, de la sous-déclaration des heures de travail réellement effectuées qui sous-dimensionne les indemnités servies, du caractère saisonnier de l'emploi du salarié qui l'exempte d'une partie des cotisations sociales et le dispense de verser l'indemnité complémentaire...) participe très peu au système d'indemnisation des AT d'un point de vue fiscal. Ce qu'il « gratte » s'apparente donc davantage à un droit d'accès du saisonnier à des droits sociaux qu'il contribue faiblement à faire exister, mais dont l'activation passe nécessairement par lui, ce qui nourrit la relation paternaliste qu'il entretient avec l'ouvrier et lui permet d'exiger en retour des contreparties (en termes de salaire, mais aussi de travail, de loyauté...).

Par ce biais, la prise en charge de l'AT est à la fois en partie captée à son profit sur le plan économique et entièrement resignifiée conformément à ses intérêts sur le plan symbolique : elle n'apparaît plus comme un droit du salarié attaché à son contrat et à sa personne, une « juste » contrepartie du risque qui pèse sur sa santé lorsqu'il loue sa force de travail, mais plutôt comme une faveur, dont l'octroi, loin d'être automatique comme le prévoit formellement la loi de 1898, est payant et soumis à la discrétion de l'employeur, ce personnage omnipotent qui incarne à la fois la sanction et la protection et qui, en ouvrant la porte à l'indemnisation, cherche à se présenter comme juste. Pour ce dernier, la « juste » réparation est donc celle qu'il autorise et proportionne, celle qui s'effectue dans des conditions compatibles avec la santé financière de l'entreprise telle qu'il la présente au salarié accidenté, c'est-à-dire (et c'est là la fonction idéologique du discours antifiscal au sein de la relation paternaliste) constamment menacée par les « charges », qui *in fine* mettent également en péril

898 Tout comme les nouveaux embauchés, les intérimaires, les travailleurs à domicile..., les ouvriers OMI ne peuvent percevoir l'indemnisation complémentaire de l'employeur, prévue à l'article L.1226-1 du code du travail et permettant aux salariés ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise d'être indemnisés durant le premier mois d'arrêt à hauteur de 90% de leur rémunération brute.

l'emploi des saisonniers. En déclarant l'AT et en récupérant parallèlement une partie du salaire initialement socialisé à des fins de réparation, il scelle un pacte avec son salarié en dehors du droit et du contrôle médico-administratif de son dossier par la MSA, un pacte qui donne à voir à quel point la santé du saisonnier est prisonnière de sa relation avec l'employeur.

En dépit de la singularité des situations d'AT existantes, leur traitement par la caisse de MSA des Bouches-du-Rhône obéit à une certaine routine administrative : au bout de 3 mois, les saisonniers sont convoqués par le contrôle médical et six mois après l'accident, la MSA cherche à couper les indemnités journalières, en consolidant hâtivement les lésions[899]. Si l'existence de ces règles tacites (mais bien identifiées par ceux qui dans leurs activités professionnelles et militantes, suivent le traitement des dossiers d'AT des ouvriers OMI) renvoie au fonctionnement bureaucratique de l'organisme de sécurité sociale et à ses procédures standardisées, elle témoigne en même temps d'une logique de prise en charge *a minima* des dommages produits par le travail sur le corps des travailleurs migrants, qui contribue à construire, avec le concours du public, l'externalisation des coûts de reproduction de la force de travail étrangère OMI.

Cette logique naît de la confluence de plusieurs éléments : l' « idéologie gestionnaire » [De Gaulejac 2005] imposée par les producteurs organisés, mise en forme par la direction administrative de la MSA et intériorisée par les simples agents et les médecins ; l'existence d'un droit social qui s'est historiquement construit comme dérogatoire à celui de la main-d'œuvre nationale [Viet 2006] et qui reste, dans les textes et/ou les pratiques, soumis à la régularité du séjour de salariés, dont la présence sur le territoire est politiquement et juridiquement construite comme temporaire et strictement liée au travail ; la permanence de préjugés racistes liés ou non à l'histoire coloniale (comme les catégories nosographiques de « syndrome méditerranéen » ou « nord-africain »), qui génère et justifie un traitement médico-administratif spécifique des ouvriers agricoles marocains. L'étape de la détermination du taux d'IPP est un moment privilégié pour analyser la manière dont interagissent ces divers éléments, dans la mesure où elle visibilise les rapports de forces et de sens à l'œuvre pour dire et faire-valoir ce qui est légitime, ce qui est « juste ».

899 Entretien avec M. Rouve, *op. cit.*

3. Fixation du taux d'IPP : la relation patient/médecin et ses présupposés

Le taux d'IPP est fixé par le médecin-conseil sur la base d'un « barème *indicatif* d'invalidité », le code de sécurité sociale précisant à ce propos :

> « Les taux d'incapacité proposés sont des taux moyens, et le médecin chargé de l'évaluation garde, lorsqu'il se trouve devant un cas dont le caractère lui paraît particulier, l'entière liberté de s'écarter des chiffres du barème ; il doit alors exposer clairement les raisons qui l'y ont conduit »[900].

En dépit de son caractère indicatif, ce barème établit une équation entre une lésion donnée (par exemple l'amputation de deux phalanges de l'auriculaire) et un taux (en l'occurrence ici 4%), que le praticien peut ensuite pondérer en fonction de différents critères, « médicaux » et « médico-sociaux » : la nature de l'infirmité, l'état général du salarié, son âge, ses facultés physiques et mentales lui servent à définir le « coefficient médical », alors que les aptitudes et qualifications professionnelles entrent en compte dans le calcul du « coefficient professionnel », qui évalue la capacité du salarié-patient à occuper son ancien emploi ou à être reclassé. La nature bâtarde de la finalité du taux d'IPP fixé par l'expert est ainsi résumée par Roche & Reynaud :

> « Lorsque l'on dit qu'une lésion représente 20%, on doit pouvoir répondre à la question : 20% de quoi ? Il ne s'agit évidemment pas de l'activité corporelle *in abstracto* presque impossible à apprécier ; par contre, on peut chiffrer la diminution d'une activité professionnelle ou les possibilités professionnelles d'un individu, appréciation différente de celle du gain d'un sujet, cette dernière faisant entrer en ligne de compte d'autres facteurs qui ne sont pas du domaine de l'expert médical » [1960 : 46].

La définition du taux répond pourtant essentiellement à une logique d'expertise médico-légale (entendue comme « une forme d'esprit qui consiste à couler une notion médicale dans le moule si variable des lois juridiques et sociales » [Roche 1959 : 42]), dans la mesure où l'état morbide est évalué à partir d'une grille juridique attribuant à un dommage un score donné, produit d'un consensus et servant à proportionner l'indemnisation. Le médecin-conseil ne dispose lui d'aucune donnée relative à l'activité de travail réelle du salarié. Au mieux, il utilise une fiche de poste pour se faire un avis approximatif de la gêne que va constituer l'incapacité résultant de l'accident et peut éventuellement consulter le médecin du travail. Ce dernier a très peu de chances de connaître le saisonnier accidenté, puisque ceux-ci sont rarement concernés par la visite d'embauche.

900 Article L.434-2 du code de sécurité sociale.

Cette limite objective au pouvoir d'appréciation du médecin quant aux aspects professionnels explique que celui-ci ne fasse que proposer un taux d'IPP, qui doit ensuite être examiné et validé par la commission d'attribution des rentes AT-MP. Celle-ci est composée de deux représentants des salariés et du patronat, élus au Conseil Administratif de la MSA, ainsi que d'un cadre administratif du service des rentes de la caisse et (ce n'est pas une obligation légale – ce que la MSA voit comme un « vide juridique »[901] – , mais il est systématiquement présent dans les Bouches-du-Rhône) du médecin-conseil. Si seuls les délégués patronaux et salariés ont le droit de vote, les deux autres membres prennent part aux débats et les décisions sont prises, là encore, sur la base du consensus. Interrogé sur la manière dont se construit ce consensus et sur les solutions de départage en cas de blocage, un élu CFDT m'explique, visiblement un peu irrité par l'insistance de ma question :

> « On est à parité. Dans 95% des cas, on arrive au consensus et quand ce n'est pas le cas, le taux reste en l'état. De toute façon, si le salarié n'est pas satisfait du taux, il peut ensuite aller au Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale. On n'est pas à l'Assemblée Nationale ici. Je crois que vous ne comprenez pas bien. C'est une commission. Si vousn'avez jamais assisté à une commission, vous ne pouvez pas comprendre. Il n'y a pas de juge qui compte les votes et qui départage. On recherche le consensus. On est quatre et on cherche à se mettre d'accord ».[902]

Le fonctionnement réel de cette commission paritaire rend donc difficile la tâche des élus salariés qui sont d'un côté, influencés par l'autorité médicale et administrative de la caisse et de l'autre, obligés de négocier avec le patronat (et les deux autres membres, en amont du vote, qui n'a de toute façon qu'une fonction symbolique) pour obtenir une révision à la hausse du taux d'IPP proposé par le médecin. Corollaire du consensus, le don et le contre-don forment ainsi la véritable de règle de décision de la commission : ce qui est gagné sur un cas doit en contrepartie faire l'objet d'une concession sur un autre dossier. Et il ne s'agit nullement d'un jeu à somme nulle, puisque si le patronat refuse la négociation (étant entendu que dans la mesure où la majoration des taux d'IPP augmente le montant des rentes servies, ce qui tend *in fine* à exercer une pression à la hausse sur les cotisations « Accidents du Travail », les représentants des organisations patronales sont plutôt favorables au *statu quo*, voire à la révision à la baisse des taux soumis par le praticien-conseil), le taux proposé par le médecin s'impose.

901 « Il est fortement recommandé que le médecin-conseil soit présent, mais rien n'est prévu par les textes. On est face à un vide juridique mais c'est juste une question de logique et de bon sens en fait. Le médecin-conseil doit pouvoir s'expliquer. » (Entretien avec Mme Lagier, Service de la réglementation des Accidents du travail de la Caisse Centrale de MSA, Paris, mars 2006).

902 Entretien avec M. Poveda, élu CFDT au 2ème collège et membre de la commission d'attribution des rentes ATMP de la MSA des Bouches-du-Rhône, Paris, avril 2006.

La marge de manœuvre des syndicalistes est d'autant plus étroite que la MSA définit strictement le cadre légitime de l'intervention de la commission :

> « La commission n'est compétente que pour majorer le coefficient professionnel. Nous, la CCMSA, on lui conseille de pas l'augmenter de beaucoup, car le taux d'IPP proposé prend déjà en compte le coefficient professionnel. Il faut dire ce qui est : la commission n'est pas compétente en matière médicale. »[903]

Alors que le médecin-conseil se voit reconnaître par la caisse une double compétence, l'expertise de la commission est, elle, cantonnée à la correction de l'appréciation déjà fournie par ce dernier sur l'éventuelle perte de capacité de gain du salarié occasionnée par l'accident. Ce discours sur la compétence légitime des parties prenantes à la fixation du taux n'est pas sans conséquences : en hiérarchisant le « savoir-pouvoir » de chacun, il enferme les représentants des organisations patronales et syndicales dans un rôle de « faire-valoir ». Ainsi, dans les Bouches-du-Rhône, 75 à 80% des cas soumis à la commission restent inchangés[904]. La commission fonctionne donc principalement comme une caisse d'enregistrement de l'avis du médecin-conseil, un dispositif par lequel l'expertise de ce dernier se convertit formellement et symboliquement en une décision collective, avalisée par les représentants élus des salariés (ce qui n'est pas sans créer un certain malaise chez ces derniers, dont l'agacement de l'interviewé témoigne).

De ce fait, l'incidence spécifique que peut avoir l'AT sur le parcours professionnel d'un saisonnier OMI – que les organisations syndicales sont *a priori* davantage susceptibles de connaître et de mettre en avant – n'a que peu de chance de se traduire par une majoration du coefficient professionnel. Or, outre leur maîtrise souvent approximative du français écrit (voire oral pour certains) et leur formation scolaire initiale limitée (la majorité des ouvriers interviewés n'a pas suivi d'études secondaires), leurs compétences professionnelles ne sont reconnues ni par des formations qualifiantes, ni sur l'échelle des salaires : dans ces conditions, « leur reclassement professionnel [*dans un secteur où il existe peu ou pas de postes aménagés*] est quasi impossible »[905]. Ces difficultés sont accrues par les questions liées à l'accès au droit au travail et au séjour, le second élément étant une condition *sine qua non* pour bénéficier du complément de revenus que fournit l'Allocation Adultes Handicapés (AAH)[906].

903 Entretien avec Mme. Lagier, *op. cit.*

904 Entretien avec M. Poveda, *op. cit.*

905 Entretien avec Dr. Roelandt, Service de consultation de maladies professionnelles à l'Hôpital de la Timone, Marseille, février 2007.

906 Ce droit au séjour doit être stable, c'est-à-dire donner lieu à une Carte de Séjour Temporaire, l'Autorisation Provisoire de Séjour ne figurant pas sur la liste des titres de séjour exigés pour bénéficier de l'AAH (article D115-1 de code de sécurité sociale).

Le cas de M. Saou est éclairant de ce point de vue : suite à un accident de travail (en fait un épisode accidentel lié à une discopathie étagée à la jointure des vertèbres lombaires et sacrées, provoquant des lombalgies et sciatalgies chroniques), la MSA reconnaît à ce quinquagénaire un taux d'IPP de 3%. Occasionnellement titulaire d'Autorisations Provisoires de Séjour de 3 mois, il dispose du statut de « travailleur handicapé », catégorie B (« handicap modéré et durable ») et d'une carte « station debout pénible » de la COmmission Technique d'Orientation et de REclassement Professionnel (COTOREP[907]), mais ne peut en revanche bénéficier de l'AAH. Sans revenu depuis sa consolidation par le médecin-conseil, il est pris en charge par les Restos du Cœur et le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) qui lui donne de temps à autre des bons et/ou des colis alimentaires (huile, sucre, boîtes de conserve...). Malgré cela, il doit s'endetter auprès de ses collègues pour vivre (5000 euros au total). Mais alors que la MSA lui octroie 3% d'IPP, la COTOREP a elle arrêté un taux d'invalidité de 50%. Interrogée sur cette différence de taux, un membre de la COTOREP explique :

> « Tout d'abord, nous n'avons apparemment pas le même guide d'évaluation ; ensuite, les champs d'investigation sont différents, dans la mesure où l'incapacité de travail donne lieu à la MSA à la perception d'une rente AT ou d'un congé maladie, alors que la COTOREP reconnaît un handicap, donnant droit, le cas échéant, au versement d'une allocation ; enfin, il y a la part d'appréciation personnelle des instances évaluatrices. C'est tout le problème des organismes qui sont à la fois juge et partie. Chez nous, l'évaluation est dégagée de toute contingence financière et matérielle »[908].

Cette question du lien organique entre l'organisme payeur et l'expertise est la principale contradiction du système d'évaluation des dommages et d'indemnisation des AT-MP fondé, à la caisse de sécurité sociale agricole, sur le « guichet unique » . Elle est accentuée par le fait que d'un point de vue budgétaire, « à la différence du régime général, le contrôle médical est financé sur la gestion de la Caisse et non sur le risque [*c'est-à-dire la cotisation AT-MP*] »[909] : « c'est l'éternel problème de la MSA banquier et de l'examen du médecin », reconnaît le directeur de l'Observatoire des Risques Professionnels de la CCMSA[910] ; « Le médecin-conseil est là pour les faire bosser et limiter les frais. Ils sont de plus en plus durs au niveau des AT ou des prises en charge », commente pour sa part un généraliste de la région de

907 La COTOREP a été remplacée en 2005 par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).

908 Entretien avec X., salarié à la COTOREP Bouches-du-Rhône, Marseille, juillet 2004. Outre les arguments avancés par l'interviewé, on peut se demander si la COTOREP n'évalue d'autant pas plus largement l'invalidité qu'elle ne sert de prestations (AAH) qu'aux personnes handicapées à plus de 80%. Sur la question de la dissociation entre organisme évaluateur et organisme payeur, il faut préciser que, sur décision de la COTOREP, les prestations sont servies par la CAF dans le régime général et la MSA dans le régime agricole.

909 Entretien avec le Tribunal du Contentieux de l'Invalidité, SRITEPSA, Marseille, février 2007.

910 Entretien avec M. Larrat, *op. cit.*

Miramas[911]. Et ceci vaut tant pour les médecins-conseils que pour les médecins-experts[912], certes extérieurs à la caisse, mais payés par elle. Ce même généraliste raconte :

> « C'est comme les médecins-experts. La dernière fois, j'ai envoyé un patient en AT. Et bien, il ne l'a même pas examiné et pourtant il a refusé [l'AT]. Alors vous savez, quand vous avez tous vos patients qui sont refusés... Ils sont payés pour faire reprendre les personnes. Le système est fait comme ça. S'il est payé par la MSA... »[913]

Une membre de la Fédération Nationale des Accidentés du Travail et des Handicapés (FNATH) d'Avignon fait le même constat :

> « Certains experts, nous, on ne les veut pas. Alors on essaie d'influencer le président du TASS pour qu'il ne nomme pas ceux qui ne cherchent qu'à faire économiser de l'argent à la MSA. Ceux-là ne font plus de la médecine. Ils ne raisonnent pas en tant que médecins. Des fois, ils désavouent même des contre-expertises faites par des spécialistes. Ce sont les porte-monnaie de la caisse »[914]

Par le biais, soit de la rémunération de l'acte d'expertise, soit du versement d'un salaire, les médecins épousent donc la logique « économico-médico-légale d'assurance » de la caisse, qui prend le pas sur la logique strictement médicale. Ceci s'opère d'autant plus facilement que, comme je l'ai souligné plus haut, l'expertise médico-légale ne consiste ni à soigner une pathologie (ce qui constitue traditionnellement la normativité de l'activité médicale), ni même à l'appréhender comme une réalité « idiosyncrasique », comme peuvent le faire les médecins du travail du régime général étudiés par Dodier [1993 : 101][915]. Elle consiste à l'inverse à « codifier » [Déplaude 2003] un trouble à la lumière d'une grille basée sur une rationalité à finalité assurantielle. Parce qu'un état morbide correspond en fin de compte à un coût et que « l'idéologie gestionnaire » (d'autant plus hégémonique au sein de la MSA que les cotisations patronales censées financer les rentes et prestations servies sont vues comme une « charge »

911 Entretien avec Dr. Hauwelle, *op. cit.*

912 Sur ces questions, le lecteur peut se rapporter également aux témoignages des anciens salariés de l'usine de tissage d'amiante Amisol (Comité Amiante Prévenir et Réparer, « L'expertise médicale en question. Des malades racontent », 2007, Clermont-Ferrand, CAPER).

913 Entretien avec Dr. Hauwelle, *op. cit.*

914 Entretien avec X., FNATH Vaucluse, Avignon, mars 2006.

915 A travers cette notion médicale d'« idiosyncrasie » (ce qui fait que chaque individu réagit d'une manière qui lui est propre aux influences des divers agents extérieurs), Dodier souligne dans son enquête que les médecins du travail recourent davantage à une approche clinique individualisée, à l'examen du salarié-patient envisagé comme un être doué de caractéristiques médicales et biographiques singulières, qu'à une approche globalisante en termes de populations exposées à tel ou tel type de risque [1993]. Une telle approche de la santé reprend la perspective dynamique développée par Canguilhem quand il avance que « ce qui caractérise la santé, c'est la possibilité de dépasser la norme qui définit le normal momentané, la possibilité de tolérer des infractions à la norme habituelle et d'instituer des normes nouvelles dans des situations nouvelles » [2005(1951) : 130].

pour les producteurs et sont de fait soumises à de larges exonérations[916], ce qui raréfie les ressources disponibles pour la réparation des AT) pose la compression des coûts comme règle de travail indépassable, les médecins fixent systématiquement des taux d'IPP peu élevés.

Dans le cas des accidentés étrangers, à la logique gestionnaire s'ajoute une logique de police migratoire, une convergence de logiques d'action que le cas de M. Es Salah met en saillance. Suite à une chute d'arbre, ce saisonnier marocain âgé d'une trentaine d'années à l'époque des faits se voit poser une prothèse de hanche. Le médecin-conseil MSA, après avoir jugé que son « état n'évoluerait plus de manière importante »[917], le déclare « consolidé » et fixe un taux d'IPP de 14%. Conseillé et soutenu dans ses démarches par des associations, M. Es Salah conteste ce taux devant le TASS, qui ordonne une contre-expertise. Devant un membre du MRAP qui l'accompagne à son rendez-vous, le médecin-expert lui explique qu'il ne peut de toute façon pas fixer un taux supérieur ou égal à 20%. Pour étayer son propos, il lui montre un courrier de la MSA, dans lequel la caisse l'invite à la modération en matière d'expertise concernant ses affiliés étrangers, dans la mesure où un taux supérieur à 20% leur donne automatiquement droit à une Carte de Séjour Temporaire[918].

Cette directive de la MSA, qui révèle une politique spécifique de l'organisme de sécurité sociale à l'endroit des migrants, peut éventuellement entrer en résonance avec les propres préjugés des médecins vis-à-vis de cette population, voire avec une certaine pratique médicale et des pseudocatégories nosographiques instituées. Selon la FNATH du Vaucluse, le médecin-conseil de la caisse départementale de MSA, de même que certains généralistes, diagnostique de nombreux cas de « syndrome méditerranéen », un « trouble » qui renvoie « aux Maghrébins qui ne veulent pas travailler [, qui] préfèrent être en accident et profiter de la France »[919]. Cinquante ans plus tôt, Fanon, à propos du « syndrome nord-africain », insiste sur le « cadre préexistant » [1952 : 240] à partir duquel se construit tant l'interaction patient/médecin que le diagnostic et qu'il résume notamment ainsi : « Le Nord-africain *est*

916 Les exonérations de cotisations patronales, dans le cadre de l'emploi dit « occasionnel » par exemple, portent notamment sur le risque « Accident du Travail » et ne sont que partiellement compensées par l'État. Le développement du mouvement antifiscal chez les producteurs des Bouches-du-Rhône a longtemps posé et continue de poser des problèmes de gestion à la caisse départementale de MSA – en 2007, la Cour des Comptes note que le département présente un faible taux de recouvrement, alors que les revenus des agriculteurs y sont plus élevés que la moyenne nationale (*Rapport de la Cour des Comptes*, 5 février 2007) – et fait que ces exonérations sont jusqu'à aujourd'hui vues comme le moyen de faire entrer un minimum de recettes. Pour plus de détails sur ces différents point, se reporter à Décosse [2004].

917 Cette formule d'usage montre qu'en matière de consolidation, le médecin-conseil bénéficie d'une certaine marge d'appréciation du potentiel d'évolution du trouble donnant naissance à l'incapacité, ce que ne laisse pourtant pas percevoir le terme « consolidé » du diagnostic final, qui évoque davantage un état stable qu'un processus dynamique.

918 Article L.313-11 9° CESEDA.

919 Entretien avec X, FNATH Vaucluse, *op. cit.*

celui-qui-n'aime-pas-le-travail. De sorte que tous ses démarches seront interprétées à partir de cet a priori » [1952 : 139].

Il faut donc ici s'interroger sur la permanence de ces « catégories », telles que le « syndrome transalpin » ou « transalpinite » (désigné dans un certain jargon médical sous l'expression « *tutto fa male* » [Rosatti 1989 : 105]), « le syndrome hystérique bâtard de l'immigrant portugais »[920]..., qui ont jalonné l'histoire des migrations en France au départ du bassin méditerranéen (notamment dans sa dimension coloniale et postcoloniale). A quoi renvoient-elles ? Car si en l'occurrence la catégorie telle que définie ci-dessus par l'interviewée traduit ici davantage un soupçon du corps médical à l'égard du saisonnier migrant, suspecté d'instrumentaliser son état de santé pour « profiter » (c'est-à-dire ici obtenir un substitut de salaire devant lui permettre de reconstituer sa force de travail, voire un titre de séjour), d'un point de vue nosographique, elle est généralement employée par les médecins pour caractériser les plaintes somatiques jugées excessives des migrants du pourtour méditerranéen. Même si ces deux aspects sont liés, on doit dissocier dans l'analyse l'éventuelle manifestation que revêt le trouble dans le cadre de l'interaction médicale, de l'interprétation qu'en fait le praticien.

Si l'on considère tout d'abord l'interaction saisonnier/médecin, la communication apparaît comme la pierre d'achoppement de la relation. Un généraliste fait par exemple remarquer :

> « Il y a un gros problème de compréhension. Beaucoup ne parlent pas français. Ils sont souvent accompagnés de collègues qui parlent mieux, mais bon ça ne fait pas tout... »[921].

La question de la langue est systématiquement mise en avant par les praticiens, pour rendre compte des difficultés qu'ils rencontrent pour ausculter ces patients et notamment reconstituer l'anamnèse (histoire de la maladie et du sujet), composante essentielle du diagnostic différentiel, sans laquelle ils sont réduits à effectuer une simple observation de la symptomatologie biologique apparente. Pourtant, lorsqu'il peut s'exprimer, le discours du migrant sur sa propre santé est souvent perçu comme confus, plaintif et/ou revendicatif, mêlant récit de vie, conflits avec la sécurité sociale et l'institution médicale, dont son dossier atteste. En bref, il constitue un « discours social [que le médecin] refuse d'intégrer à son champ » [Bennnani 1980 : 37],

920 Ce dernier présente le « tableau clinique » suivant : « Fatigue, anxiété, sensations étouffement, dyspnée, toux, frissons « de la tête aux pieds » habituellement unilatéraux, paresthésies, mal au ventre (estomac), céphalées et « mal partout », paresthésies [*sic*], rachi-algies, pleurs et tristesse, peur de mourir ou d'avoir un cancer, asthénie, picotements et contractions des jambes, vomissements, diarrhée, douleurs précordiales, palpitations, lipothymies et syncopes etc. […] Les symptômes s'entremêlent, fluctuent, se remplacent les uns par les autres sans que l'on puisse avoir la prétention de les saisir et de les dissocier pour en faire à chaque moment une entité nosologique » [de Barros-Ferreira 1978 : 528].

921 Entretien avec Dr Hauwelle, *op. cit.*

car, outre qu'il représente une critique du système de prise en charge dont il fait lui-même partie, celui-ci l'empêche

> « de conserver une certaine neutralité émotive, de se préserver derrière des discours souvent formels, techniques, voire impersonnels auxquels [il est habitué]. » [Véga 2001 : 80].

Il faut donc penser la communication comme l'ensemble des éléments qui permettent aux deux parties, au-delà des différences de position et des conflits d'intérêt, de s'entendre et de se comprendre, ensemble dont la maîtrise du français n'est que la composante la plus immédiatement visible. La condition de possibilité de la communication réside, tout d'abord, dans la construction de l'interaction comme échange de savoirs : savoir scientifique et technique d'un côté ; expérience vécue de la maladie et connaissance des « normes individuelles de santé » [Gagnon 1998 : 51] de l'autre. Sans cet échange, le diagnostic est tronqué, le patient ne peut exister comme sujet/acteur de son propre état pathologique et du processus de guérison et il y a peu de chances qu'il reconnaisse au médecin et au traitement prescrit une quelconque capacité à guérir (ce qui interdit tout effet placebo, transfert ou dimension magique du soin)[922].

Or, dans le cas de l'expertise médico-légale, notamment parce qu'elle est une activité qui n'a pas d'ambition thérapeutique mais qui a au contraire une finalité assurantielle, cette conception holiste de la santé (qui conjugue « savoir-faire » et « savoir-être » [Chadly 2002]) est délaissée au profit d'une pratique verticale du diagnostic, diagnostic centré sur la recherche de lésions identifiées et codifiées dans le barème d'invalidité. De ce fait, le patient est réduit à son corps biologique et toute expression d'une douleur ne répondant pas à la lésion expertisée est considérée comme périphérique, « fonctionnelle » ou encore « imaginaire » [Fanon 1952 : 241].

La douleur est justement un bon révélateur du conflit d'intérêts qui oppose l'expert au salarié et qui rend difficile la communication. Alors que la médecine a progressivement admis que douleur et lésion sont deux dimensions de la pathologie qui ne sont pas nécessairement confondues (au sens où il peut y avoir douleur sans lésion ou à l'inverse lésion sans douleur) et qu'il n'y a pas de mesure objective possible de la douleur, cette dernière fait systématiquement l'objet d'une suspicion de la part de l'expert. Le patient qui souffre doit prouver qu'il existe une raison « objective », physiologique, à sa douleur, alors qu'il devrait se contenter de

922 Le champ de la santé au travail met en outre l'activité et l'expérience de la production au centre de cette relation d'échange comme le souligne le Groupe Information Santé « secteur usine » au milieu des années 1970 : « La connaissance réelle de la maladie n'est possible que grâce à un double échange : les médecins communiquant leur savoir aux travailleurs en utilisant un langage correspondant à une réalité vivante pour eux (par exemple celle du travail de production), et les travailleurs communiquant aux médecins leur savoir sur leurs conditions de vie et de travail et sur leur santé » [*in* Pitti 2010 : 128].

l'éprouver [Le Breton 1995 : 40]. Deux logiques s'affrontent donc : d'un côté, le salarié-patient cherche à faire reconnaître sa souffrance, une souffrance d'autant plus ressentie avec acuité qu'elle est niée par l'institution médicale et la sécurité sociale, comme s'il n'y avait au fond pas droit – le sentiment d'injustice et de non-reconnaissance provoquant alors une « blessure morale » [Honneth 2000 (1992)] qui vient s'ajouter au ressenti de la mutilation ou du handicap, qui le fige dans le temps et le corps[923] – ; de l'autre, le médecin veut faire sortir le salarié d'un état qu'il juge « sinistrosique », en le remettant au travail. Comme l'analyse bien Bennani :

> « Cette souffrance est souvent niée ou exposée au rejet, le seul discours admis étant celui de la reprise du travail. Ce qui montre bien que les institutions de santé sont elles-mêmes enfermées au sein de structures politiques. L'attitude des organismes de « Sécurité Sociale » témoigne bien de cet enfermement en obligeant – au vu de la négativité des examens organiques – un sujet à reprendre le travail alors que celui-ci se dit et se vit encore comme malade. Une telle attitude nie tout le psychisme de l'être et engendre de plus en plus l'angoisse » [1980 : 29].

Au fond, et on le perçoit ici, le conflit autour de la reconnaissance pleine et entière du dommage, parce que celle-ci sous-tend et conditionne sa réparation, est sur-investi par la question du « juste » qui, schématiquement, se pose en ces termes : « juste taux » [Ponet 2007 : 502] et « juste indemnisation ». Pour l'expert, le « juste » se situe dans la mobilisation de son savoir-faire, dans une évaluation qui s'objective à travers la présence de lésions, le recours au barème d'invalidité ; il possède donc une forte composante matérielle et technique. Pour le salarié à l'inverse, le « juste » renvoie certes à l'indemnisation pécuniaire du préjudice, mais aussi voire surtout à sa reconnaissance tant médicale (dans sa globalité physiologique et subjective) que sociale (reconnaissance de son statut de « victime sans crime » [Lippel 1988] du travail, quête d'un statut légitime d'étranger malade susceptible de remplacer son statut illégitime – et de fait « périmé » – de travailleur migrant [Fassin 2009]). La quête du « juste » de l'accidenté s'inscrit donc dans l'univers des valeurs, dans l' « économie morale » des dominés, c'est-à-dire conjointement et au-delà des conditions matérielles qui les poussent à agir, « une vision traditionnelle des normes et des obligations sociales, des fonctions économiques appropriées occupées par les diverses parties de la communauté » [Thompson 1971 *in* Fassin 2009 : 1242].

Les démarches des deux parties s'opposent donc dans le chemin qu'elles empruntent, tout en étant tournées vers le même but : la détermination du « juste taux », proportionnant la juste

923 Cette souffrance liée à la négation du salarié-patient comme sujet de sa propre histoire de santé est identifiée par Ricœur comme étant liée à « la diminution, voire la destruction de la capacité d'agir, du pouvoir-faire, ressenties comme atteinte à l'intégrité de soi » [1990 : 223].

réparation. Alors que le salarié met l'accent sur le savoir-être, le médecin fait valoir son savoir-faire, les deux discours se construisant parallèlement dans l'interaction, sans savoir si ils vont pouvoir converger et trouver au final un *modus vivendi*. A travers l'examen clinique individuel, l'expert cherche à « naturaliser le juste », à occulter le fait que le taux est fondamentalement le « produit d'une configuration entre [pairs] », un consensus obtenu grâce à l'existence de processus d' « apprentissage » et d'échange, de « théories justificatrices » et de « mécanismes de contrôle » au sein de la « profession » des experts [Ponet 2007 : 503- 505]. En contrepoint, l'accidenté doit lui « trouver la posture victimaire « juste », c'est-à-dire des manières d'être et de faire qui convaincront l'expert de la normalité de ses prétentions d'indemnisation » [Ponet 2009 : 81]. Outre le discours sur ce qu'il considère comme « juste », il doit mobiliser les « techniques du corps » [Mauss 1999(1950)] dont il dispose, c'est-à-dire des façons d'offrir son corps souffrant au regard du médecin, de le mettre en scène de manière plus ou moins pensée et maîtrisée[924].

Je me souviens par exemple de m'être un jour rendu compte, au détour d'une lecture du compte-rendu d'un médecin-expert exhumé d'un dossier, que l'un des salariés interviewés s'était présenté à son cabinet avec une canne que je ne l'avais jamais vu utiliser. Ma démarche n'est pas ici de chercher à définir si le salarié a alors « simulé » ou non (pour reprendre les catégories de jugement de la caisse), ce qui, en revanche a certainement été celle de l'expert. Ce qui ici me paraît intéressant est de souligner à travers cette situation précise qu'il est impossible de juger de l'intentionnalité du salarié. A mon niveau, diverses explications sont possibles : le recours à cette canne a pu correspondre à une évolution de son état que je n'ai pas connue ; les contextes matériels dans lesquels je l'ai rencontré (entretiens réalisés tout près de son domicile) ne « justifiaient » pas son usage. L'expert, de son côté, peut constater l'état des lésions apparentes du salarié, mais il ne peut pas à partir de là, dire si, l'usage de la canne ne lui procure pas un mieux-être ou une sécurité.

Cette façon singulière qu'a l'accidenté de vivre son état pathologique fait pourtant l'objet d'une normalisation de la part de l'expert qui définit ses attributs légitimes. Comment les anticiper ? Le patient doit-il apparaître avec sa canne pour « objectiver » sa souffrance, l'illustrer en mobilisant des éléments qui devraient faire sens pour le médecin ? Va-t-il ainsi paraître « trop malade » ? Mais peut-il prendre le risque de ne pas le paraître « assez » ? Au-delà de l'exemple de cet outil visible de l'accidenté, on comprend donc que la mise en scène est une

924 Bourdieu met l'accent sur la dimension non contrôlée de cette présentation du corps au monde : « Le corps fonctionne donc comme un langage par lequel, on est parlé, plutôt qu'on ne le parle, un langage de la nature où se trahit le plus caché et le plus vrai, à la fois, parce que le moins consciemment contrôlé et contrôlable et qui contamine et surdétermine de ses messages perçus et non aperçus toutes les expressions intentionnelles à commencer par la parole » [1977 : 51].

entreprise d'autant plus hasardeuse pour les saisonniers accidentés qu'ils n'ont pas de connaissance fine de l'univers médical, de ses règles de fonctionnement et des codes de conduite à adopter pour être « étiquetés » comme « bons malades » [Véga 2001 : 76] et qu'ils doivent faire face à un certain nombre de préjugés qui s'incarnent dans certaines catégories nosgraphiques d'usage commun. Car comme le résume Boubeker, en prolongeant Bennani :

> « Il n'est pas de pathologie plus incurable que celle du corps suspect d'un malade imaginaire aux yeux des médecins et des instances sociales. L'immigré n'est que corps dans les représentations sociales mais sa souffrance physique est niée lorsque ce corps parle trop ; la maladie est expulsée vers le champ mental. […] La maladie suspecte de l'immigré prolonge la suspicion généralisée sur sa personne et le déni de la souffrance se traduit aussi par une perte progressive de droits et la désinsertion sociale. La pathologie devient le dernier bastion de résistance d'un sujet qui l'investit d'un sens, refusant le statut qui lui est imposé de l'extérieur et dans lequel il se sent piégé, sans issue. » [2004 : 5]

4. Syndrome méditerranéen et sinistrose : figures de la suspicion et de l'externalisation

Les catégories de « syndrome méditerranéen » ou « nord-africain » constituent à la fois des révélateurs et des outils de naturalisation et de reproduction des préjugés rencontrés par les saisonniers marocains lorsqu'ils entrent en contact avec l'institution médicale. Au sens large, ces « syndromes » désignent tout autant qu'ils construisent de manière uniforme des différences culturelles entre le personnel soignant et les patients « d'origine méditerranéenne » et plus spécialement maghrébine. Ainsi, comme le souligne Véga en inversant (heuristiquement) le stigmate: « on pourrait même imaginer qu'il existe « un syndrome français » du point de vue de soignants maghrébins » [2001 : 77][925] . De ce point de vue, ces pseudodiagnostics sont donc des

> « catégories globalisantes au moyen [desquelles] les professionnels mettent en avant les traits culturels de certains « immigrés », dans leurs aspects les plus surprenants, et lorsqu'ils posent problème aux équipes soignantes [:] remplacement d'un symptôme par un autre, plaintes multiples, maux diffus, volubilité anxieuse, état de prostration, sentiments de persécution, crises de nerfs, paranoïa, hystérie... » [Véga 2001 : 77].

La multiplicité et l'hétérogénéité des manifestations décrites ci-dessus, ainsi que la prétention à assigner à une population des traits psychologiques communs selon le modèle du

925 Il faut prendre cette proposition pour la valeur heuristique (sinon l'effet de sens) qu'elle porte en elle, plus que pour l'exactitude de son intitulé, étant entendu que c'est évidemment un contexte socio-historique spécifique qui fait naître la catégorie de « syndrome nord-africain » et non pas la seule mise en relation des deux cultures.

réductionnisme essentialiste hérité de la psychologie des peuples (et notamment de la psychopathologie coloniale telle qu'elle s'est développée au sein de l'École d'Alger), soulignent la porosité de ces catégories nosographiques historiquement créées par le corps médical pour caractériser des pathologies spécifiques de l'émigré et/ou du colonisé[926].

L'École d'Alger : aux fondements du « syndrome nord-africain »

Avec l'École de Fann au Sénégal, l'École d'Alger est l'un des foyers d'élaboration de la psychopathologie coloniale française. Du fait de son statut d'unique « dispositif de formation spécialisée dans l'empire colonial » [Collignon 2006 : 539], elle revêt une importance particulière en matière de diffusion des « connaissances » produites dans ce domaine. La portée de cette diffusion ne se limite pas au seul corps médical, puisque les théories sur la psychologie indigène sont par exemple promues par G. Hardy au sein des structures d'enseignement d'Afrique Occidentale Française et du Maroc, puis au sein de l'institut de formation des futurs administrateurs coloniaux, l'École coloniale (dite la « Colo ») [Reynaud-Paligot 2008 : 131].

Si la psychopathologie coloniale s'est constituée en Hollande comme une « psychiatrie comparée » adoptant une démarche authentiquement scientifique et se donnant pour objet d' « éprouver, par une étude comparative, les concordances nosologiques entre les maladies mentales telles qu'elles se manifestent respectivement chez les « Européens » et chez les « Indigènes » » [Gouriou 2008 : 35], côté français, elle se construit parallèlement comme une entreprise de définition de la « *mentalité indigène avec un vocabulaire psychiatrique* » [Bennani 1996 : 77].

Fondateur de l'École d'Alger, A. Porot pose, dans *Notes de psychiatrie musulmane*, les fondements de la démarche comparative retenue, que Gouriou résume ainsi: « dans la mesure où la normalité indigène trouve […] son fondement dans une déviation par rapport à une normalité européenne, la mentalité de tout un peuple est dès lors marquée du sceau de la pathologie » [2008 : 56-57][927] . Il s'agit donc d'un exercice de « psychiatrisation d'un peuple et d'une culture » [Bennani 1990], qui, en construisant les « indigènes » comme des « primitifs » aux mœurs pathologiques, vient justifier la domination politique du monde « civilisé » sur les populations colonisées, à travers la mission civilisatrice qui en constitue l'appareil idéologique [Keller 2007].

La psychopathologie coloniale puise en fait dans la tradition française déjà évoquée de la psychologie des peuples, soit un « discours psycho-sociologique

926 Il faut au préalable, en prenant appui sur une critique formulée par le courant antipsychiatrique, souligner la dimension instrumentale, dépersonnalisante et au final normative de l'activité nosographique en psychiatrie. Comme le résume Mannoni, c'est au cours de ce travail de classification que le sujet « quitte la position de sujet à qui on parle, pour devenir l'objet dont on parle et dont on dispose » [1979 : 194].

927 Ainsi pour Rechtman, « Le savoir psychiatrique colonial est venu au secours d'une certaine conception de l'administration coloniale en lui apportant une théorie psychologique de la race bien plus qu'un traitement spécifique des « folies exotiques ». Dans les colonies, l'objet principal de la psychiatrie n'est pas la folie de l'autre, ni même l'observation clinique minutieuse des signes et des symptômes de ses maladies, mais l'autre lui-même. Autrement dit, l'altérité recherchée n'est pas dans la « folie » et ses variantes locales, mais dans la psychologie de l'indigène, dans son être même » [2010 : 105].

sur l'âme des peuples » qui se structure en France à partir de la fin du XIXe sous l'impulsion d'auteurs comme Le Bon, Tarde, Letourneau, Boutmy[928], Fouillée..., ce dernier posant par exemple que « le caractère national est intimement lié au tempérament, qui lui-même est lié à la constitution héréditaire et aux traits ethniques, non moins qu'au milieu physique » [Lipianski 1994 : 33-35]. Porot et l'Ecole d'Alger vont donc chercher à prolonger dans le contexte politique spécifique de la colonisation de l'Afrique du Nord des travaux tels que ceux de Letourneau, qui affirment « des phases ordinaires de l'évolution mentale, la race arabe n'a parcouru que les premières, les inférieures [...] la sphère la plus élevée des sciences et de la philosophie lui est restée inaccessible » [1910 : 325].

L'inscription dans cette ligne de « recherche » débouche sur l'élaboration de deux théories principales : celle de l' « impulsivité criminelle chez l'indigène nord-africain »[929] et celle du « primitivisme ». Cherchant à s'appuyer sur des données neurologiques (en l'occurrence, l'hypothèse d'une « prédominance des fonctions diencéphaliques [due] à une certaine fragilité des intégrations corticales »), Porot et Sutter affirment ainsi à propos de la seconde : « En milieu indigène, on voit le libre choix s'effacer devant un déterminisme passif, le raisonnement devant les postulats préétablis, le libre-arbitre devant le fatalisme, l'esprit scientifique devant une conception mystique étroite excluant toute curiosité et toute recherche […] Cette carence de l'esprit critique, du pouvoir de réflexion, explique ainsi les innombrables faits de persévération, d'hystéro-traumatisme, de sinistrose en matière d'accident du travail, le refus de s'incliner devant certaines invraisemblances, certaines contradictions, d'agréer certaines évidences même, au cours d'une enquête judiciaire ou d'une enquête médico-légale » [1939 : 81-82].

Notons qu'après-guerre les théories de l'École d'Alger connaissent une certaine inflexion avec la prise en compte progressive, dans l'étude de la psychologie indigène, du facteur socio-culturel, appréhendé de manière rudimentaire et différencialiste. Car cette inflexion s'effectue sans pour autant rompre avec le postulat primitiviste [Gouriou 2008] : la « mentalité indigène » est ainsi définie comme se situant « à mi-chemin entre la structure mentale de l'Européen « civilisé » et la « mentalité primitive » » [Sutter & Al 1959 : 892].

Avec le développement après-guerre de l'immigration et l'arrivée en métropole des populations issues des colonies, la psychopathologie coloniale va être importée en France, les théories relatives à la « mentalité indigène » devant servir à comprendre la « mentalité immigrée ». Alors en poste à l'hôpital de Lyon, Fanon rend compte de la diffusion de ces idées au sein du corps médical métropolitain « Le personnel médical découvre l'existence d'un syndrome nord-africain. Non pas expérimentalement, mais selon une tradition orale. Le Nord-Africain prend place dans ce symptôme asymptomatique et se situe automatiquement sur un plan d'indiscipline (cf. discipline médicale), d'inconséquence (par rapport à la loi : tout symptôme suppose une lésion), d'insincérité (il dit souffrir alors que nous savons ne pas exister de raisons de souffrir). » [1952 : 242]

928 Boutmy est le fondateur-directeur de l'École libre de Sciences Politiques (ex-Sciences Po). Préoccupé par la formation des administrateurs coloniaux, il crée au sein de celle-ci une section éphémère d'où sortiront un certain nombre de fonctionnaires nommés ensuite en Indochine. Celle-ci concurrence alors l'École Coloniale.

929 Cette thèse développée par Porot & Arrii en 1932 donnera lieu à une réponse de Fanon, dans son texte « De l'impulsivité criminelle du Nord-africain à la guerre de Libération nationale » [2001 (1961) : 350-367].

Mais leur diffusion s'opère aussi et peut-être surtout par le biais du *Manuel alphabétique de psychiatrie clinique et thérapeutique*, rédigé par les membres de l'École d'Alger et publié en 1952. Dans cet ouvrage, qui constitue jusqu'en 1960 « le seul ouvrage de langue française accessible aux étudiants » [Cherki 2007], l'article relatif aux « indigènes Nord-Africains » énonce que « par manque de curiosité intellectuelle, la crédulité et la suggestibilité atteignent un degré très élevé [… ;] le même fatalisme aggrave l'inappétence native des non civilisés pour le travail, leur aboulie, leurs caprices, leur impulsivité » et souligne leur « manque de soin et de logique dans les activités professionnelles, la tendance au mensonge, à l'insolence » [Porot 1965(1952)]. L'ouvrage sera réédité en l'état jusqu'en 1982 [Gouriou 2008].

Dans le champ du travail, le « syndrome nord-africain » trouve un terrain d'expression et une acception particulière à travers la sinistrose. Si à la fin du XIXe siècle, Charcot pose le diagnostic d'hystérie chez les accidentés du travail [Cottereau 1983: 76], la catégorie nosographique des sinistroses (on notera l'usage du pluriel renvoyant à la pluralité des manifestations de cet état pathologique) est formellement décrite en 1908 par l'un de ses élèves, Brissaud, à partir de l'observation de cheminots bretons et auvergnats accidentés sur les chantiers parisiens [Gouriou 2008 : 102]. Dès son origine, la sinistrose est donc identifiée comme une pathologie du travailleur migrant, originaire tout d'abord de régions françaises périphériques, puis de l'étranger[930]. Elle devient ainsi progressivement une pathologie du travailleur migrant méditerranéen et notamment portugais, puis maghrébin [Sayad 1999]. Une étude des années 1980 établit ainsi, que s'il existe des cas chez les « autochtones » (*i.e* parmi la « communauté imaginée » française [Anderson 2006]), « statistiquement les sinistroses sont relevées avec plus de fréquence dans la population maghrébine » [Naili Douaouda 1986 : 1101].

On remarquera que la création de la catégorie intervient peu de temps après la mise en place de la loi sur l'indemnisation des accidents du travail du 9 avril 1898. Cet élément contextuel est essentiel pour comprendre la définition que donne Brissaud : la sinistrose est le produit d'un travail de classification médicolégale par lequel le corps psychiatrique met son savoir au service du droit et du nouveau système assurantiel de prise en charge de la reproduction de la force de travail des ouvriers de l'industrie, à une époque où le patronat dénonce les risques d'abus et de simulation enfantés par la loi [Ferreira 2007 : 78]. Voyons cette définition :

> « Inhibition de la bonne volonté. Le blessé, depuis longtemps guéri, ne se décide pas à faire, au prix d'un peu de douleur ou simplement de fatigue, le moindre essai de reprise du travail. Il se refuse au plus petit effort : « C'est inutile, je souffre, je ne peux pas, je ne pourrai pas, je sais très bien que je ne pourrai pas... ». Il ne sort pas de là. Et celui qui parle ainsi est un homme

930 Gouriou note qu'en Allemagne, la sinistrose est définie à la même époque (1907) par le psychanalyste Abraham à partir de l'observation de patients polonais et italiens [2008 : 102].

> dans la force de l'âge, laborieux, père de famille, dont le salaire est dix fois, vingt fois supérieur à la rente ou au petit capital rachetable représentant les dommages-intérêts auxquels il croit avoir droit, c'est en effet une idée fixe, une idée fausse sur la forme de la réparation du préjudice qui exerce et développe ce pouvoir d'inhibition […] Cette idée fausse, passée à l'état d'idée fixe, non seulement absorbe toute son activité psychique, mais va même jusqu'à briser les ressorts de son activité physique. Et alors que, guéri de sa blessure depuis des mois, il a cessé d'être une victime du travail, il reste encore victime d'une erreur de bonne foi, c'est-à-dire sa propre victime à lui-même [Brissaud 1908 : 114][931].

Ainsi décrite, la sinistrose apparaît dans toute son ambiguïté. De prime abord, Brissaud en fait la simple conséquence d'une « interprétation erronée de la loi » de la part de l'accidenté [Gouriou 2008 : 106], qui, parce qu'il refuse la consolidation et/ou prétend, à tort, avoir droit à une meilleure indemnisation, s'enferme alors dans « une sorte de délire raisonnant fondé sur une idée fausse de revendication » [Brissaud 1908 : 114]. En quelque sorte, l'accidenté ne comprend pas quelles sont les règles du jeu du système de réparation, il se trompe, tout en étant « de bonne foi ». Mais si l'entrée dans la pathologie n'est suspecte d'aucune simulation ou mauvaise intention, que dire par contre de l'incapacité du patient à en sortir ? Sur ce point, la définition mêle à un mécanisme psychique peu susceptible d'être contesté (l'aboulie, soit l'incapacité d'agir) des considérations d'ordre normatives (allant dans le sens d'une minoration des coûts physiques de la reprise du travail) et morales : le travail n'est synonyme que « d'un peu de douleur ou simplement de fatigue » ou encore du « plus petit effort » ; l'inhibition de la volonté devient celle de la « bonne volonté ».

Au final, la sinistrose apparaît donc comme une catégorie psychiatrico-morale par laquelle l'autorité médicale pathologise la contestation de sa propre expertise par l'accidenté, soit un rapport social, un rapport de forces entre entités inégalement dotées du pouvoir de dire la « juste réparation », dans lequel elle occupe *de facto* (maîtrise du savoir médical et de son langa*ge)* et *d*e *jure* (statut d'expert accrédité conférant *a priori* neutralité et scientificité à son jugement, dont seul dépend l'ouverture du droit à l'indemnisation et la détermination de ses modalités pratiques) une position dominante. De ce fait, elle constitue bien une « névrose de revendication » (dite également « névrose d'assurance », « névrose de rente », « fausse névrose d'accident ») [Rosatti 1989 : 62 ; Bennani 1978 : 34], dont la pose du diagnostic vient

931 Cette définition originale de Brissaud est intégralement reprise dans les ouvrages médicaux « récents » de consultation courante. Ainsi, l'article du *dictionnaire Larousse médical illustré* de 1974 consacré à la sinistrose la décrit dans les termes suivants : « Syndrome psychique observé chez les accidentés du travail, et caractérisé par une inhibition de la bonne volonté ; cette inhibition est développée par une idée fixe, une idée fausse sur la forme de réparation du préjudice qui a été causé au blessé. Afin de reculer le plus possible la date de consolidation, c'est-à-dire la cessation de paiement du demi-salaire, ou afin d'obtenir une rente à laquelle il croit avoir droit, l'accidenté, depuis longtemps guéri, ne se décide pas à faire, au prix d'un peu de douleur ou simplement de fatigue, le moindre essai de reprise du travail. Il se refuse au plus petit effort » [*in* Cottereau 1983 : 77].

disqualifier tant le discours de l'accidenté sur l'expérience vécue de son corps et de sa santé, que son action de résistance ; l'un comme l'autre sont étiquetés comme une attitude et/ou un propos « délirant », voire révélateurs d'une « mauvaise volonté » traduisant un désir de recherche de profit (« dommages-intérêts ») et une aversion pour l' « effort » et la « fatigue ». Vue sous cet angle, la sinistrose a en fait « plus de réalité dans la tête du médecin que dans la personne du blessé » [Veil & Cavozzi 1969 : 112], puisque de nombreuses études portant sur le suivi longitudinal d'accidentés du travail montrent que l'état des patients ne s'améliore généralement pas (voire empire) suite au versement d'une compensation financière [Rosatti 1989 : 63].

Alors que la catégorie est « délaissée par les cliniciens et les experts entre les deux guerres » [Rechtman 2010 : 116], le développement de l'immigration dans les années 1960 lui offre « une nouvelle heure de gloire[932] […] avec une note culturaliste dépréciative qui s'exprime dans la formule « syndrome méditerranéen » » [Fassin 2009 : 1258]. Comme je l'ai établi plus haut, dans le cas des Maghrébins, l'importation de la psychiatrie coloniale en métropole a préparé la voie à un diagnostic systématique de la sinistrose chez les migrants originaires d'Afrique du Nord, dans la mesure où ses auteurs identifient chez eux une « tendance au mensonge », à l' « aboulie » et « inappétence native […] pour le travail » [Porot 1965(1952)] et où la théorie primitiviste rend compte à son sujet d'une prédisposition morbide. Ce « cadre préexistant » [Fanon 1952 : 240] va alors se conjuguer (et ce d'autant plus facilement qu'il présente un caractère fortement essentialiste, faisant l'impasse sur le contexte socio-historique de production de ces « connaissances ») avec la représentation sociale dominante du migrant qui cherche à bénéficier indûment de la solidarité nationale. Ainsi, comme le résume Bennani, « la plainte de l'immigré maghrébin est associée à la recherche du profit » [1980 : 103].

Dans le cas des saisonniers, la forme même que l'État et les employeurs donnent à leur migration est, en soi, productrice de suspicion, car la situation de « vacance » [Sayad 1999] liée à l'accident ou la maladie constitue une anomalie dans un système où leur présence n'a de légalité et de légitimité que du fait de leur travail. Elle est de ce fait un défi lancé au dispositif de contrôle de la mobilité de cette force de travail, importée et tolérée le seul temps d'une saison et ne devant en aucune manière se fixer, puisque sa profitabilité (et donc la rentabilité de cette agriculture intensive dont la survie repose sur cette articulation bridée entre les deux

932 Au même moment, ce renouveau clinique de la sinistrose s'accompagne d'une réinterprétation du tableau originel de Brissaud faisant davantage de place à des attitudes névrotiques périphériques combinées telles que la simulation et la « sur-simulation ». *Le manuel psychiatrique*, « l'une des principales références de la psychiatrie française » [Ferreira 2007 : 79] définit ces dernières comme « la majoration ou la déformation par la mauvaise foi d'une disposition pathologique réelle » et souligne de ce fait les difficultés d'établir un diagnostic différentiel en la matière, compte tenu « du but utilitaire poursuivi par le malade : indemnisation, pension, suspension du travail » [Ey & Al 1963 : 755]. L'article du manuel consacré au « problème de la simulation, de la sursimulation et de la sinistrose » est inchangé au moins jusqu'en 1989.

modes de production de part et d'autre de la Méditerranée) réside justement dans cette « assignation à circuler » [Hellio 2010]. Alors que les délais de prise en charge de l'affection peuvent excéder, et de fait excèdent souvent, la durée du contrat, les démarches des saisonniers pour obtenir réparation sont vues *a priori* comme des stratégies de maintien sur le territoire national. Le délai d'évolution de la pathologie occasionnée par le travail et plus encore la contestation par le migrant d'une date de consolidation rendent en fait visible le caractère utilitariste du dispositif saisonnier en en soulignant les limites pratiques, en mettant en lumière l'irréductibilité du migrant à sa force de travail brute, abstraite car coupée des conditions objectives (notamment temporelles) de sa reproduction.

Le recours au diagnostic du « syndrome méditerranéen » constitue en fait la réponse du complexe médico-administratif à cette mise en visibilité des contradictions du système d'emploi du saisonnier. Il représente en quelque sorte un effort de disciplinarisation du corps du migrant, une assignation à la condition de corps-machine, d'outil fait pour travailler sans s'écouter, sans réclamer d'entretien. L'accidenté est ainsi sommé de renoncer au corps-sujet qu'il s'est progressivement forgé au cours de la lutte pour la reconnaissance de son affection, un état qui donne à voir l'empreinte du travail et l'histoire personnelle du migrant sur sa santé et en vertu duquel il revendique une prise en charge qui n'est compatible, ni avec la fonction d'oiseau de passage dans laquelle le dispositif saisonnier l'enferme, ni avec le traitement médico-administratif différencié sur lequel l'utilisation de la catégorie « syndrome méditerranéen » lève le voile.

C'est donc un rapport de forces autour de la visibilisation des contradictions de l'utilitarisme migratoire, de cette forme singulière de « racisme européen » [Réa 1998], qui s'exprime dans la prise en charge concrète des affections des saisonniers étrangers. Pour cette raison, l'étude de cette dernière opère comme un analyseur de la fonction jouée par le complexe médico-administratif dans la séparation spatio-temporelle de la production et de la reproduction de la force de travail. L'évocation du « syndrome méditerranéen » renvoie donc sans doute moins aux représentations racistes que certains médecins ont individuellement des saisonniers migrants, qu'à la fonction systémique que joue la mobilisation de cette catégorie à l'endroit de patients/assurés construits comme des salariés à part : ce diagnostic est à la fois la marque de la prise en charge différenciée des affections des ouvriers agricoles maghrébins et l'outil légitime (car elle est la traduction dans le langage médical de l'irrecevabilité économique et politique de la demande de maintien sur le territoire de l'étranger et d'une plus large indemnisation) de sa propre reproduction dans le temps.

Le recours au « syndrome méditerranéen » représente en effet l'un des principaux rouages de

l'externalisation des atteintes déclarées. Celle-ci doit tout d'abord être entendue au sens matériel du terme, car la pose du diagnostic, parce qu'elle tend à clore le débat, à mettre fin à la contestation de l'expertise médico-légale, hypothèque ainsi les chances du saisonnier d'obtenir un report de sa consolidation (synonyme de reprise du versement des indemnités journalières) et/ou la majoration du taux d'IPP initialement proposé (entraînant elle-même une majoration de la rente ou du capital proposé). L'unique possibilité pour le salarié de « revenir dans le circuit » de la réparation réside alors dans la constitution d'un dossier de « rechute »[933], à condition qu'il puisse prouver[934] la survenue d'un « fait nouveau » (apparition d'une nouvelle lésion ou aggravation de la lésion antérieure nécessitant à nouveau des soins actifs), appréciée avec d'autant plus de circonspection par la MSA que le salarié a été préalablement « identifié » comme simulateur, jugement indélébile dont le dossier médico-social du saisonnier porte la trace. Car comme le perçoit bien Bennani :

> « Ayant emprunté de nombreux circuits, faute de trouver le bon, ils authentifient ce parcours par ces papiers et se racontent par ces écrits qui les présentent pourtant comme sujets « passifs », « simulateurs », « sinistrosiques ». Ces papiers les objectivent donc – au même titre que les autres circuits de machine – mais ils sont bien obligés de les utiliser ne pouvant s'exprimer correctement, ne sachant ni lire ni écrire. Et c'est là un dernier refus d'annulation de leur personne et de leur identité après leur exclusion du circuit du travail, du statut de malade. L'utilisation de ces nombreux papiers les met donc devant une contradiction aliénante : utilisation d'un outil de reconnaissance sociale, outil qui ne véhicule pas leur discours à eux et qui les discrédite. » [1980 : 38-39]

C'est là la seconde forme que prend l'externalisation des atteintes : l'étiquette du « syndrome méditerranéen », en imposant un sens « légitime », une « vérité » médicale sur l'état de santé de l'accidenté, disqualifie l'action de contestation, précipite et enferme le discours du salarié dans l'ordre de la folie et de la simulation. Cet enfermement, que Brissaud présente comme un processus psychique constitutif de la sinistrose (*i.e.* la conséquence du passage de l'idée fausse à l'idée fixe), apparaît en fait davantage comme un effet performatif du diagnostic, du traitement différencié du saisonnier maghrébin. L'accidenté devient suspect, y compris aux yeux de son entourage immédiat, de ses collègues de travail (j'ai pu en particulier observer les rires et les plaisanteries de certains saisonniers, lorsque, au cours d'une discussion collective informelle, M. Saou expliquait que ses douleurs l'empêchaient de reprendre le travail[935]), le

933 Cela suppose évidemment que la procédure de déclaration de la rechute soit connue du salarié, car contrairement à un accident du travail « classique », initial, l'employeur n'a pas l'obligation de déclarer l'événement.

934 Dans le cas de la rechute, il n'y a pas de présomption d'imputabilité comme c'est légalement le cas pour un accident initial. La charge de la preuve est renversée, elle incombe totalement au salarié.

935 Entretien au Clos de l'âne blanc, Entressen (13), juin 2004. A partir d'une perspective interactionniste, Dodier analyse comment se construit et se négocie le statut de malade sur le lieu de travail et met ainsi en

collectif de travail jouant alors un rôle de contrôle, rappelant l'impératif d'acceptation de la logique patronale et bureaucratique d'externalisation des atteintes. Au niveau des soutiens associatifs et syndicaux, l'isolement de l'accidenté se construit peut-être moins sur la base d'un doute quant à la légitimité de sa plainte que sur l'absence de solutions à lui proposer à ce stade de la procédure. Le salarié aura alors tendance à interpréter cette inaction, sinon comme un cautionnement du jugement médical par les structures militantes, au moins comme un abandon voire une preuve de racisme.

Car le racisme est un élément récurrent du discours des accidentés en lutte pour l'indemnisation de leur accident de travail. Si, on l'a vu, l'emploi de la catégorie « syndrome méditerranéen » témoigne de l'existence de schèmes racistes de perception des saisonniers agricoles maghrébins chez plusieurs médecins de la zone (institutionnalisés par le biais de ces pesudocatégories nosographiques), ouvrant la voie à un traitement médico-administratif différencié, le sentiment de « victimisation » des ouvriers, dans leurs rapports avec l'institution médicale et la MSA, englobe une réalité beaucoup plus large. Il prend en fait appui sur l'appréhension de situations vécues comme injustes, mais qui ne sont pas *stricto sensu* constitutives d'une gestion administrative discriminatoire du fait de leur qualité d'étrangers : l'obligation de se soumettre au contrôle médical, la perte de revenus liée au fait que les IJ ne remplacent qu'une partie du salaire...

Au fond, il s'agit là d'un discours contestataire ouvrier, qui remet en question la suspicion de la caisse, la compensation incomplète de sa perte de capacité de gain..., c'est-à-dire le caractère non automatique et parcellaire de l'indemnisation. En cela, il présente des analogies avec celui pouvant être produit par des ouvriers français [Daubas-Letourneux 2005 : 195], mais en diffère du point de vue de ce qui fonde l'injustice ressentie, c'est-à-dire de l'intentionnalité supposée, le racisme surdéterminant l'ensemble des iniquités vécues. Ce discours contestataire s'inscrit éventuellement en parallèle dans une action de mobilisation du droit sur laquelle je souhaite m'attarder maintenant.

évidence l'existence du couple « logique de confiance/logique de soupçon », servant de base au jugement moral a priori que se font les travailleurs de leurs collègues malades, à partir de spéculations sur la réalité de l'état morbide ou du degré d'incapacité que celui-ci génère [1983]. Dans le cas de M. Saou et même si la remise en cause se fait sur le mode humoristique et sans volonté apparente de blesser, on voit que le doute autour de la reconnaissance des conséquences de son accident affaiblit sa position sociale et morale au sein du groupe, alors même qu'il possède le statut respecté d' « ancien » (« AlChikh », « AlHajj »...).

5. Contentieux et conditions d'accès à la justice

Retour auprès de M. Zendar M., l'un des premiers hommes du Douar Inahnahen a avoir migré en Provence et à obtenir un titre de séjour au début des années 1970. Autodidacte, il est surnommé « le professeur » par les autres saisonniers. Un bonnet vert enfoncé sur le crâne, une moustache blanchie et drue qui couvre la moitié de son sourire moqueur, il est resté longtemps à m'observer en silence, ne lançant qu'occasionnellement des commentaires aussi pertinents que sarcastiques. Puis il a fini par accepter le principe de l'entretien, qu'il avait d'abord refusé d'un cinglant « ça ne sert à rien ton truc, les contrats OMI, c'est comme ça et ça ne changera pas ». L'entretien a lieu chez lui, dans une maison d'allure moins ostentatoire que celle des autres migrants du village, après un repas copieux arrosé de *l'bin* (lait fermenté) fait maison. Interrogé sur son propre parcours, dont une partie a déjà été restituée plus haut, il raconte :

> « Moi je ne suis jamais allé à l'école. Je ne sais rien écrire d'autre que mon nom et mon adresse. Le français, je l'ai appris après avoir quitté l'agriculture pour travailler dans une champignonnière à côté d'Aubagne. J'ai travaillé 27 ans là-bas. A une époque, je conduisais un camion, du coup je sortais, je rencontrais des gens. C'est comme ça que j'ai appris. Les autres saisonniers du village, ils sont restés 15, 20, 30 ans en France, mais comme ils ne sortaient pas des mas, ils ne connaissent qu'une dizaine de phrases en français. Maximum ! « La pelle », « la pioche »... Le français agricole, quoi ! Avant d'être chauffeur, de passer le permis, j'ai bossé pendant 5 ans au nettoyage des galeries. J'appliquais le formol sans masque. Et après, la javel. 3 kilomètres de galeries, tu tournes, tu tournes, tu n'en finis pas et le lendemain tu recommences. Tout ça, sans ventilo. La première fois, j'ai cru que j'allais mourir. Quand j'ai demandé un masque au patron, il m'a dit « ça sert à rien, blablabla... ». Les produits me brûlaient les yeux, le nez, la bouche, la peau... A l'époque, on ne savait rien. On ne pensait pas à pourquoi on était mal payé, mal logé, aux maladies tout ça... On travaillait jusqu'à ce qu'on crève ! En 1998, le médecin m'a détecté une spondilartrite. Il m'a dit : « on ne peut pas t'opérer, tu es attaqué de partout! » C'est dû à l'humidité en fait. Dans la champignonnière, c'est plein d'eau partout. T'as même pas de ciré, juste un jean déchiré. 5 ou 6 de mes collègues ont des problèmes de rhumatisme. La moitié seulement a fait une demande de reconnaissance en maladie professionnelle. Moi aussi j'en ai fait une, avec une assistante sociale. Mais la MSA a refusé, au motif que c'était pas dans le tableau. A l'époque, seul le cartilage de mon genou gauche était touché. Aujourd'hui, c'est des deux côtés, du pied à la hanche en passant par le genou. Je ne peux même plus marcher 5 kilomètres. Un jour, le médecin m'a dit : « Attention, cette maladie, elle évolue. Tu vas finir paralysé » Ils ont fini par m'arrêter et la MSA m'a accordé 50%. Ça me donne droit à 560 euros par mois. C'est insuffisant pour faire vivre la famille au Maroc, parce que la vie en France est très chère. Du coup, il faudrait vivre au Maroc mais ici, il n'y a pas de sécurité sociale. La MSA refuse de rembourser. Quand ils m'ont donné les

> 50%, je n'ai pas contesté. Je ne savais pas. Sur la feuille que tu reçois, il y a bien marqué « Vous pouvez contester... », mais je ne savais pas à qui demander. La caisse de MSA des Bouches-du-Rhône, c'est la mafia ! Tu montes dans les couloirs et tu te bagarres, surtout pour les allocations familiales. Le contrôle, c'est pareil. Le toubib commence par te dire : « Moi, je suis médecin, alors je ne veux pas que tu me racontes des conneries ». On se bagarre toujours »[936].

L'histoire de M. Zendar M. souligne toute l'importance des recours et de l'action contentieuse de manière générale. Face à la logique d'externalisation de la caisse, qui rejette les demandes en reconnaissance des AT dont sont victimes les saisonniers, consolide prématurément les lésions, sous-évolue les incapacités qui en découlent, suspend les indemnités journalières en fin de contrat... la lutte pour la reconnaissance et une « juste » indemnisation prend nécessairement un caractère judico-administratif. De ce fait, elle requiert l'existence d'un certain nombre de ressources (appui d'associations spécialisées et/ou de travailleurs sociaux, obtention d'un droit au séjour durant le temps nécessaire à la procédure, ressources économiques...). De la capacité qu'a le saisonnier à les mobiliser dépend l'issue donnée au dossier.

Je citais plus haut la remarque d'un représentant des salariés à la commission d'attribution des rentes AT-MP de la caisse de MSA des Bouches-du-Rhône qui faisait valoir la possibilité du saisonnier de porter son désaccord avec le taux d'IPP proposé devant le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale. Or, en pratique, la contestation est loin d'être automatique. Dans le département voisin, le TASS limite par exemple le nombre de contre-expertises. Ainsi selon la FNATH :

> « Dans le Vaucluse, le Président du Tribunal refuse toute nouvelle contre-expertise si la première a confirmé l'avis du médecin-conseil de la caisse, au motif qu' « on ne va pas faire dépenser de l'argent à la MSA » »[937].

Il faut dire que dans le régime agricole, les contre-expertises ne sont pas financées sur le risque (*i.e.* la cotisation AT-MP), mais directement sur le budget de la caisse, dont 65% servent à couvrir les frais de gestion de l'organisme de sécurité sociale et notamment les salaires des personnels[938]. Loin de constituer une arène neutre où l'incapacité du saisonnier ferait l'objet d'une évaluation dégagée de l'emprise de la logique gestionnaire de la caisse, le TASS apparaît ici comme le garant de son équilibre budgétaire. Le droit d'accès des saisonniers aux voies de recours en matière d'évaluation des dommages est donc estimé à l'aune de ce qu'il coûte, ses possibilités d'obtenir un « juste » taux d'IPP étant bridées par la moindre

936 Entretien avec M. Zendar M., *op. cit.*

937 Entretien avec X., FNATH Vaucluse, *op. cit.*

938 Entretien au Tribunal du Contentieux de l'Incapacité, *op. cit.*

légitimité sociale qu'il a (du fait de son statut de travailleur étranger, qui plus est saisonnier) de générer des dépenses publiques.

Il existe de plus des obstacles matériels à la mobilisation de l'outil juridique. Le suivi du courrier et la capacité des saisonniers à répondre dans les délais impartis aux convocations du médecin-expert ou du TASS constituent par exemple un facteur important d'abandon des procédures de contestation. C'est ce qu'illustre le parcours de M. Laachal[939]. En 2000, ce saisonnier OMI est embauché dans une entreprise maraîchère de Saint-Martin-de-Crau. Trois saisons plus tard, il est victime d'un accident du travail, lorsque sa main est prise dans une machine à calibrer les courgettes, qui lui sectionne plusieurs tendons (les deux radiaux, le petit et le grand palmaire) ainsi que la « branche sensitive du nerf radial ». Il subit une opération, perçoit des indemnités journalières jusqu'en mai 2004, date à laquelle la MSA le déclare consolidé. Il conteste la décision et une contre-expertise est ordonnée. Mais l'expert confirme le jugement du médecin-conseil de la caisse et cette dernière propose par courrier un taux d'IPP de 5%. Entretemps, le contrat de M. Laachal est arrivé à son terme et il a dû quitter son logement, pour s'installer chez un marchand de sommeil. Alors qu'il a signalé son changement d'adresse au service AT-MP de la MSA, le service d'attribution des rentes envoie le courrier chez son ancien employeur, qui ne le transmet pas au salarié accidenté. S'écoule le délai de recours de 2 mois à l'issue duquel le taux d'IPP proposé devient définitif et donne lieu à un capital de 1650 euros que le saisonnier encaisse, faute de mieux. De son accident, il garde des séquelles invalidantes, puisque sa main ne supporte désormais plus le port de charges supérieures à 500 grammes.

Le défaut de suivi du courrier est d'autant plus gênant que les accidentés font le choix de rentrer au Maroc en espérant rester dans le dispositif saisonnier. M. Bouzelmat D. est en effet reparti au pays sans qu'aucun accord avec la MSA ait été trouvé devant la Commission de Recours à l'Amiable quant à la prise en charge de la rechute de son accident de travail. Il décrit son parcours, interrompu plus haut :

> « D'abord, j'ai subi tout un tas d'examens, mais ils n'ont rien montré. Pourtant, j'ai toujours une douleur aux côtes. J'ai été convoqué par la Commission de Recours à l'Amiable devant laquelle la MSA m'a proposé : « si tu veux, on te paie jusqu'à fin octobre [*c'est-à-dire pendant un mois et demi, puisque la visite devait avoir lieu en novembre*], sinon tu te débrouilles ». Fin décembre, je suis rentré au Maroc. Le TASS m'a envoyé des convocations à l'adresse qui figurait sur le contrat, à Miramas. Mais moi, j'étais bloqué là-bas, le patron ne voulait pas me faire entrer en 2003. Du coup, la rechute a été refusée et je n'ai jamais touché d'indemnités. »[940]

939 Reconstitué à partir de l'entretien avec Mme Falquet, *op. cit.*

940 Entretien avec M. Bouzelmat D., *op. cit.*

Au-delà de la question matérielle du suivi du courrier au pays, se pose donc celle de la présence physique du salarié en France, condition indispensable d'accès à ses droits sociaux, accès conditionné à l'existence d'un droit au séjour dans le pays de mise au travail. Or si cette condition est dans les faits essentielle pour que le salarié puisse mobiliser les ressources que requiert la constitution de son dossier (rencontres répétées avec les associations qui le conseillent, suivi médical lui assurant à la fois de recevoir les soins appropriés et d'obtenir les éléments de preuve relatifs à son état de santé et au processus de guérison en cours – arrêts de travail, examens complémentaires, projets d'opération... –), celle-ci ne fait l'objet d'aucune disposition protectrice juridiquement institutionnalisée. Mieux, dans la mesure où le salarié accidenté peut être représenté par un tiers devant le TASS, l'administration préfectorale estime rarement utile de lui délivrer un droit au séjour stable, tandis que son homologue consulaire bride sa mobilité internationale. La stricte dichotomie des temps et des espaces de la production et de la reproduction de la force de travail migrante organise ainsi l'externalisation des atteintes professionnelles en inactivant les voies de recours au droit. L'histoire de M. Ait Ali[941] illustre bien cette séparation et ses conséquences sur la manière dont se régénère la santé de ces travailleurs, construits comme « jetables » par des lois migratoires utilitaristes au service de l'articulation bridée des modes de production de part et d'autre de la Méditerranée.

Saisonnier, originaire de la région de Nador (*qabilat Temsamen)*, M. Ait Ali est victime d'un accident du travail en février 2001. L'AT est déclaré et des IJ sont versées jusqu'à la date de consolidation des lésions, prononcée près d'un an et demi plus tard et assortie d'un taux d'IPP de 1%. Ces deux décisions de la caisse sont contestées par le salarié devant le TASS de Nîmes, qui nomme un médecin-expert pour statuer sur son état post-traumatique. Or M. Ait Ali est depuis rentré au Maroc, faute de titre de séjour et de ressources financières suffisantes pour à la fois maintenir sa famille restée au pays et poursuivre sa vie d'accidenté en France, qui entraîne son lot de dépenses de logement, de soins... Le consulat de France au Maroc refuse de lui délivrer le visa nécessaire à son retour en Provence et il ne peut donc pas se rendre à la convocation du médecin-expert. En juin 2006, le TASS décide en conséquence de clore le dossier.

Élément structurant de sa condition infériorisée de travailleur migrant temporaire, le droit est aussi pourtant cette technique et ce discours spécialisés que le saisonnier doit mobiliser pour faire valoir ses droits, car la reconnaissance de ses affections et leur « juste » indemnisation passent nécessairement par la voie contentieuse. Au cours de cette enquête, une pathologie

941 Reconstitué à partir d'entretiens avec M. Gouyer, membre du CODETRAS, Marseille (13), juin 2007.

susceptible de faire l'objet d'une demande de reconnaissance est apparue nettement chez plusieurs salariés ayant un profil similaire, à savoir celui du polyaccidenté âgé d'une cinquantaine d'années : les affections chroniques du rachis lombaire. Trois de ces ouvriers (MM. Saou, Habib-Chorfa & Kachar D.) sont d'ailleurs apparus dans cette thèse, lorsqu'il s'agissait de décrire les AT vécus pas les saisonniers et j'ai fait remarquer plus haut que le rachis lombaire et sacré représente plus de 20% des sièges de lésion pour les salariés « de nationalité hors UE » des « cultures spécialisées » des Bouches-du-Rhône. Dans les cas précités, les épisodes accidentels répétés font parfois l'objet d'une déclaration d'AT et lorsqu'ils donnent lieu à une incapacité, les taux fixés ne fournissent pas de solutions viables aux saisonniers, ni en termes de séjour, ni en termes de revenus de substitution.

Dans de telles situations, la frontière entre AT et MP est en elle-même assez floue, car si l'affection témoigne chez ces salariés « âgés » d'une usure professionnelle (d'une « empreinte du travail » [Teiger 1980]), elle n'est visibilisée qu'au cours et/ou sous la forme d'un épisode accidentel. Cette distinction est centrale pour saisir la manière dont la pathologie préexistante est « codifiée » [Déplaude 2003] en AT, c'est-à-dire comment elle est ainsi enfermée dans une forme de reconnaissance qui exclut toute solution de long terme pour le saisonnier. Il y a là un effet pervers de la notion d'imputabilité sur laquelle est fondé le système de prise en charge des AT, au sens où il s'agit moins pour le médecin de rechercher une causalité stricte, que de déclarer que l'état pathologique du salarié apparaît de manière soudaine du fait et à l'occasion du travail. Le cas de M. Kachar S., frère aîné de M. Kachar D., donne à voir comment un praticien peut être amené à modifier le déroulement des événements, dans le but (conscient ou non) de faire entrer la réalité complexe de l'état de santé et de l'histoire du patient dans les cases étroites de la médecine légale à finalité assurantielle. Cet ouvrier raconte :

> « En août 2006, je me suis bloqué le dos et la jambe, alors que j'étais en train de couper les concombres en extension avec la faucille. J'ai ressenti une douleur très forte et je suis tombé de douleur. Je suis allé à l'hôpital et le patron a déclaré l'accident. Mais comme c'était à la fin du contrat et que mon visa allait expirer, je suis rentré au Maroc. Ça m'était déjà arrivé avant. Pareil : en coupant les concombres. »[942]

Sur le certificat médical initial figure le diagnostic clinique (« lombosciatalgie »), ainsi que les circonstances de l' « accident » que je lis alors à haute voix : « suite à une chute au travail », ce qui provoque immédiatement une réaction de M. Kachar S. : « Non, c'est faux, ça s'est pas passé comme ça. Je suis tombé à cause de la douleur, après m'être coincé. Ici, le médecin dit

942 Entretien avec M. Kachar S., Espace-Accueil aux Étrangers, Marseille (13), septembre 2007.

l'inverse ! »[943] La manière dont les faits professionnels et médicaux sont agencés répond à la nécessité de présenter un récit cohérent, qui fasse sens d'un point de vue médico-légal. Car au fond, comme je l'ai dit plus haut, les AT n'existent qu'à travers les récits qui sont faits d'eux et leur prise en charge dépend en grande partie de la propension des médecins à intérioriser les codes et les logiques de la reconnaissance. Or, dans cette perspective, il est plus « vraisemblable » que la douleur soudaine apparaisse après la chute, que l'inverse, car l'origine de celle-ci apparaît ainsi davantage d'ordre professionnel et accidentel. Au-delà, c'est la soudaineté avec laquelle se manifeste le trouble qui, parce qu'elle appelle une réponse immédiate, amène le médecin à faire un certificat d'AT plutôt que de MP.

Les résultats des examens radiologiques réalisés ensuite laissent pourtant peu de doutes quant à l'existence chez le salarié d'une affection antérieure : ils font état d'une usure vertébrale[944] et d'un pincement du disque L3-L4. Mais si les lombosciatalgies chroniques de M. Kachar S. sont bien liées à cette discopathie, celle-ci ne prend pas la forme décrite par les tableaux de maladie professionnelle 57 (vibration) et 57 bis (port de charges lourdes), à savoir celle d'une hernie discale. En outre, la durée déterminée et la nature saisonnière du contrat OMI pourrait nourrir un contentieux technique autour de la satisfaction du critère d'exposition de 5 ans requis par la loi, sur le modèle de celui développé par le régime minier de sécurité sociale à l'encontre des demandeurs marocains également titulaires de contrats temporaires [Cégarra 1999]. La reconnaissance de l'affection passerait donc nécessairement par le CRRMP[945], à condition qu'il présente un taux d'IPP de 25% et qu'il prouve le lien de causalité entre celle-ci et ses conditions de travail (manutention manuelle, conduite du tracteur, du *clark...).* Là encore, la faiblesse des taux d'incapacité octroyés signifie l'exclusion de fait des saisonniers de la procédure de reconnaissance hors tableau.

La question de l'accès à l'information est également à souligner car elle constitue un facteur d'exclusion *a priori* des travailleurs migrants du système de reconnaissance. M. Habib-Chorfa présente lui depuis 2002 (date de son AT, situation qui a poussé les médecins à réaliser des examens radiologiques) un tableau clinique susceptible d'entrer dans le cadre étroit de l'un des deux tableaux susmentionnés : le scanner atteste de l'existence d'une discopathie dégénérative en L5-S1, d'une hernie discale en L4-L5 et plus globalement d'une polydiscarthrose étagée débutante. Pourtant, parce que la procédure lui était inconnue et que l'accident qui a mis fin à

943 Entretien avec M. Kachar S., *op. cit.*

944 Plus précisément, le commentaire décrit un « remaniement du coin antéro-supérieur du corps vertébral de L4 » et une « surcharge articulaire postérieure prédominant en L5-S1 des deux côtés ».

945 En 2004, 21% des quelque 200 dossiers soumis aux CRRMP était constitué d'affections relevant des tableaux 57 & 57 bis, mais ne satisfaisant pas aux critères de prise en charge [Abadia & Al 2007].

son parcours professionnel l'a « logiquement » aiguillé sur une autre voie de réparation, il n'a fait aucune démarche en ce sens. Même si la première constatation médicale de l'affection est intervenue dans le délai légal de prise en charge (6 mois après la fin de l'exposition professionnelle), le long laps de temps écoulé entre celle-ci et une éventuelle demande de prise en charge est de nature à provoquer la suspicion de la caisse, allant dans le sens d'une remise en question de la présomption d'imputabilité. Car c'est là

> « la contradiction fondamentale dans laquelle s'inscrit le système de réparation des maladies professionnelles [:] fondé sur la logique d'assurance, il dispense la victime de la charge de la preuve, mais donnant à l'expert un rôle fondamental dans la décision finale de reconnaissance, il réintroduit, par le biais des pratiques d'expertise, la recherche de preuves irréfutables, garantes de l'objectivité de l'expert » [Thébaud-Mony 1991*b* : 74].

Le fait que, fidèle à son obligation de loyauté, M. Habib-Chorfa n'ait jamais entamé de procédure prud'homale contre son employeur écarte a priori toutes les raisons personnelles pour lesquelles ce dernier nierait son exposition aux travaux responsables de son usure lombaire durant l'enquête administrative de la caisse. Toutefois, la participation du patron à la procédure de reconnaissance répond aux mêmes logiques et est susceptible de donner lieu aux mêmes accords fragiles que pour la déclaration des accidents du travail. Bien qu'il n'ait jamais occupé la fonction de tractoriste, son affectation aux travaux de récolte devrait toutefois lui permettre de prétendre à une prise en charge au titre du « port de charges lourdes » (57 bis), d'autant qu'en 1998, il a déclaré un accident de manutention. Car si l'affection considérée présente il est vrai un caractère multifactoriel (usure naturelle liée au vieillissement, conditions de logement, postures de travail contraignantes...),

> « il est tout à fait contraire à l'esprit de la loi de réparation des maladies professionnelles d'apprécier le rôle respectif des facteurs professionnels et non professionnels dans la genèse de la pathologie constatée. La notion de présomption d'origine en effet doit s'appliquer à partir du moment où le législateur a considéré que le rôle des conditions de travail était suffisamment déterminant dans certaines professions pour que la pathologie soit inscrite au tableau. […] D'autre part la jurisprudence de la Cour de Cassation a établi depuis longtemps que la preuve contraire qui permet de détruire cette présomption d'origine ne peut être retenue que si la démonstration peut être faite que les conditions de travail n'ont influencé en rien l'apparition de la pathologie » [Teyssier-Cotte & Cotte 1997 : 114].

L'existence potentielle d'un hiatus entre « l'esprit de la loi » et la pratique de la MSA est favorisée par le fait que ce tableau est de création récente (1999). Car si toute MP est une « maladie négociée » [Rosental 2007 : 1], au sens où son inscription au tableau naît généralement d'un consensus *a minima* entre partenaires sociaux, ce sont les mobilisations

ultérieures des salariés et de leurs soutiens[946], ainsi que la rupture progressive – en premier lieu à l'intérieur du monde ouvrier – avec l'idée qu'il s'agit de maux acceptables (un processus d'autant plus long et incertain lorsqu'il s'agit des troubles musculo-squelettiques [Hatzfeld 2006 & 2009]), qui conditionnent un accès plus large et systématique à la réparation[947]. Toutefois, la reconnaissance des pathologies lombaires est relativement plus accessible que celle des pathologies liées aux pesticides : un peu plus de 250 salariés en ont bénéficié en 2008[948].

Au-delà des aspects techniques de la reconnaissance, ces affections posent une fois de plus la question de l'usure de la force de travail et de la compatibilité de la prise en charge de son renouvellement avec les attentes patronales d'une part (on se souvient par exemple du patron de M. Kachar D., qui n'a pas renouvelé le contrat de ce saisonnier atteint de lombosciatalgies chroniques, au motif qu'il n'a « pas besoin des gens qui sont malades »), et les trajectoires professionnelles et migratoires de ces saisonniers âgés d'autre part. Pour M. Habib-Chorfa par exemple, qui est sorti du dispositif saisonnier et a obtenu un droit au séjour plus stable dans le cadre de l'action collective « régul'OMI », l'éventuelle prise en charge de sa maladie est-t-elle susceptible de lui offrir une alternative viable en termes de revenus ?

Compte tenu de la faiblesse de son salaire (emploi saisonnier, rémunération au SMIC, sous-déclaration du temps de travail réel), ainsi que des taux d'IPP généralement reconnus aux saisonniers et dans le cadre de ces tableaux de manière générale (inférieurs à 25% dans 85% des cas[949]), la rente servie devrait être minimale : une simulation approximative indique qu'une incapacité de 25% – soit un taux élevé au vu de la moyenne des résultats d'expertise –, donnerait droit à M. Habib-Chorfa a une rente d'environ 500 euros par trimestre. Il s'agit là d'une autre limitation majeure du système de prise en charge des maladies du travail, à savoir le manque à gagner auquel se confronte le salarié reconnu. Si ce constat peut être établi pour l'ensemble des salariés (et a d'ailleurs suscité, suite à la mobilisation des victimes, la création d'un fonds d'indemnisation complémentaire dans le cas de l'amiante et le développement en parallèle d'actions contentieuses mettant en cause la responsabilité pénale des employeurs), il

946 Le cas de la lutte des ouvriers maghrébins de Peñarroya est de ce point de vue très éclairant : alors que le tableau sur le plomb est le premier établi dans l'histoire du système de reconnaissance des Maladies Professionnelles (1919), c'est la mobilisation au début des années 1970 de ces travailleurs migrants, soutenus par des médecins « critiques », qui permet l'élargissement du tableau avec notamment la reconnaissance d'un syndrome biologique du saturnisme [Pitti 2010].

947 Le vocabulaire joue un rôle important en la matière. C'est notamment ce qui pousse Oddone & Al à désigner les maladies professionnelles comme des « maladies éliminables » [1977].

948 *Le risque accident des salariés agricoles en 2008*, Direction des études, des répertoires et des statistiques, CCMSA, janvier 2011 : 46.

949 CCMSA, *Observatoire des troubles musculo-squelettiques des salariés agricoles, synthèse nationale 2002-2006*, 2009 : 10.

prend un sens particulier dans le cas des saisonniers agricoles étrangers, du fait de la modicité des salaires déclarés et des logiques de discrimination qui interviennent lors de la fixation du taux d'incapacité.

Véritable retour du refoulé, l'AT constitue un événement à la fois toujours possible eu égard aux conditions de travail que l'agriculture intensive et la « délocalisation sur place » imposent aux ouvriers agricoles OMI, et redouté dans la mesure où il menace non seulement leur activité professionnelle, mais aussi l'ensemble de leur projet migratoire. L'AT est donc ce qui risque de rompre le pacte de disponibilité que le contrat saisonnier scelle entre le travailleur migrant et l'employeur, ce qui vient rappeler aux deux parties qu'un salarié est nécessairement plus qu'une simple force de travail qui se vend et s'achète à un prix inférieur au salaire minimum légal. Mais si le dispositif de migration temporaire en provenance du Sud fournit aux exploitants une main-d'œuvre bon marché à laquelle il est fait obligation de « tenir » le travail qui lui est assigné, il donne également l'opportunité aux producteurs d'externaliser les coûts de réparation des atteintes professionnelles contractées par ce salariat dépendant.

La richesse du matériau recueilli – qui tient à la pluralité des techniques de collecte et d'analyse de l'information mobilisée (entretiens individuels et collectifs, suivi des dossiers médico-sociaux, passage par l'approche longitudinale et les trajectoires biographiques...) – m'a permis de pénétrer dans la boîte noire des phénomènes de sous-déclaration, de démonter les mécanismes qui mènent les salariés à mettre leur santé entre parenthèses et à renoncer à une « juste » réparation. Cette matière m'a également amené à considérer les actions de résistance de certains salariés, à mesurer les limites de ce système de gestion par l'externalisation/ extra-territorialisation des AT, à étudier finement les accords fragiles passés entre le « salariat bridé » et le patronat, lorsque ce dernier accepte malgré tout de déclarer les affections professionnelles.

Le dernier chapitre de cette thèse m'a en définitive permis de détailler les différents canaux par lesquels s'opère cette non-prise en charge des frais de reproduction de la force de travail migrante : le chantage au non-renouvellement du contrat, les refus de déclaration purs et simples des employeurs, la modification des circonstances de l'AT et les injonctions à la reprise du travail anticipée constituent les diverses techniques d'évitement employées par le patronat pour éviter de faire face à ses obligations légales en la matière ; l'expérience pratique que les saisonniers ont de ces comportements et la peur du « renvoi » les amènent également à

intérioriser ces « règles du métier » et donc à gérer au mieux (c'est-à-dire *a minima*) ces atteintes à leur intégrité physique et psychique, ainsi qu'à leur capacité de travail, en sous-déclarant les accidents « non graves », en refusant les arrêts ou en reprenant le travail « au *black* »... ; la MSA enfin, refuse la prise en charge de certains AT (notamment des rechutes), tend à consolider prématurément les lésions, respecte rarement son obligation de maintien des droits des ouvriers à l'assurance maladie au terme de leur contrat, sous-évalue les IPP, mobilisant au besoin pour cela des pseudocatégories nosologiques qui puisent leur origine dans l'histoire de la psychiatrie coloniale et jettent une lumière crue sur le traitement différentiel construit sur une base racialisée, dont ces migrants postcoloniaux sont ici les victimes.

Initialement définie comme l'objet central de cette recherche, la santé des saisonniers OMI n'a pu être étudiée dans cette troisième partie qu'en s'intéressant au préalable à ce qui fait la spécificité de ce statut migratoire et d'emploi. Si la sous-déclaration des AT-MP et le caractère incomplet de leur réparation sont des phénomènes que l'on rencontre au sein du salariat national [Daubas-Letourneux 2005] et étranger résident, ils prennent une dimension particulière, sans doute plus massive et systématique, chez ce précariat migrant, dont le droit au séjour est arrimé à son contrat de travail et à son renouvellement d'une année sur l'autre. Car les ouvriers agricoles marocains doivent faire face à un certain nombre de discriminations, légales et/ou imposées illégalement par la MSA, fondées sur leur condition d'étrangers (postcoloniaux) et/ou de travailleurs temporaires, qui dessinent les contours d'un droit social amoindri qui, combiné à d'autre ressorts de leur sujétion (paternalisme, dette, isolement par rapport aux structures d'accès aux droits...), permettent aux producteurs de séparer production et reproduction de leur force de travail.

Ce dernier point constitue à mon sens l'un des apports majeurs de cette thèse. Je me suis en effet efforcé de renverser l'approche traditionnelle de la santé au travail, en déplaçant le regard vers la santé du travailleur et celle de sa famille. En refusant d'enfermer l'analyse dans le seul lieu de travail, j'ai pu ainsi cerner l'enjeu que représente véritablement la santé au cœur de ces migrations de travail sous contrôle, un enjeu qui va au-delà de la simple réparation des AT-MP. Car ce qui se joue ici n'est pas uniquement ce que l'ouvrier risque de perdre sur le chantier, ces maladies « négociées » ou ces accidents plus ou moins « justement » indemnisables. C'est ce que l'employeur doit prendre en charge pour assurer le renouvellement élargi de la main-d'œuvre sur le long terme, soit un enjeu central à terme pour la survie du capita-

lisme. En opérant une articulation bridée entre les modes de production capitaliste et domestique, le contrat OMI permet aux exploitants et à la société d'accueil de contourner les mécanismes assurantiels qui, en socialisant une partie du salaire pour assurer la reproduction de la force de travail, garantissaient nationalement l'approvisionnement durable en force de travail.

Outre les économies en termes de salaire direct que la migration sous contrat OMI permet aux exploitants de l'agriculture intensive de réaliser (« SMIC marocain », vol d'heures supplémentaires, prélèvements divers et variés...), elle leur garantit donc aussi la compression des coûts inhérents au versement du salaire indirect. En cela, elle préfigure les formules d'emploi d'étrangers « à la carte » qui se développent actuellement (sous-traitance, intérim international...) et qui reposent sur la mise en concurrence des modèles de protection sociale entre eux, voire sur l'organisation de la non-déclaration du travail à l'échelle du capitalisme mondialisé.

L'externalisation de la reproduction de la force de travail vers les économies domestiques des pays d'origine permet de faire face à deux défis majeurs auxquels sont confrontés ces modes de production : la remise en cause de l'État providence au Nord et la généralisation des dispositifs d'allègement des « charges sociales » dans un contexte de mise en concurrence avec les pays du Sud d'une part ; la montée des risques professionnels agricoles liés à l'intensification des modes de culture (recours massif à la chimie notamment) et à la « délocalisation sur place » de conditions de travail dégradées d'autre part. La combinaison de ces deux éléments tend à expliquer la participation de la sphère publique à ce processus d'externalisation, qui apparaît par exemple chez les agents de la MSA sous la forme de l'impératif de gestion *a minima.*

Il est d'ailleurs intéressant de noter que cet impératif cohabite avec le discours officiel de l'organisme de sécurité sociale agricole, selon lequel les saisonniers seraient des salariés comme les autres. En affirmant ainsi son attachement au principe d'égalité de traitement, ce propos de la MSA remplit une fonction essentiellement rhétorique, qui vise à occulter l'inégal accès aux droits sociaux dont bénéficient les ouvriers OMI. De la même façon, l'universalisme républicain étroit dans lequel ce discours vient puiser fait écran à la mise en place de politiques de prévention spécifiques à l'endroit de cette frange du salariat agricole, alors même qu'il en existe par exemple en direction du public jeune. Si le traitement différencié des travailleurs OMI est, pour partie, lié à leur condition d'étranger et de saisonnier et prend donc racine dans le droit positif (le droit de la main-d'œuvre venant mettre en échec l'application

pleine et entière du droit social [Viet 2006]), celui-ci s'ancre également dans des pratiques illégales d'exclusion des droits et sur l'existence de stéréotypes racistes, que l'usage de la catégorie de « syndrome méditerranéen » par le corps médical vient objectiver. Ce « cadre préexistant » nourrit une politique du soupçon spécifique vis-à-vis de ces assurés. Dans des cas précis (comme la fixation d'un taux d'IPP supérieur à 20%), on observe également une convergence des logiques de police migratoire et de gestion *a minima*.

Cet accès restreint au droit de la protection sociale et donc à la santé prend *de facto* fin au terme de leur contrat de travail. Lorsque débute la « vacance », les saisonniers et leur famille doivent donc trouver dans leur économie domestique les ressources pour se soigner et plus largement pour reproduire la force de travail que l'agriculture intensive mobilise l'autre partie de l'année. Cette situation pose des problèmes spécifiques lorsque les saisonniers âgés, dont le contrat n'est pas renouvelé et qui n'ont pas encore liquidé leur retraite, déclenchent des pathologies nécessitant une prise en charge. A titre d'exemple, on peut citer la situation liminale des salariés présentant des pathologies d'usure au niveau lombaire qui ont peu de chance d'être reconnues en maladie professionnelle (qui plus est à un taux d'IPP leur fournissant une véritable alternative en termes de revenu) et qui se maintiennent tant bien que mal dans l'emploi en multipliant les épisodes accidentels et en minimisant, malgré tout, les arrêts de travail. Il faut également faire état des pathologies liées à leur exposition aux pesticides et autres substances chimiques à effet différé (ainsi d'ailleurs que celles que le caractère mutagène et perturbateur endocrinien de ces produits peut générer chez leurs enfants).

La vieillesse est donc une situation où l'ensemble des « handicaps » que connaissent les saisonniers au cours de leur carrière professionnelle se cumulent. Le montant des retraites en constitue l'exemple le plus révélateur. Cotisations au SMIC, périodes validées réduites du fait de la saisonnalité de l'emploi et du *turn-over* qu'opèrent les exploitants dès que le salarié n'est plus capable de soutenir l'usage intensif qu'il fait de sa force de travail..., les pensions sont maigres et poussent les saisonniers à chercher à rentabiliser au maximum leurs périodes d'activité, ce qui se fait inexorablement au détriment de leur santé. Retournés au Maroc, les vieux ouvriers se trouvent souvent éloignés de toute structure de soins et outre la question de l'accès à l'assurance maladie avant l'âge de la retraite, il est donc peu probable qu'ils aient la possibilité de faire une demande de reconnaissance en maladie professionnelle et *a fortiori* que celle-ci ait une chance d'aboutir.

D'autant que tout au long de leur carrière, les traces de leur exposition professionnelle aux risques (conduite d'engins, port de charges lourdes, contamination chimique...) sont largement

effacées, compte tenu de l'absence de suivi médical et de signalement de leur assignation à des tâches exposantes dans l'entreprise. S'ajoute à cela, le caractère potentiellement discontinu de leur carrière : les changements inopinés d'employeurs ou de départements d'emploi distendent le lien entre l'exposition et l'attestation éventuellement fournie par l'employeur certifiant que les salariés ont bien été en contact avec ces facteurs de risque dans le cadre de leur activité professionnelle. Les récents exemples de maladies professionnelles liées aux pesticides reconnues sur la base d'actions contentieuses soulignent la nécessité pour les malades de connaître les produits manipulés et d'être en mesure de prouver qu'ils les ont utilisés durant leur carrière, soit autant d'écueils sur lesquels peuvent venir butter les demandes de reconnaissance, à plus forte raison si celles-ci sont formulées à partir du Maroc.

Élément traditionnellement sacrifié dans le monde ouvrier au profit du maintien dans l'emploi et du salaire, la santé n'est pas un thème de mobilisation collective pour les saisonniers, pas plus qu'elle ne l'est réellement pour les organisations syndicales. Le corps du saisonnier migrant se présente donc en définitive comme « un corps d'exception » [Barkat 2005], à savoir le produit de l'ensemble des pratiques et dispositifs dérogatoires qui font de lui une entité à part, en marge d'un droit plein et entier au séjour, au travail et à la préservation de sa santé. Cet état d'exception se construit de manière « intersectionnelle » [Crenshaw 1991] comme j'ai tenté de l'illustrer tout au long de cette thèse, au sens où il est le fruit d'une articulation de sous-statuts légaux et sociaux, à savoir la condition infériorisée d'étranger (postcolonial), d'ouvrier agricole et de travailleur temporaire.

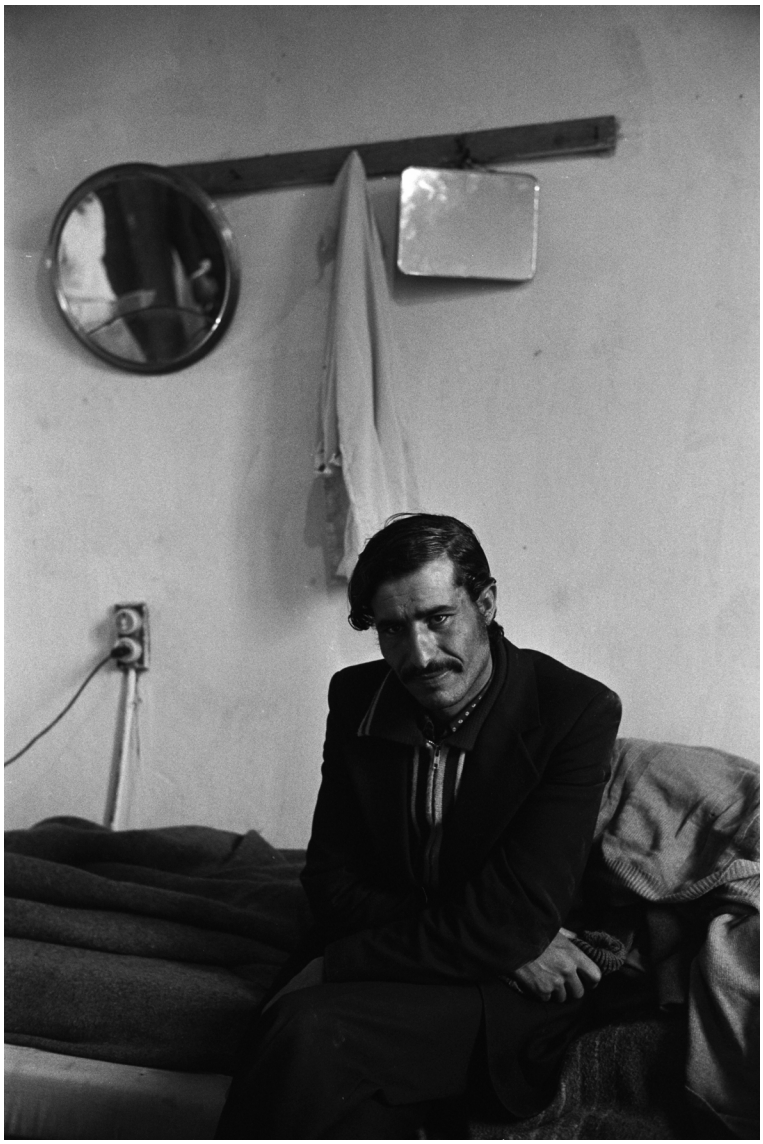


Photo: J. Windenberger, « Saisonnier marocain au domaine de l'Amérique », Salin-de-Giraud (13), 15/10/75, Archives départementales des Bouches-du-Rhône (72Fi4628).

CONCLUSION GÉNÉRALE

Arrivé au terme de cette réflexion sur la condition des ouvriers marocains OMI, il me faut maintenant en rappeler brièvement les grandes lignes. La question principale de cette thèse portait sur l'articulation entre le mode de production agricole intensif du Sud de la France et la migration saisonnière sous contrat. J'ai ainsi cherché à définir en quoi la saisonnalité de l'emploi et du séjour de la main-d'œuvre introduite par ce biais, parce qu'elle allie précarité statutaire et contrôle de sa mobilité, garantit sa sujétion et sépare strictement les espaces-temps de la production et de la reproduction de sa force de travail, une séparation que les demandes de santé et les mobilisations des migrants contre ce « statut-prison » viennent questionner. Cette perspective m'a amené à tenir ensemble dans l'analyse des dimensions du sujet que les quelques travaux jusqu'ici consacrés à l'étude de cette population laborieuse avaient ignorées (histoire du saisonnage en métropole et dans les colonies, santé, action collective...) ou traitées de manière isolée.

Trois hypothèses principales ont servi de base à mon questionnement tout au long de ce travail : la première postulait tout d'abord que la migration saisonnière marocaine est le produit d'une transplantation dans le Sud de la France du mode de production agricole colonial et d'une tradition utilitariste en matière de politique de main-d'œuvre en agriculture ; la seconde hypothèse consistait ensuite à poser *a priori* que eu égard à la superposition du droit au séjour et au travail et du recrutement sur une base familiale, l'action collective pour tenter de sortir du statut de « salariat bridé » est impossible, ce qui tend à expliquer la permanence du saisonnage OMI ; la dernière postulait enfin que ce dispositif migratoire sépare radicalement la production de la reproduction de la force de travail et rend donc possible l'invisibilisation des risques à travers l'externalisation des affections professionnelles.

Afin de tester ces hypothèses de travail, l'enquête a été menée à partir d'entretiens semi-directifs réalisés auprès de différents acteurs du champ (160), d'une observation participante de plusieurs mois au sein du CODETRAS, de l'exploitation ponctuelle d'archives, ainsi que d'une recension de la littérature nationale et internationale existante. L'objet d'étude a été redéfini au cours de la recherche, le projet de thèse initialement envisagé (basé notamment sur une approche comparative France-Espagne et englobant travailleurs migrants avec et sans

papiers, saisonniers sous contrat, intérimaires...) se révélant trop ambitieux au vu des situations rencontrées sur le terrain lors de la phase exploratoire. En outre, l'objet santé m'est progressivement apparu comme enchâssé dans une réalité plus large, celle de la condition de saisonnier OMI dans son ensemble. Il m'a donc fallu saisir celle-ci dans toute son épaisseur, avant de prétendre comprendre la manière dont les ouvriers construisent leur santé ou plus largement renouvellent leur force de travail. En la replaçant dans une analyse des mécanismes de domination à l'œuvre qui met la focale sur les causes interagissantes (« intersectionnelles »), j'ai cherché à rendre compte de cette épaisseur, appréhendée notamment à travers la perspective historique et les trajectoires individuelles.

Cette recherche s'est constamment heurtée à la difficulté de systématiser ce qui sur le terrain n'apparaissait qu'en creux (sous-déclaration des heures de travail et des affections professionnelles, expositions indirectes aux pesticides...), ce qui m'a amené à explorer les phénomènes de mise en dépendance, d'invisibilisation et d'externalisation. Une autre difficulté majeure a consisté à m'insérer sur le terrain et à conduire l'enquête dans un contexte où la réalité étudiée faisait localement l'objet de forts enjeux politiques et syndicaux et où l'obligation de loyauté imposée aux saisonniers et plus encore la conditionnalité du renouvellement de leur contrat d'une année sur l'autre rendaient *a priori* leur collaboration compliquée. Si l'engagement au sein du CODETRAS m'a fourni un accès privilégié au terrain et permis d'observer l'action collective en train de se faire, il traduit également la nécessité que j'ai eue de m'inscrire dans cette configuration politique, ce qui a pu parfois parasiter certaines situations d'entretien et m'a obligé par la suite à chercher à retrouver une certaine distance critique dans l'écriture.

Avant de rappeler les principaux résultats auxquels je suis arrivé, je tiens à souligner quelques limites de ce travail. L'approche qualitative retenue aurait sans doute gagné à être complétée par quelques éléments quantitatifs, permettant par exemple de situer plus systématiquement les villages d'origine et de cartographier ainsi les bassins d'émigration au Maroc. L' « opération régul'OMI » a tardivement généré une banque de données qui reste à ce jour inexploitée et qui aurait pu fournir la matière pour cela, un corpus que je n'ai matériellement pas eu le temps de traiter. L'existence de données statistiques relatives aux AT-MP des saisonniers marocains aurait également pu étayer ma démonstration quant à la suraccidentalité des salariés OMI et la conjointe sous-déclaration des AT. Une seconde limite tient au manque d'observation directe du travail, qui m'a obligé à m'en tenir aux descriptions et récits que les acteurs faisaient de leur activité de travail, même si cette contrainte m'a, d'un autre côté, permis d'accéder à l'expérience pratique qu'en ont les ouvriers. Je citerai enfin une dernière

limite : l'absence quasi totale d'entretiens menés auprès des exploitants, puisque pour préserver un certain anonymat sur le terrain et afin de ne pas risquer de fragiliser la position des saisonniers interviewés, j'ai fait le choix de ne pas chercher à rencontrer d'employeurs. Or de tels entretiens auraient été précieux au moment de statuer par exemple quant à l'existence ou non d'une politique patronale de gestion du risque par l'externalisation.

Revenons maintenant aux conclusions sur lesquelles cette thèse débouche. L'immigration est une composante essentielle du processus d'intensification dans lequel est entrée l'agriculture méridionale depuis plus d'un siècle, un processus caractérisé par la mondialisation des échanges, la concentration des bassins de production, l'industrialisation/ artificialisation des modes de culture et la soumission des exploitations à la grande distribution, aux banques et aux fournisseurs d'intrants (pesticides, semences, fournisseurs de machines agricoles...). Faute de remettre en question ce modèle productiviste, les producteurs de fruits et légumes frais du Sud de la France, peu subventionnés par la PAC et mis en concurrence avec leurs collègues des pays du pourtour méditerranéen où les coûts de main-d'œuvre sont plus bas, satisfont leurs « besoins » de force de travail en employant des ouvriers migrants issus de ces mêmes pays. Les saisonniers marocains OMI ne constituent aujourd'hui qu'une frange résiduelle de cette main-d'œuvre étrangère embauchée sous des statuts et pour des durées d'emploi différents. L'étude du saisonnage sous contrat révèle toutefois un certain nombre de contradictions qui pèsent sur cette agriculture et sur les systèmes d'emploi d'étrangers « à la carte » qui en garantissent la survie.

L'origine de cette mobilité de travail sous contrôle est double : elle puise d'une part dans l'histoire de la colonisation de l'Afrique du Nord, la migration saisonnière en provenance du Maroc (et préférentiellement du Rif voisin et rebelle) se développant avec l'essor de la viticulture oranaise et se transplantant ensuite dans le Midi de la France avec le rapatriement des pieds-noirs ; elle s'inscrit d'autre part, dans la vieille tradition française d'immigration agricole organisée, qui se structure sur la base de l'économie de guerre et de l'ordonnance de 1945 et qui permet aux producteurs de recruter une main-d'œuvre migrante, dont le lieu de provenance s'éloigne progressivement du lieu de mise au travail. D'un point de vue historique, les actuels contrats OMI marocains sont donc le produit d'un flux migratoire et d'un système de main-d'œuvre qui naissent dans le contexte colonial et qui, à l'heure des indépendances, viennent se couler dans un dispositif d'immigration temporaire qui leur préexiste largement et qui opère un contrôle de leur mobilité (de manière plus marquée à partir de 1974, date à laquelle est supprimée la procédure administrative de « permanisation » de leur séjour), en les assignant à un secteur, à un emploi, sinon à un employeur.

Le contrat OMI remplit ainsi une fonction analogue à celle que jouait précédemment en métropole le livret ouvrier, puis le système de l'autorisation de séjour et de travail ou encore le régime de l'Indigénat dans les colonies, à savoir le bridage du « droit de fuite » de la force de travail agricole migrante/ « indigène » hors d'un secteur présentant des conditions de travail, de rémunération et de protection sociale dégradées. Parce qu'il conditionne strictement le droit au séjour des salariés introduits à leur contrat de travail, le dispositif saisonnier représente l'un des plus anciens exemples de l' « utilitarisme migratoire » aujourd'hui promu par le gouvernement international des migrations en gestation à travers le modèle de l' « immigration circulaire », qui met l'accent sur l'obligation faite à l'étranger de regagner son pays d'origine à la fin de sa période d'emploi. Si l'on élargit un instant la focale, on s'aperçoit que ce type de contrat s'inscrit dans une politique plus large de « gestion des flux migratoires » Sud-Nord consistant à ouvrir marginalement et dans les conditions précédemment décrites les marchés du travail secondaires du Nord (où se concentrent les « SALEP jobs »), pour exiger en retour des pays du Sud une coopération en matière de lutte contre l'émigration de leur population (signature d'accords de réadmission, externalisation du traitement des demandes d'asile...).

Au cours des quarante dernières années, les saisonniers OMI ont régulièrement cherché, à travers l'action collective, à combattre, sinon à s'émanciper de ce « statut-prison ». Si ces luttes pour la permanisation de leur droit au séjour ont eu des issues diverses selon les époques, elles ont systématiquement débouché sur des aménagements du statut par l'État visant à en colmater ses « fuites ». Contrairement à la seconde hypothèse initialement formulée, toute mobilisation n'est donc pas impossible et la permanence du saisonnage OMI s'explique moins par l'absence d'action collective que par les réponses apportées par l'État lorsque le statut est contesté. Si elles sont somme toute peu nombreuses et contingentes, ces mobilisations témoignent d'une capacité d'indignation et d'organisation des saisonniers que la précarité de leur séjour et de leur emploi ne parvient pas à discipliner totalement. C'est ce que mettent également en lumière des parcours personnels, comme celui de Mme Es Salah ou encore M. Baloua. Cette dimension, souvent marginalisée dans les études migratoires, est une composante essentielle de toute analyse d'un système de domination, faute de quoi le chercheur se condamne à surinterpréter la coercition que celui-ci exerce effectivement sur les acteurs, parce qu'il construit *a priori* ces derniers comme des objets et non comme des sujets.

La sociologie historique de ces luttes ici réalisée appelle trois principaux constats : premièrement, bien que soient développées des expériences de mobilisation par délégation, l'autonomie est un principe d'organisation central dans les processus contestataires des

migrants, au sens où elle leur permet de concilier action collective et projet migratoire, engagement politique et obligation de loyauté envers l'employeur ; deuxièmement, il n'existe pas de mouvement de saisonniers à proprement parler (ce qui est le fruit d'une conjonction de facteurs divers parmi lesquels, l'importance du besoin d'autonomie, la marginalité de la question saisonnière au sein du champ politique, syndical et associatif, sa dissociation du reste des luttes de l'immigration...), mais davantage une succession de luttes ponctuelles, sans mémoire collective, ni réelle continuité organisationnelle et politique ; troisièmement, ces mobilisations ont toutefois un dénominateur commun, à savoir l'affirmation par ce « salariat bridé » d'un certain « sens du juste », d'une « exigence inconditionnelle de justice » qui trouve à s'exprimer dans des contextes politiques favorables et/ou lorsque certains principes élémentaires sont bafoués (par exemple, le non-paiement du sursalaire à la SEDAC) et qui puise sa force dans une économie morale spécifique du travailleur migrant qui s'oppose en tout point à l'utilitarisme migratoire du contrat OMI.

La troisième et dernière partie de la thèse a été consacrée aux questions de santé, que les développements précédents venaient indirectement éclairer par divers biais : présentation du modèle saisonnier, afin de cerner les rapports de forces et d'intérêts qui sous-tendent le maintien dans le statut et encadrent la construction de la santé des ouvriers OMI ; histoire du droit de la main-d'œuvre et en parallèle des restrictions d'accès au droit social pour les travailleurs étrangers ; présence marginale des revendications de santé dans certains conflits (SEDAC)... J'avais ainsi dessiné auparavant les grandes lignes du schéma d'économie politique des migrations dans lequel le saisonnage OMI prend place, à savoir celui d'une articulation bridée entre deux modes de production juxtaposés, qui tend à éviter aux capitalistes du Nord d'avoir à assumer les coûts de reproduction de cette force de travail dépendante et « assignée à circuler ». Ce cadre théorique m'a permis de déplacer mon regard, celui-ci glissant de la seule santé au travail à la santé des saisonniers, cette dernière étant dès lors appréhendée dans le cadre plus large du maintien, du renouvellement et de la reproduction de la force de travail migrante.

Cette approche novatrice m'a permis d'identifier les effets pathogènes des conditions de logement imposées par les employeurs, en soulignant par l'exemple les incidences du continuum travail-hors travail sur la reprise anticipée après AT ou encore l'exposition prolongée des travailleurs exposés aux pesticides, dès lors que les douches et l'eau ne sont pas présentes en quantité suffisante sur l'exploitation. Elle m'a également conduit à prendre en compte la profondeur des carrières professionnelles des saisonniers et à comprendre que le faible niveau des pensions de retraite tend à inciter les ouvriers à mettre le plus possible entre

parenthèses leur santé pour accumuler temps de travail et salaire. Il faut rappeler enfin que l'attention portée à la thématique du suivi médical des ouvriers a débouché sur une mise en lumière des processus d'effacement des traces à l'œuvre dans ce système de migration et d'emploi, processus qui permettent de comprendre comment certains risques et atteintes sont invisibilisés et externalisés.

Ces derniers éléments constituaient en fait la base de la dernière hypothèse que je formulais au départ de cette thèse et qui se trouve en partie validée. Le saisonnage OMI opère en effet une séparation des espaces-temps de la production et de la reproduction de la force de travail. Outre que les familles ont un accès réduit à la protection sociale, les AT-MP dont sont victimes les migrants dans le travail sont pour la plupart sous-déclarés, ce qui de fait produit de l'invisibilité institutionnelle autour des atteintes professionnelles et en particulier en ce qui concerne l'exposition aux pesticides. J'ai également mis à jour des pratiques de consolidation prématurée des lésions et de disqualification des accidentés par le biais de la catégorie de « syndrome méditerranéen », soit autant de biais par lesquels les affections professionnelles sont externalisées, sinon extraterritorialisées vers les économies domestiques dans les pays d'origine. Je souligne pour finir qu'il s'agit là de tendances lourdes que l'absence de données statistiques spécifiques a empêché de quantifier. L'expérience de terrain a montré que, lorsqu'elle est soutenue par des associations et syndicats informés, intéressés et compétents, la résistance de certains salariés, sortis du dispositif saisonnier et n'ayant plus d'autre choix que de se lancer dans une procédure de reconnaissance, peut parfois contrarier à la marge ces phénomènes d'invisibilisation/externalisation.

Toute recherche porte en elle-même une part d'incomplétude et appelle donc des développements postérieurs. J'en dégagerai trois, tout en ayant conscience qu'ils n'épuisent pas l'ensemble des prolongements scientifiques possibles que suggèrent ces résultats.

Tout d'abord, de nouvelles formes de mobilisation de la main-d'œuvre mériteraient d'être à leur tour explorées en profondeur. Bien que centrée sur la question du saisonnage OMI, cette thèse a permis d'identifier d'autres populations laborieuses étrangères, dont l'origine et les statuts migratoires et d'emploi sont variés et dont la réalité de la mise au travail en agriculture intensive évolue rapidement. Il conviendrait donc de les analyser du point de vue de la complémentarité qu'elle représente pour ces systèmes de main-d'œuvre et de la concurrence qu'elle génère *a priori* entre les travailleurs. D'un point de vue théorique, une telle approche offrirait l'occasion d'approfondir l'étude de ces relations de complémentarité/concurrence entre les mains-d'œuvre, qui n'ont été qu'effleurées dans cette thèse. Cette nouvelle recherche devra être menée au niveau d'une entreprise ou du moins d'une unité d'analyse de petite taille,

de manière à pouvoir mettre la focale sur trois catégories de salariés spécifiques, en prenant par exemple soin d'étudier deux cas distincts à l'intérieur de chacune de ces catégories : les étrangers sans autorisation de séjour et/ou de travail (sans-papiers extra-communautaires/ressortissants de pays de l'UE ne bénéficiant pas de la liberté de placement) ; les « étrangers » résidents mis au travail par le biais d'entreprises d'insertion (étrangers en situation régulière/salariés français racialisés) ; les intérimaires étrangers (communautaires/extra-communautaires).

Un second prolongement de cette recherche consisterait à approfondir l'étude des phénomènes de séparation de la production et de la reproduction de la force de travail à partir des travaux développés dans le champ des études féministes. L'un des axes de travail pourrait être l'analyse de l'articulation entre travail domestique non rémunéré dans les pays d'origine et travail salarié dans les pays d'émigration. Comment se combinent ces deux sources de revenus et à quelle division sexuelle du travail productif et reproductif correspond chacune des activités ? Il serait intéressant ici de comparer une migration saisonnière masculine (les OMI en France) avec une migration saisonnière féminine (les *contratos en origen* à Huelva). Car l'essor des migrations agricoles féminines à partir du Maroc ouvre des pistes de réflexion en la matière : comment se construisent ces nouveaux modèles migratoires et d'emploi dans lesquels la femme, assignée dans le modèle patriarcal aux activités de reproduction de la force de travail, migre et se convertit en une source de salaire ? Génèrent-ils une recomposition de la division sexuelle des tâches « domestiques » ou au contraire une source d'exploitation supplémentaire de sa force de travail ? Quels outils de contrôle biopolitique sont mis en place par les pays récepteurs pour les maintenir dans un statut migratoire temporaire (l'un des critères de sélection des ramasseuses de fraise de Huelva semble par exemple être le fait d'être de préférence mariée et d'avoir des enfants) ?

Une dernière perspective de recherche consisterait à systématiser le déplacement du regard opéré dans cette thèse, à savoir le passage de la santé au travail à la santé du travailleur migrant. En introduisant une dimension davantage longitudinale susceptible d'être apportée par les parcours de vie, une telle approche permettrait d'observer comment les « empreintes du travail » et du statut se conjuguent dans des processus cumulatifs d'atteinte à la santé qui constituent un défi aux approches classiques en épidémiologie.

BIBLIOGRAPHIE

ABADIA Geneviève & Al – 2007, « Réglementation des maladies professionnelles en agriculture », *La revue du praticien* 57(11) : 60-62.

ABADIA Geneviève & Al – 2010, *Les maladies professionnelles. Guide d'accès aux tableaux du régime général et du régime agricole de sécurité sociale*, Paris, INRS ED 835.

ABDALLAH Moghniss H. – 1997, « Les sans-papiers, d'hier à aujourd'hui, pour une mémoire collective de l'immigration », *Sans-papiers : chroniques d'un mouvement*, Paris, Réflex/Agence IM'média.

ABELLA Manolo – 2006, « Policies and best practices for management of temporary migration », *International symposium on international migration and development*, Secrétariat des Nations Unies, Turin, 28-30 juin.

ABOUT Ilsen – 2004, « Les fondations d'un système national d'identification policière en France (1893-1914). Anthropométrie, signalements et fichiers », *Genèses* 54 : 28-52.

ABOUT Ilsen – 2005, « Identifier les étrangers. Genèses d'une police bureaucratique de l'immigration dans la France de l'entre-deux-guerres », *in* NOIRIEL Gérard (dir.), *L'identification des personnes. Genèse d'un travail d'État*, Paris, Belin : 125-160.

ADERGHAL Mohamed – 2006, « L'émigration vers l'Espagne et la recomposition des territoires migratoires au Maroc », *Séminaire international "Movilidades geográficas de la población en el Mediterráneo occidental"*, Université de Grenade, 26-28 octobre,

AFATACH Brahim – 2007, *Les immigrants marocains vieillissants. Entre le mythe du retour et la réalité des va-et-vient identitaires*, Mémoire de Diplôme Supérieur en Travail Social, IRTS Ile de France Montrouge/Neuilly-sur-Marne.

AGAMBEN Giorgio – 1997 (1995), *Homo sacer. Le pouvoir souverain et la vie nue*, Paris, Seuil.

AGERON Charles-Robert – 1985, « L'immigration maghrébine en France », *Vingtième Siècle* 7(1) : 59 – 70.

AISSAOUI Rabah – 2006, « Le discours du Mouvement des travailleurs arabes (MTA) dans les années 1970 en France. Mobilisation et mémoire du combat anticolonial. », *Hommes et migrations* 1263 : 105-119.

AMIN Mohammad & MATTOO Aaditya – 2005, « Does temporary migration have to be permanent », *World Bank policy research working paper* 3582, World Bank, Washington DC.

AMIN Samir – 1988 (1973), *L'échange inégal et la loi de la valeur*, Dakar, Anthropos.

AMSELLE Jean-Loup – 2001, *Branchements. Anthropologie de l'universalité des cultures*, Paris, Flammarion.

ANDERSON Benedict – 1996 (1983), *L'imaginaire national : réflexions sur l'origine et l'essor du nationalisme*, Paris, La découverte.

ANDERSON Nels – 1995 (1923), *Le hobo : sociologie du sans-abri*, Nathan, Paris.

ANTIER Chantal – 2008, « Le recrutement dans l'empire colonial français, 1914-1918 », *Guerres mondiales et conflits contemporains* 230 : 23-36.

AQUINO Alejandra – 2010, *Entre luttes indiennes et « rêve américain ». L'expérience migratoire des jeunes Indiens mexicains aux États-Unis*, Thèse de sociologie, EHESS Paris.

ARAB Chadia – 2005, « Migration de jeunes Marocains. L'exemple de la circulation migratoire des Aït Ayad à travers l'espace euro-méditerranéen », *2ème rencontre « Jeunes et société en Europe et autour de la Méditerranée*, Marseille, octobre.

ARENDT Hannah – 1982, *Les origines du totalitarisme (2) : l'impérialisme*, Fayard, Paris.

ARIES Philippe – 1971 (1948), *Histoire des populations françaises et de leurs attitudes devant la vie depuis le XVIIIe siècle*, Paris, Seuil (Points histoire).

ARSENAULT Louise E. – 1991, *Le travail, la santé... Portraits en milieu de travail*, Montréal, Agence d'Arc.

ASPLAN – 2011, *On bosse ici, on reste ici. La grève des sans-papiers : une aventure inédite*, Paris, La Découverte (Cahiers Libres).

ATOUF Elkbir – 2009, *Aux origines historiques de l'immigration marocaine en France (1910-1963)*, Paris, Connaissances et savoirs.

AUMONT-THIEVILLE Jacques – 1906, *Du régime de l'Indigénat en Algérie*, Paris, A. Rousseau.

AVELLA Lorenzo – 1991, « Los inmigrantes magrebíes en la recogida de cítricos de la Comunidad Valenciana », *Revista de Treball* 17 : 113-131.

AZAS Céline – 1981, *Migrants espagnols dans le Biterrois (1886-1934) : contribution à l'étude des communautés viticoles languedociennes*, Thèse de doctorat, Université Paris V.

AZIZA Mimoun – 2003, « Un siècle et demi de l'émigration rifaine : de l'émigration saisonnière vers Algérie à l'émigration permanente en Europe », *Colloque Entre mondialisation et protection des droits – Dynamiques migratoires marocaines : histoire, économie, politique et culture*, Casablanca, 13, 14 et 15 juin.

AZIZA Mimoun – 2005, « Le protectorat espagnol au Maroc entre «fraternalisme» et colonialisme. Étude sur les spécificités du colonialisme espagnol », *Revue d'histoire maghrébine* 118 : 193- 205.

BALANDIER Georges – 1951, « La situation coloniale : approche théorique », *Cahiers internationaux de sociologie* 11 : 44-79.

BALANDIER Georges – 2002, « La situation coloniale, ancien concept, nouvelle réalité », *French politics, culture and society* 20 : 4-10.

BALDI Isabelle & LEBAILLY Pierre – 2007, « Cancers et pesticides », *La revue du praticien* 57(11) : 40-44.

BALIBAR Étienne – 2005, « Les origines du racisme », *Actuel Marx* 38 : 11-28.

BALIBAR Étienne & WALLERSTEIN Immanuel – 1997 (1988), *Race, nation, classe. Les identités ambiguës*, Paris, La Découverte.

BARGER Walter Kenneth & REZA Ernesto Mendoza – 1994, *The farm labor movement in the Midwest : social change and adaptation among migrant farmworkers*, University of Texas Press, Austin, 235 p.

BARKAT Sidi Mohamed – 2005, *Le corps d'exception. Les artifices du pouvoir colonial et la destruction de la vie*, Paris, Amsterdam.

BARRAL Pierre – 1968, *Les agrariens français de Méline a Pisani*, Paris, Armand Colin.

BARRAL Pierre – 1969, « Aspects régionaux de l'agrarisme français avant 1930 », *Le Mouvement social* 67 : 3-16

BARRAL Pierre – 1970, « Les étapes du régionalisme dans les organisations agricoles », *Économie* rurale 84 : 25-29.

BASOK Tanya – 1999, "Free to be unfree : Mexican guest workers in Canada", *Labour, capital and society* 32(2): 192-221.

BASOK Tanya – 2002, *Tortillas and tomatoes : transmigrant mexican harvesters in Canada*, Montréal (Canada), McGill-Queen's University Press.

BATESON Gregory & Al – 1963, « A note on the doble blind », *Familiy process* 2(1).

BAUDELET Isabelle – 1993, « La survie du livret ouvrier au début du XXe siècle », *Revue du Nord*, LXXV (300) : 303-318.

BEAUME Sébastien – 2006, *Prise en charge de victimes en ambiance chimique : concepts actuels et et intérêts d'une médicalisation de l'avant*, Thèse de médecine, Université Paris V.

BECK Ulrich – 2001, *La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité*, Paris, Aubier (Alto).

BECKER HOWARD – 2002 (1998), *Les ficelles du métier. Comment conduire sa recherche en sciences sociales*, Paris, La Découverte.

BELGUENDOUZ Abdelkrim – 2007, « L'émigration marocaine vers l'Allemagne et son impact économique et social sur le Maroc. Éléments d'analyse », *in* KHACHANI Mohamed (dir), *L'impact de la migration sur la société marocaine*, Rabat, GTZ : 17-34.

BENNANI Jalil – 1978, « Le corps de l'immigré : corps médical ou corps social? », *Peuples méditerranéens* 7 : 25-35.

BENNANI Jalil – 1980, *Le corps suspect. Le migrant, son corps et les institutions soignantes*, Paris, Galilée.

BENNANI Jalil – 1990, « Psychopathologie coloniale : ruptures et illusions », *Congrès Apport de la psychopathologie maghrébine*, Institut du Monde Arabe, Paris, 5 Avril.

BENNANI Jalil – 1996, *La psychanalyse au pays des saints. Les débuts de la psychiatrie et de la psychanalyse au Maroc*, Casablanca, Le Fennec.

BENOIST Jean – 1990, « Le métissage : biologie d'un fait social, sociologie d'un fait biologique », *Métissages Tome II. Linguistique et anthropologie*. Actes du colloque international de Saint-Denis de la Réunion, 2-7 avril : 13-22.

BENOIST Jean – 1995, « Race et racisme : à propos de quelques entrechats de la science et de l'idéologie », *in* BLANCHARD Pascal & Al, *L'autre et nous. « Scènes et types »*, Paris, Syros : 21-26.

BERGER John & MOHR Jean – 2007(1975), *Le septième homme*, Lyon, Farge.

BERLAN Jean-Pierre – 1981*a*, *Un quignon de pain : marché du travail et conditions de vie et de travail des ouvriers agricoles en agriculture intensive*, INRA-CEFI.

BERLAN Jean-Pierre – 1981*b*, *A travail égal, salaire égal : contradictions et dynamique de l'agriculture intensive dans le Midi de la France*, Centre d'Économie du Développement Comparé, Université d'Aix-Marseille II.

BERLAN Jean-Pierre – 1986, « Agriculture et migrations », *Revue européenne de migrations internationales* 2(3) : 9 – 32.

BERLAN Jean-Pierre – 2008, « L'ouvrier agricole comme modèle sociétal ? », *Études rurales* 182 : 219-226.

BERLAN Jean-Pierre & Al – 1991, *L'intégration des immigrés en milieu rural*, INRA/CEDERS/Université Aix Marseille II.

BERNARD Simone – 1943, « L'immigration saisonnière et les vendanges en Beaujolais », *Les Études rhodaniennes* 18 (3) : 151-160.

BERQUE Jacques – 1940, *Les Nawazil el Muzara'a du Mi'Yar Al Wazani. Étude Et Traduction*, Rabat, F. Moncho.

BESSAOUD Omar – 1999, « L'Algérie agricole : de la construction du territoire à l'impossible émergence de la paysannerie », *Insaniyet* 7, Centre de Recherche en Anthropologie Sociale et Culturelle, Oran, Algérie

BESSE Jean-Pierre – 1991, « L'immigration dans l'Oise entre les deux guerres », *Population* 5 : 1258-1264.

BETHEMONT Jacques – 1962, « Le riz et la mise en valeur de la Camargue », *Revue de géographie de Lyon* 37(2) : 153-206.

BIDEBERRY Pierre – 1969, « Immigration et techniques de recrutement », *Économie & humanisme* 189 : 19-28.

BINFORD Leigh – 2006, « Campos agrícolas, campos de poder : el Estado mexicano, los granjeros canadienses y los trabajadores temporales mexicanos », *Migraciones Internacionales* 3(3) : 54-80.

BLANCHARD Émile – 1913, *La main-d'œuvre étrangère dans l'agriculture française. Questions d'économie rurale et sociale*, Paris, Marcel Rivière & Cie.

BÖHNING W. Roger – 1979, *International migration. Past, present and future*, Genève, OIT.

BÖHNING, W. Roger – 1996, *Employing foreign workers : A manual on policies and procedures of special interest to middle-and low-income countries*, Genève, OIT.

BOLTANSKI Luc – 1971 « Les usages sociaux du corps », *Annales. Économies, sociétés, civilisations*, 26(1) : 205-233.

BOLTANSKI Luc – 1975, « Les usages sociaux de l'automobile : concurrence pour l'espace et accidents », *Actes de la recherche en sciences sociales* 2 : 25-39.

BONMARTI ANTON José Fermin – 1992, *Españoles en el Magreb, siglos XIX y XX*, Madrid, MAPFRE.

BONNET Jean-Charles – 1976, *Les pouvoirs publics français et l'immigration dans l'entre-deux-guerres*, Lyon, Centre Pierre Léon d'histoire économique et sociale.

BONNIOL Jean-Luc – 2007, « Racialisation ? Le cas de la colorisation coloniale des rapports sociaux », *Faire savoir*s 6 : 37-46.

BORDIGONI Marc – 2000, « Le paysan, le gitan et le trimard », *Le monde alpin et rhodanien* 28 (1-3) : 223-242.

BORREL Catherine (dir) – 1999, *Immigration, emploi et chômage : un état des lieux empirique et théorique*, Les dossiers de CERC-Association 3.

BOSSARD Raymond – 1979, *Un espace de migration. Les travailleurs du Rif oriental (Nador) et l'Europe*, Thèse de 3ème cycle, Université de Montpellier.

BOSZORMENYI-NAGY Ivan & SPARK Geraldine M. – 1973, *Invisible loyalties. Reciprocity in intergenerational family therapy*, New York, Harper and Row.

BOUAMAMA Saïd & CORMONT Jessica – 2008, *Du bled au coron : un rêve trahi. Logement et Mineurs marocains du Nord-Pas-de-Calais*, IFAR, Déchy, Association des Mineurs Marocains du Nord-Pas-de-Calais.

BOUBEKER Ahmed – 2004, « De la « guerre des races » aux luttes de l'immigration. Une perspective foucaldienne des études sur l'ethnicité », *Le portique* 13-14 : 1-7.

BOUDIA Soraya – 2011, « Gouverner le risque, gouverner par le risque. Le nucléaire à l'épreuve des faibles doses », Mémoire d'Habilitation à Diriger des Recherches, IRIST/ Université de Strasbourg.

BOUDIA Soraya & JAS Nathalie (dir) – 2012 (A paraître), *Toxic World. Toxicants, Health and Regulation in the XXth Century*, Londres (Royaume-Uni), Pickering and Chatto**.**

BOUGUERRA Larbi – 1985, *Les poisons du tiers-monde*, Paris, La Découverte.

BOURDIEU Pierre – 1977, « Remarques provisoires sur la perception sociale du corps », *Actes de la recherche en sciences sociales* 14 : 51-54.

BOURDIEU Pierre – 1980, *Le sens pratique*, Paris, Minuit.

BOURDIEU Pierre – 1986, « La force du droit », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales* 64 (1) : 3-19.

BOURDIEU Pierre – 1987, *Choses dites*, Paris, Minuit.

BOURDIEU Pierre – 1996, « La double vérité du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales* 114 : 89-90.

BOURDIEU Pierre – 1998, *« La main droite et la main gauche de l'État »*, *Contre-feux*, Paris, Liber-Raisons d'agir *: 9-17.*

BOURDIEU Pierre – 1998, « La précarité est aujourd'hui partout », *Contre-feux*, Paris, Liber-Raisons d'agir : 95-101.

BOURDIEU Pierre – 1999, « Préface », in SAYAD Abdelmalek, *La double absence. Des illusions de l'émigré aux souffrances de l'immigré*, Paris, Seuil (Liber) : 9-14.

BOURDIEU Pierre & SAYAD Abdelmalek – 1996 (1964), *Le Déracinement, la crise de l'agriculture traditionnelle en Algérie*, Paris, Minuit.

BOURQUELOT Françoise – 1994, « Les salariés immigrés des serres légumières », *Études rurales* 135-136 : 145-150.

BOYER Armand – 1934, « Les migrations saisonnières dans la Cévenne vivaroise », *Revue de géographie alpine* 22(3) : 571-609.

BRAHIMI Michèle – 1978, « Chronique de l'immigration », *Population* 33(1) : 157-178.

BRETTON Louis – 2005, « Résister aujourd'hui/vaincre dans dix mille ans. Réflexions sur l'action politique du CODETRAS », *Archipel* 129.

BRISSAUD Edouard – 1908, « La sinistrose », *Le concours médical* 7 : 114-117

BROCHARD Patrick & Al – 1999, *PHYTONER. Étude des effets neurocomportementaux retardés des produits phytosanitaires*, LSTE/ISPED, Université Bordeaux II.

BROVIA Cristina – 2009, « Sous la férule des caporali. Les saisonniers de la tomate dans les Pouilles », *Etudes Rurales* 182 : 153-168.

BRUN François – 2003, « Les immigrés et l'évolution du marché du travail en France », *Migrations société* 15(85) : 67-78.

BRUN François & PELISSE Jérôme – 2006, « Le droit inactivé par l'accord », in DOCKES Emmanuel (dir.), *Au cœur des combats juridiques. Pensées et témoignages de juristes engagés*, Dalloz / Sirey.

BRUN Françoise – 1974, « La réinstallation des agriculteurs pieds-noirs dans le Midi méditerranéen », *Annales de Géographie* 83 (460) : 676 – 683.

BRUNO Anne-Sophie – 2004, « Inaptitude et immigration en France au XXe siècle », *in* OMNES Catherine & BRUNO Anne-Sophie (dir), *Les mains inutiles. Inaptitude au travail et emploi en Europe*, Paris, Belin : 125-145.

BRUNO Anne-Sophie & Al – 2006, « Jugés sur pièces. Le traitement des dossiers de séjour et de travail des étrangers en France (1917-1984), *Population-F* 61(5-6) : 737-762.

BRUNO Anne-Sophie & Al – 2011, « La santé au travail. Regards comparatistes sur l'historiographie récente », *in* BRUNO Anne-Sophie & Al (dir), *La santé au travail, entre savoirs et pouvoirs (XIXe-XXe siècles), Rennes*, Presses Universitaires de rennes : 13-40.

BRUNSCHWIG Henri – 1949, *La colonisation française du Pacte Colonial à l'Union Française*, Paris, Calmann-Lévy (Liberté de l'esprit).

BURAWOY Michael – 1976, "The functions and reproduction of migrant labor : comparative material from South Africa and the United States", *The American journal of sociology* 81(5) : 1050-1085.

BURAWOY Michael – 2008, « Le procès de production comme jeu », *Tracès* 14 : 197-219.

CACIC-KUMPES Jadranka & KUMPES Josip – 1990, « Approche socio-historique des migrations yougoslaves en France », *Revue Européenne des Migrations Internationales* 6(2) : 65-84.

CALAFAT Gérard – 1986, *Les travailleurs migrants en agriculture*, Mémoire pour l'obtention du diplôme de médecine agricole, Tours, Institut National de Médecine Agricole.

CALAVITA Kitty – 1992, *Inside the state. the Bracero Program, immigration and the INS*, New York (États-Unis), Routledge.

CALAVITA Kitty – 2005, *Immigrants at the Margins. Law, race and exclusion in Southern Europe*, Cambridge, Cambridge University Press (Cambridge studies in law and society).

CALLON Michel & LASCOUMES Pierre – 2001, *Agir dans un monde incertain. Essai sur la démocratie technique*, Paris, Le Seuil (La couleur des idées).

CANGUILHEM Georges – 1947, « Milieu et normes de l'Homme au Travail », *Cahiers internationaux de sociologie* 3 : 120-136.

CANGUILHEM Georges – 1990 (1968), *Études d'histoire et de philosophie des sciences concernant les vivants et la vie*, Paris, Vrin.

CANGUILHEM Georges – 2005 (1951), *Le normal et le pathologique*, Paris, PUF (Quadrige).

CAPIAN Alain – 1981, « La socialisation du salaire », *Revue économique* 32(6) : 1087-1112.

CARBONNIER Jean – 1969, *Flexible droit. Textes pour une sociologie du droit sans rigueur*, Paris, LGDJ.

CARMICHAEL Stokely & HAMILTON Charles V. – 2009 (1967), *Le Black Power. Pour une politique de libération aux États-Unis*, Paris, Payot (Petite bibliothèque).

CAROLY Sandrine – 2002, « Différences de gestion collectives des situations critiques dans les activités de service selon deux types d'organisation du travail », *Pistes* 4(1).

CARRIERE Pierre – 1973, « L'insertion dans le milieu rural languedocien des agriculteurs rapatriés d'Afrique du Nord », Études *rurales* 52 : 57-79

CARRIERE Pierre & FERRAS Robert – 1968*a*, « Migration saisonnière des vendangeurs espagnols en Languedoc-Roussillon », *Population* 23(1) : 129-134.

CARRIERE Pierre & FERRAS Robert – 1968*b*, « Les vendangeurs espagnols en Languedoc et Roussillon », *Études rurales* 32 : 7-42.

CASTEL Robert – 1999 (1995), *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*, Paris, Gallimard (Folio Essai).

CASTEL Stephan & Al – 2010, « La concertation. Le partage social du risque comme impératif de gestion. Le cas de l'industrie à risque aux portes de Marseille », *Les cahiers de la sécurité industrielle* 3.

CASTLES Stephen – 1986, « The Guest-worker in Western Europe. An obituary », *International migration review* 20(4) : 761-778.

CASTORIADIS Cornelius – 1973 (1953), « La révolution prolétarienne contre la bureaucratie », *in La société bureaucratique (II)*, Paris, Union Générale : 267-335.

CEALIS Roza & Al – 1983, « Immigration clandestine. La régularisation des travailleurs « sans papiers » (1981-1982) », *Bulletin mensuel des statistiques du travail*, Supplément 106.

CEDETIM – 1975, *Les immigrés: contribution à l'histoire politique de l'immigration en France*, Paris, Stock.

CEGARRA Marie – 1999, *La mémoire confisquée. Les mineurs marocains dans le Nord de la France*, Villeneuve-d'Ascq, Presses Universitaires du Septentrion.

CESAIRE Aimé – 2004 (1955), *Discours sur le colonialisme*, Paris, Présence africaine.

CHADLY Ali – 2001-2002, « Approche transculturelle de l'éthique bio-médicale », *La lettre de l'espace éthique AP-HP 15-16-17-18*, Paris, AP-HP/Dion, Hiver.

CHAIGNEAU Alexandre & CHAUVEL Gilbert – 2004, *Exposition des travailleurs sous serre aux pesticides*, Document de synthèse, Paris, SPV/ ministère de l'Agriculture.

CHAREF Mohammed – 1983, « Les transferts d'épargne des émigrés marocains en France : évaluation de leur importance et de leurs effets », *in* TAHLA Larbi (dir), *Maghrébins de France : émigrés ou immigrés*, Annuaire de l'Afrique du Nord, Paris, CNRS : 217-227.

CHATELAIN Abel – 1949, « Brie, terre de passage », *Annales. Économies, Sociétés, Civilisations* 4(2) : 159-166.

CHATELAIN Abel – 1976, *Les migrants temporaires en France de 1800 à 1914*, Villeneuve-d'Ascq, Publications Universitaires de Lille III.

CHATTOU Zoubir – 1992, *Prolétarisation et conditions d'existence des ouvriers agricoles chez les Bni Iznacen (Maroc)*, Thèse d'anthropologie, Paris, EHESS.

CHATTOU Zoubir – 1996*a*, « Migrations et dynamique sociale dans l'agriculture marocaine. Cas de la société des Beni Iznacen », *Salariat agricole et migrations en Méditerranée, Montpellier,* Solagral-Ridaam, 124 p.

CHATTOU Zoubir – 1996*b*, « Les migrants marocains en Europe. Construction/ reconstruction identitaire et formes d'insertion (France, Espagne, Pays-Bas), le cas des migrations au Nord-Est du Maroc », *Migrations Études* 64.

CHAULET Claudine – 1971, *La Mitidja autogérée*, Alger, SNED.

CHAUVIN Sébastien – 2007, « Intérim industriel et mobilisations de travailleurs journaliers à Chicago », Thèse de sociologie, ENS/EHESS, Paris.

CHAUVIN Sébastien – 2009, « En attendant les papiers. L'affiliation bridée des migrants irréguliers aux États-Unis », *Politix* 22 : 47-69.

CHAUVIN Sébastien & JOUNIN Nicolas – 2007, « L'externalisation des illégalités. Ethnographie des usages du travail « temporaire » à Paris et Chicago », *Colloque « Économie informelle, travail au noir : enjeux économiques et sociaux » (CEE), Université de Marne-la-Vallée, 17 septembre 2007.*

CHAYANOV Alexandre – 1990 (1923), *L'organisation de l'économie paysanne*, Paris, Librairie du Regard.

CHECA Francisco – 1995, « Oportunidades socioeconómicas en el proceso migratorio de los inmigrantes africanos en Almería », *Agricultura y Sociedad* 77 : 83-108.

CHENNTOUF Tayeb – 1981, « L'évolution du travail en Algérie au XIXe siècle. La formation du salariat », *Revue de l'Occident musulman et de la Méditerranée* 31 : 85-103.

CHERKI Alice – 2007, « Fanon et l'aliénation psychologique », *conférence du Réseau Frantz Fanon*, Paris, 20 juin.

CHEVALIER Louis – 2007 (1958), *Classes laborieuses, classes dangereuses à Paris pendant la première moitié du XIXe siècle*, Paris, Perrin (Tempus).

CLARY Guy & VAN HAECKE Yves – 2001, *Enquête sur les saisonniers agricoles étrangers dans les Bouches-du-Rhône*, Rapport 2001-118, 28 p.

CODETRAS – 2003, *Mémorandum du « Collectif de défense des travailleurs étrangers dans l'agriculture provençale »*, Marseille, 6 p.

CODETRAS – 2004, *Charte*, Marseille, 8 p.

CODETRAS – 2005a, *Les Omis. Livre noir de l'exploitation des travailleurs étrangers dans l'agriculture des Bouches-du-Rhône*, Marseille, 25 p.

CODETRAS – 2005b, *Réparation d'années de servage et d'exploitation subies par les travailleurs saisonniers OMI : les pistes et les moyens juridiques de se battre*, non publié, Marseille, 20 p.

CODETRAS – 2007a, *Travailleurs étrangers « saisonniers » de longue durée*, Mémoire de saisine de la HALDE, Marseille, 35 p.

CODETRAS – 2007b, *Contribution aux journées de débat de Nijar « Agriculture industrielle en Andalousie : exploitation salariale et dégâts environnementaux. Quelles alternatives ? »*, non publié, Marseille, 3 p..

COLLIGON René – 2006, « La psychiatrie coloniale française en Algérie et au Sénégal. Esquisse d'une historisation comparative », *Revue Tiers Monde* 187 : 527-546.

COLLOMP Catherine– 1996, « Regard sur les politiques de l'immigration. Le marché du travail en France et aux États-Unis (1880-1930), *Annales, Histoire, Sciences Sociales* 5 : 1107-1135.

COLLOVALD Annie & MATHIEU Lilian – 2009, « Mobilisation improbables et apprentissage d'un répertoire syndical », *Politix* 22 : 119-143.

CONNEL John – 1993, *Kitanai, Kitsui and Kiken : The Rise of Labour Migration to Japan*, ERRRU, Université de Sydney (Australie).

CORNU Pierre & MAYAUD Jean-Luc (dir) – 2007, *Au nom de la terre : agrarisme et agrariens en France et en Europe du 19e siècle à nos jours,* Paris, La boutique de l'histoire (Mondes ruraux contemporains).

COTTEREAU Alain – 1983, « Usure au travail, destins masculins et destins féminins dans les cultures ouvrières, en France, au XIXe siècle », *Le mouvement social* 124 : 71-112.

COTTEREAU Alain – 1995, « L'embauche et la vie normative des métiers durant les deux premiers tiers du XIXe siècle français », *Les cahiers des relations professionnelles* 10 : 47-71.

COTTEREAU Alain – 2002, « Droit et bon droit. Un droit des ouvriers instauré, puis évincé par le droit du travail (France, XIXe siècle), *Annales* 57(6) : 1521-1557.

CREBOUW Yvonne – 1996, « Droits et obligations des journaliers et des domestiques, droits et obligations des maîtres », *in* HUBSCHER Ronald & FARCY Jean-Claude (dir), *La moisson des autres. Les salariés agricoles aux XIXe et XXe siècles*, Paris, Créaphis : 181-198

CRENN Chantal – 2007, « « Manger sain, manger mieux » : Discours et pratiques des familles d'ouvriers agricoles originaires du Maghreb installés dans le vignoble aquitain », *Migrations santé* 130 : 9-27.

CRENSHAW Kimberlé Williams – 1991, « Mapping the margins : intersectionnality, identity politics and violence against women, *Stanford law review* 43 : 1242-1298.

CREPY Marie-Noëlle – 2009, « Dermatoses professionnelles aux produits phytosanitaires », *Documents pour le médecin du travail* 119 : 347-364.

CROZIER Michel – 1963, *Le phénomène bureaucratique : essai sur les tendances bureaucratiques des systèmes d'organisation modernes et sur leurs relations en France avec le système social et culturel,* Paris, Seuil.

CRU Damien – 1987, « Les règles du métier », *in* DEJOURS Christophe (dir), *Plaisir et souffrance dans le travail*, Paris, AOCIP/CRNS : 29-51.

CRU Damien – 1993, « Aucun risque ! Travail, représentation du risque et prévention », *Éducation Permanente* 117 : 75–83.

CRU Damien & DEJOURS Christophe – 1983, « Les savoirs-faire de prudence dans les métiers du bâtiment », *Les cahiers médico-sociaux* 3 : 239-247.

DANEL Vincent & BARRIOT Patrick – 1999 (1993), *Intoxications aiguës en réanimation*, Paris, Arnette.

DARPEIX Aurélie – 2006, *Les contrats OMI*, Mémoire de Master II « Économie des institutions », ENGREF/Paris X Nanterre.

DARPEIX Aurélie – 2010, *La demande de travail salarié permanent et saisonnier dans l'agriculture familiale : mutations, déterminants et implications. Le cas du secteur des fruits et légumes français*, Thèse d'économie, Montpellier, SUPAGRO.

DAUBAS-LETOURNEUX Véronique – 2005, *Connaissance des accidents du travail et parcours d'accidentés. Regards sociologiques sur les angles morts d'une question de santé publique,* Thèse de sociologie, Université de Nantes.

DAUBAS-LETOURNEUX Véronique & THEBAUD-MONY Annie – 2001, « Les angles morts de la connaissance des accidents du travail », *Travail et emploi* 88 : 25-42.

DAUM Pierre – 2009, *Immigrés de force, les travailleurs indochinois en France (1939-1952)*, Arles, Solin/Actes Sud.

DAVEZIES Philippe – 1993, « Éléments de psychodynamique du travail », *Éducation permanente* 116 : 33-46.

DAVEZIES Philippe – 2000, « Aptitude, inaptitude, reclassement, entre droit du travail et déontologie médicale », *Médecine et travail* 183 : 38-41.

DAVEZIES Philippe – 2007, « L'aptitude médicale dans le système français de santé au travail : origine, interrogations, débats », *Médecine du travail & ergonomie* 44 : 73-82.

DE BARROS-FERREIRA Mario – 1978, « L'immigrant portugais et « son » hystérie ou l'hystérie de l'immigration », *L'évolution psychiatrique* 43(3) : 521-548.

DE CERTEAU Michel – 1986, « Économies ethniques : pour une école de la diversité », *Annales. Économies, sociétés, civilisations* 41(4) : 789-815.

DE FINA Claire – 1989, *La gestion de la main-d'œuvre dans les serres légumières. L'exemple du Languedoc-Roussillon*, mémoire de Diplôme d'agronomie approfondie en économie rurale, Chambre régionale d'agriculture du Languedoc-Roussillon/INRA/ESR Montpellier.

DE GAULEJAC Vincent – 2005, *La société malade la gestion. Idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*, Paris, Seuil (Économie humaine).

DE GENOVA Nicolas – 2005, « La production légale de l'«illégalité» des migrants/ Mexicains » *in* DUVELL Franck & Al, *Politiques migratoires : grandes et petites manœuvres*, Lyon, Carobella ex-Natura.

DE MADARIAGA María Rosa – 2005, *En el barranco del lobo : las guerras de Marruecos*, Madrid, Alianza.

DE PRADO Émile – 1966, « La migration saisonnière espagnole des vendanges », *Économie méridionale* 54 : 37-40.

DE RUDDER Véronique – 2001, « Politiques d' « immigration » en Europe. Du principe d'hospitalité à la règle d'inhospitalité », *VEI enjeux* 125 : 24-33.

DE STAAL Gilles – 2008, *Mamadou m'a dit. Les luttes des foyers, Révolution Afrique, Africa fête…*, Syllepse, Paris, 217 p.

DE VORETZ Don J. – 2002, « A model of optimal Canadian temporary immigration », *Research on immigration and integration in the metropolis, Commentary series* 02-04, Vancouver Centre of excellence, Vancouver.

DEBARRE Marielle – 1990, *Les travailleurs saisonniers étrangers dans l'agriculture française*, Mémoire de maîtrise de géographie, Université de Poitiers.

DECOSSE Frédéric – 2004, *Conditions de travail et accès à la santé des saisonniers agricoles étrangers en agriculture intensive : l'exemple des contrats OMI dans le département des Bouches-du-Rhône*, Mémoire de DEA, EHESS, Paris.

DECOSSE Frédéric – 2008, « La santé des travailleurs agricoles migrants : un objet politique? », *Études Rurales* 182 : 103-120.

DECOSSE Frédéric – 2008, « Le nouveau serf, son corps et nos fruits et légumes », *Plein Droit* 78 : 13-16.

DECOSSE Frédéric – 2010, « Entre colonisalismo, racismo y utilitarismo migratorio, los jornaleros marroquies en la agricultura intensiva del Sur de Europa », *Primer foro de migracion internacional y estudios internatcionales*, BUAP, Puebla (Mexique), 17-19 février.

DEDIEU Jean-Philippe – 2006, « Normaliser l'assujettissement. La réglementation française de l'emploi du personnel de maison subsaharien au XXe siècle », *Genèses* 62 : 129-150.

DEJOURS Christophe – 1993 (1980), *Travail : usure mentale De la psychopathologie à la psychodynamique du travail*, Paris, Bayard.

DELEAGE Estelle – 2004, *Paysans. De la parcelle à la planète. Socio-anthrolopologie du réseau agriculture durable*, Paris, Syllepse.

DELEMOTTE Bernard – 2004, *Santé au travail en milieu agricole*, Paris, Masson.

DELEUZE Gilles – 1990, *Pourparlers*, Paris, Minuit.

DEPLAUDE Marc-Olivier – 2003, « Codifier les maladies professionnelles : les usages conflictuels de l'expertise médicale », *Revue Française de Sciences Politiques* 53(5) : 707-735.

DEVINCK Jean-Claude & ROSENTAL Paul-André – 2009, Une maladie sociale avec des aspects médicaux : la difficile reconnaissance de la silicose comme maladie professionnelle dans la France du premier XXe siècle", *Revue d'histoire moderne et contemporaine* 56(1) : 99-126.

DI CIAULA Tommaso – 2002 (1978), *Tuta blu (Bleu de travail)*, Arles, Actes Sud.

DIAZ Aaraon – 2008, *Propuesta educativa en humanidades para los hombres y mujeres que migran a Canada como parte del Programa de Trabajadores Agricolas Temporales*, Maîtrise en travail social, UNAM, Mexico.

DODIER Nicolas – 1983, « La maladie et le lieu de travail », *Revue française de sociologie* 24(2) : 255-270.

DODIER Nicolas – 1985, « La construction pratique des conditions de travail : préservation de la santé et vie quotidienne des ouvriers dans les ateliers », *Sciences sociales et santé* 3(2) : 5-39.

DODIER Nicolas – 1986, « La fugacité des chantiers : inspection du travail et prévention des risques professionnels dans le secteur du Bâtiment et travaux publics », *Sociologie et sociétés* 18(2) : 61-72.

DODIER Nicolas – 1995, *Les hommes et les machines. La conscience collective dans les sociétés technicisées*, Paris, Métailié.

DONATO Marc – 1983, *L'émigration maltaise en Algérie au XIXe siècle*, mémoire de maîtrise, Université d'Aix-en-Provence.

DONNALOIA Leonardo – 2009, *Travail et intégration des saisonniers étrangers dans le contexte agricole des Bouches-du-Rhône*, mémoire de Master II, Université de Provence, Marseille.

DORAï Mohamed Kamel & Al – 1998, *Bilan des travaux sur la circulation migratoire*, Rapport final à la DPM, MIGRINTER/Université de Poitiers.

DORLIN Elsa (dir) – 2009, *Sexe, race, classe. Pour une épistémologie de la domination*, Paris, PUF (Actuel Marx Confrontation).

DORNEL Laurent, 1995 – « Les usages du racialisme. Le cas de la main-d'œuvre coloniale en France pendant la Première Guerre mondiale », *Genèses* 20 : 48-72.

DOURY Paul – 2008, *Un échec occulté de Lyautey. L'affaire du Tafilalet. Maroc oriental (1917-1919)*, Paris, L'harmattan.

DREYFUS-ARMAND Geneviève – 1998, « L'arrivée des immigrés sur la scène politique », *Les années 68 : événements, cultures politiques et mode de vie, Lettre d'information* 30 : 1-10.

DROT Christophe & Al – 2007, *Histoire et mémoires des immigrations en Aquitaine*, Rapport d'étude final, ACSE./DRA.

DUFOURMANTELLE Anne & DERRIDA Jacques – 1997, *De l'hospitalité*, Paris, Calmann-Lévy.

DUKIC Suzana & Al – 2008, *Histoire et mémoires des immigrations en Languedoc-Roussillon (I)***,** Rapport final, ISCRA-Méditerranée.

DUNTZE Nicolas – 2008, « De la saison à l'univers concentrationnaire », *Plein Droit* 78 : 6-8.

DUPRAZ John – 2006, *L'agriculture et l'emploi irrégulier en Europe*, Conseil de l'Europe, Rapport n°11114 à la Commission de l'environnement, de l'agriculture et des questions territoriales ».

DUPRE Lucie – 2010, « Salariats agricoles : quels enjeux ? Comment réfléchir la diversité ? », *Le travail en agriculture dans les sciences pour l'action,* INRA/CIRAD, Parent, 24-26 mars.

DURAND Jorge & MASSEY Douglas – 2003, *Clandestinos. Migracion Mexico/Estados-Unidos en los albores del sigle XXI*, Mexico, M.A. Porrua / Universidad Autonoma de Zacatecas.

DURAND Jorge – 2007, « El Programa Bracero (1942-1964). Un balance crítico », *Migración y Desarrollo* 9 : 27-43.

DURAND Marcel – 2006, *Grain de sable sous le capot. Résistance & contre-culture ouvrière : les chaînes de montage de Peugeot (1972-2003)*, Marseille, Agone.

DURKHEIM Émile – 2007 (1893), *De la division du travail social*, Paris, PUF.

EFF Carine & SAINT-SAENS Isabelle – 2007, « Liberté de circulation vs circulation libérale », *Vacarme* 41.

EL MOUBARAKI Mohamed – 1989, *Marocains du Nord. Entre la mémoire et le projet*, L'Harmattan, Paris

ELMADMAD Khadija – 2008, « Migration circulaire et droit des migrants. Le cas du Maroc », CARIM-AS 2008-26, RSCAS/IUE, San Domenico di Fiesole.

ESCH G. Michael – 2009 (2006), « Utilité, degré de civilisation, valeur biologique. Le désirable accroissement de la population allemande (1870-1945) », *in* RYGIEL Philippe (dir), *Le bon grain et l'ivraie : la sélection des migrants en Occident (1880-1939)*, Paris, Publibook : 37-74.

EVRARD Fernand – 1923, « Les grandes fermes entre Paris et la Beauce », *Annales de géographie* 177 : 210-226.

EY Henri & Al – 1963, *Manuel de psychiatrie*, Paris, Masson & éditeurs.

FABRE Dominique – 1984, *Accidents du travail et maladies professionnelles des salariés agricoles maghrébins en 1983 dans le département du Vaucluse*, Mémoire pour l'obtention du diplôme de médecine du travail, Tours, Institut National de Médecine Agricole.

FABRE Patrick – 1997, *Hommes de la Crau, des coussouls aux alpages*, Cheminements.

FAIDUTTI-RUDOLPH Anne-Marie – 1964, *L'immigration italienne dans le Sud-Est de la France : étude géographique, Études* et travaux de Méditerranée, Revue géographique des pays méditerranéens, Gap, Ophrys, 2 vol.

FAIST Thomas – 1997, « From common questions to common concepts », *in* HAMMAR Tomas & Al (eds), *International migration, immobility and development. Multidisciplinary perspectives*, Oxford, New York, Berg : 247-275.

FALQUET Jules – 2009, « La règle du jeu. Repenser les rapports de co-formation des rapports de sexe, de classe et de « race » dans la mondialisation néolibérale », *in* Dorlin & Al,

Sexe, race, classe. Pour une épistémologie de la domination, Paris, PUF (Actuel Marx Confrontation) : 177-198.

FANON Frantz – 1952, « Le syndrome nord-africain », *Esprit* 187 : 237-251.

FANON Frantz – 1971 (1952), *Peau noire, masques blancs*, Paris, Seuil.

FANON Frantz – 2001 (1961), *Les damnés de la terre*, Paris, Gallimard.

FARMER Sarah B. – 2004, « Foreign Labor in Vichy, France : The *Groupements de Travailleurs Étrangers* », *Forced and slave labor in Nazi-dominated Europe*, Washington, CAHS / USHMM : 93-108.

FASSIN Didier – 2000, « Repenser les enjeux de santé autour de l'immigration », *Hommes et migration* 1225 : 4-12.

FASSIN Didier – 2002, "L'invention française de la discrimination", *Revue française de science politique* 52(4) : 403-423.

FASSIN Didier – 2009, « Les économies morales revisitées. Étude critique suivie de quelques propositions », *Annales. Histoire, sciences sociales 64(6)* : 1237-1266.

FASSIN Didier & Al [dir] – 1997, *Les lois de l'inhospitalité : les politiques de l'immigration à l'épreuve des sans-papiers*, La Découverte, Paris, 288 p.

FASSIN Didier & FASSIN Éric (dir) – 2006, *De la question sociale à la question raciale : représenter la société française*, Paris, La Découverte.

FASSIN Éric – 2006, « Aveugles à la race ou au racisme? Une approche stratégique », *in* FASSIN Didier & FASSIN Éric (dir), *De la question sociale à la question raciale : représenter la société française*, Paris, La Découverte : 106-130.

FERRE Nathalie – 2006, « L' « emploi saisonnier » : une notion extensible », *Plein Droit* 78 : 3-5.

FERREIRA Cristina – 2007, « Retour sur la sinistrose, dite névrose de revendication », *Carnets de bord* 13 : 78-87.

FINTZ Matthieu – 2010, « Chlordécone et charançon du bananier : la construction d'une affinité élective », *« Cultivating crisis » : Pesticides et « suds », des problématiques pour les sciences sociales*, CIRAD, Montpellier, 4 mai.

FISCHER Nicolas – 2004, « Les expulsés inexpulsables. Recompositions du contrôle des étrangers dans la France des années 1930 », *Cultures & Conflits* 53 : 25-41.

FISHER Lloyd H. – 1951, « The harvest labor market en California », *The quarterly journal of Economics* 65 (4) : 463-491.

FIXOT Anne-Marie – 1973, « Les travailleurs saisonniers des exploitations agricoles du Vaucluse », *Exploitations agricoles* : 83-198.

FOUCAULT Michel – 2003 (1975), *Surveiller et punir. Naissance de la prison*, Paris, Gallimard (Tell).

FRISCH Max – 1965, « Vorwort », *in* SEILER Alexander J., *Siamo italiani : Die Italiener, Gespräche mit italienischen Arbeitern in der Schweiz*, Zurich, EVZ.

GADILLE Jacques – 1957, « L'agriculture européenne au Maroc. Étude humaine et économique, *Annales de Géographie* 66 (354) : 144-158.

GAGNON Eric – 1998, « L'avènement médical du sujet. Les avatars de l'autonomie en santé », *Sciences sociales et santé* 16 (1) : 49-76.

GAITI Brigitte & ISRAEL Liora – « Sur l'engagement du droit dans la construction des causes », *Politix* 16 (62) : 17-30.

GALANO Mireille – 2002, « Une lutte exemplaire », *Plein Droit* 53-54.

GALARZA Ernesto – 1964, *Merchants of labor : the Mexican bracero story : an account of the managed migration of Mexican farm workers in California (1942-1960)*, San José (États-Unis), Rosicrucian Press.

GALISSOT René – 1969*a*, « Syndicalisme ouvrier et question nationale en Algérie. Les positions de la CGTU dans les années 1930-1935 », *Le mouvement social* 66 : 3-7.

GALISSOT René – 1969*b*, « Syndicalisme et nationalisme : la fondation de l'Union Générale des Travailleurs Algériens ou du syndicalisme CGT au syndicalisme algérien », *Le mouvement social 66* : 7-50.

GALLISSOT René (entretien avec) – 2006, « Le mouvement ouvrier face aux travailleurs immigrés », *Hommes et migrations* 1263 : 99-104.

GALLISSOT René & Al – 1994, *Ces migrants qui font le prolétariat*, Paris, Méridiens Klincksieck (Réponses sociologiques).

GARRIGOU Alain & Al – 2008, « Apports de l'ergotoxicologie à l'évaluation de l'efficacité réelle des EPI devant protéger du risque phytosanitaire : de l'analyse de la contamination au processus collectif d'alerte », *Pistes* 10 (1).

GASTAUT, Yvan – 1993, « La flambée raciste de 1973 en France », *Revue européenne de migrations internationales* 9 (2) : 61 – 75.

GASTAUT, Yvan – 1998, « L'irruption du thème de l'immigration dans les médias », *Confluences Méditerranée* 24 : 43-60.

GASTAUT, Yvan – 1999, « La volte-face de la politique française d'immigration durant les Trente Glorieuses », *Les Cahiers de l'URMIS* 5 : 15-25.

GAUCHE Évelyne – 2005, « Recomposition et renouveau des campagnes menacées : le cas des Beni Said (Rif Oriental, Maroc) », *Annales de géographie* 646 : 617-642.

GEERTZ Clifford – 1995, *After the fact : Two countries, four decades, one anthropologist*, Cambridge, Harvard University Press.

GEFFRAY Christian – 1995, *Chroniques de la servitude en Amazonie brésilienne : essai sur l'exploitation paternaliste*, Paris, Karthala.

GEORGE, Pierre – 1931, « Les dérivations souterraines de la Durance et l'avenir de la Crau », *Les études rhodaniennes* 7 (2) : 193-199.

GERME Jean-François – 1986, « Le livret ouvrier : mobilité et identification des salariés », *in* SALAIS Robert & THEVENOT Laurent (eds), *Le Travail : Marchés, règles, conventions*, INSEE, Paris, Économica : 357- 370.

GEROUDET Claire – 2004, *Démographie et histoire agraire du bassin versant du Merguellil, Tunisie centrale*, Paris, INAPG.

GISTI & Collectif d'alphabétisation – 1974, *Le petit livre juridique des travailleurs immigrés*, Paris, Maspéro.

GIUDICE Fausto – 1989, *Têtes de turcs en France*, Paris, La Découverte.

GLODBERG Marcel & Al – 1999, « Disparités régionales de reconnaissance du mésothéliome et des cancers de la plèvre comme maladie professionnelle en France (1986-1993) », *Revue d'épidémiologie et de santé publique 47* : 421-431.

GOBINEAU Arthur (de) – 1963 (1853), Essai s*ur l'inégalité des races humaines*, Paris, Nouvel office d'édition.

GOMEZ Antonio & RUZ Mario Humberto – 1992, *Memoria baldía : los tojolobales y las fincas. Testimonios*, Mexico, UNAM/UACH.

GOMEZ José Daniel & SEGRELLES José Antonio – 1995, « Agricultura intensiva y mano de obra marroquí en el campo de Dalías (Almería) », *Boletín del Instituto de Estudios Almerienses* 14 : 155-171.

GORZ André (Entretien de GILLES Yovan) – 1998, « « Oser l'exode » de la société de travail. Vers la production de soi », *Les périphériques vous parlent* 10 : 43-49.

GOULDNER Alvin Ward – 1960, « The norm of reciprocity : a preliminary statement », *American sociological review* 25 : 161-178.

GOURIOU Fabien – 2008, *Psychopathologie et migration : repérage historique et épistémologique dans le contexte français*, Thèse de psychologie, Université Rennes II.

GOUYER Hervé – 2008, « Un collectif de lutte contre l'exploitation », *Plein Droit* 78 : 9-12.

GOZALVEZ PEREZ Vicente – 1993-1994, "Notas sobre la colonización agrícola en el Protectorado de España en Marruecos", *Sharq Al-Andaluz* 10-11 : 423-452.

GUIGOU Jean-Louis & Al – 1969, *Les salariés étrangers dans l'agriculture française*, Montpellier, École Nationale Supérieure Agronomique.

GUILLAUME Pierre – 1985, « Du bon usage des immigrés en temps de crise et de guerre, 1932-1940 », *Vingtième Siècle* 7 : 117 – 126.

GUILLAUMIN Colette – 1992, *Sexe, race et pratique du pouvoir. L'idée de nature*, Paris, Côté-femmes.

GUILLAUMIN Colette – 2002 (1972), *L'idéologie raciste. Genèse et langage actuel*, Paris, Gallimard.

HAJJAT Abdellali – 2005, Éléments *pour une sociologie historique du Mouvement des Travailleurs Arabes (1970-1976)*, mémoire de DEA, EHESS.

HALDE – 2008a, *Rapport annuel 2007*, Paris, La documentation française.

HALDE – 2008b, *Délibération n°2008-283.*

HALDE – 2009, *Observations de la HALDE en application de l'article 13 de la loi N°2004-1486 du 30 décembre 2004 sur le recours de M. Baloua Aït Baloua contre le ministre de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du codéveloppement*, Conseil d'État, Section Contentieux, N°320-116, 31 juillet.

HARDELL Lennart & Al – 1994, « On the misinterpretation of epidemiological evidence, relating to dioxin-containing phenoxyacetic acids, chlorophenols and cancer effects », *New solutions* 4 : 49-56.

HAROUNI Rahma – 1999, « Le débat autour du statut des étrangers dans les années 1930 », *Le mouvement social* 188 : 61-75.

HATZFELD Nicolas – 2006, « L'émergence des troubles musculo-squelettiques (1982-1996). Sensibilités de terrain, définitions d'experts et débats scientifiques », *Histoire & mesure* 21(1) : 111-140.

HATZFELD Nicolas – 2009, « Les malades du travail face au déni administratif : la longue bataille des affections périarticulaires (1919-1972) », *Revue d'histoire moderne et contemporaine* 56 (1) : 177-196.

HELLIO Emmanuelle – 2008, « Importer des femmes pour exporter des fraises », *Études rurales* 182 : 185-200.

HELLIO Emmanuelle – 2010, « Migration circulaire ou assignation à circuler : les parcours des saisonnières marocaines dans la fraisiculture (Province de Huelva) », *Migrant legality and employment in contemporary Europe*, ESF/Université d'Amsterdam, 10-11 juin.

HENNEBRY Jenna – 2006, *Globalization and the mexican-canadian seasonal agricultural worker program : power, racialization & transnationalism in temporary migration*, Thèse de sociologie, Université de Western Ontario (Canada).

HENRY Emmanuel – 2007, *Amiante : un scandale improbable. Sociologie d'un problème public*, Rennes, PUR (Res publica).

HERIN Robert – 1971, « Les travailleurs saisonniers d'origine étrangère en France », *Travaux et documents, Cahier de l'INED* 59 : 221-286.

HERMAN Patrick – 2008, *Les nouveaux esclaves du capitalisme. Agriculture intensive et régression sociale : l'enquête*, Vauvert, Au Diable Vauvert.

HEUZE Gérard – 1988, « Paternalisme ou filialisme? Sur quelques aspects des relations sociales dans le monde du travail indien depuis le début du siècle », *Le mouvement social* 144 : 93-109.

HIRATA Hélène & SUGITA Kurumi – 1988, « Politique paternaliste et division sexuelle du travail : le cas de l'industrie japonaise », *Le mouvement social* 144 : 71-91.

HOGGART Keith & MENDOZA Cristóbal – 1999, « African immigrant workers in spanish agriculture », *Sociologia Ruralis* 39 : 538-562.

HOGGART Richard – 1970 (1958), *La culture du pauvre*, Paris, Minuit.

HOLLIFIELD James F. – 1994, « Entre droit et marché », *in* BADIE Bertrand & WHITOL DE WENDEN Catherine, *Le défi migratoire. Questions de relations internationales*, Paris, Presses de la FNSP : 59-88.

HOLMES Seth M. – 2006, « « Parce qu'ils sont plus près du sol ». L'invisibilisation de la souffrance sociale des cueilleurs de baies », *Actes de la recherche en sciences sociales* 165 : 28-51.

HONNETH Axel – 2000 (1992), *La lutte pour la reconnaissance*, Paris, Le cerf.

HONNETH Axel – 2007, *La Réification. Petit traité de théorie critique*, Paris, Gallimard.

HUBSCHER Ronald – 2005, *L'immigration dans les campagnes françaises (XIXe-XXe siècles)*, Paris, Odile Jacob.

ISNARD Hildebert – 1949, « Vigne et colonisation en Algérie », *Annales de géographie* 58 (311) : 212-219.

ISNARD Hildebert – 1966, « La viticulture nord-africaine », *in* FLORY Maurice & ETIENNE Bruno (dir), *Annuaire de l'Afrique du Nord* 4, Paris, CNRS : 37-48.

ISRAEL Liora – 2003, « Faire émerger le droit des étrangers en le contestant, ou l'histoire paradoxale des premières années du GISTI », *Politix* 16 (62) : 115-144.

JABARDO Mercedes – 1993, « Inmigrantes magrebies la agricultura : la Vega Baja del Segura (Orihuela), *in* LOPEZ Bernabé & Al, *Inmigración magrebí en España : el retorno de los moriscos*, Madrid, Mapfre.

JAMES Élisabeth – 2005, « Algériens, Marocains et Tunisiens de 1914 à 1920 », *in* BARZMAN John & SAUNIER Éric (dir), *Migrants dans une ville portuaire : Le Havre (XVIe-XXIe siècle)*, Le Havre, Publications des universités de Rouen et du Havre.

JANSEN Sarah – 2002, « Histoire d'un transfert de technologie », *La recherche*, Hors-série 7.

JAS Nathalie – 2007, « Public health and pesticide regulation in France before and after *Silent Spring* », *History and technology* 23(4) : 369-388.

JAS Nathalie – 2010, « Pesticides et santé des travailleurs agricoles en France. Questions anciennes, nouveaux enjeux », *Courrier de l'environnement de l'INRA* 59 : 47-59.

JASANOFF Sheila – 2002, « Science and the statistical victim. Modernizing knowledge in breast implant litigation », *Social studies of science* 32(1) : 37-69.

JORDI Jean-Jacques – 1996 (1986), *Espagnol en Oranie : Histoire d'une migration (1830-1914)*, Nice, Gandini.

JOUNIN Nicolas – 2006*a*, *Loyautés incertaines. Les travailleurs du bâtiment entre discrimination et précarité*, Thèse de sociologie, Université Paris VII-URMIS.

JOUNIN Nicolas – 2006*b*, « La sécurité au travail accaparée par les directions. Quand les ouvriers du bâtiment affrontent clandestinement le danger », *Actes de la recherche en sciences sociales* 165 : 72-91.

JOUZEL Jean-Noël – 2009, « Encombrantes victimes. Pourquoi les maladies professionnelles restent-elles socialement invisibles en France ? », *Sociologie du travail* 51 : 402-418.

JUFFE Michel – 1980, *A corps perdu. L'accident du travail existe-t-il ?*, Paris, Seuil.

JUSTINARD Léopold – 1926, « Note sur la littérature et la poésie chez les Rifains », *Bulletin de l'enseignement public au Maroc* 71 : 82-83.

KARLIN Daniel & LAINE Tony – 1978, *La mal vie...*, Paris, Sociales.

KELLER Richard C. – 2007, *Colonial Madness : Psychiatry in French North Africa*. Chicago (USA), University of Chicago Press.

KINDLEBERGER Charles Poor – 1967, *Europe's post-war growth: the role of labour supply*, Cambridge (USA), Harvard University Press.

KINGDON John W. – 1984, *Agendas, Alternatives, and Public Policies*, Boston (USA), Little, Brown & Co.

KUISEL Richard F. – 1977, « Vichy et les origines de la planification économique (1939-1946) », *Le Mouvement social* 98 : 77-101.

LABASTE André – 1946, « Un essai de colonisation agricole allemand dans le Nord-est de la France durant l'occupation », *Annales de géographie* 55 (298) : 150-151.

LABELLE Micheline & Al – 1983, « Émigration et immigration : les Haïtiens au Québec », *Sociologie et sociétés* 15 (2) : 73-88.

LAMONT Michèle – 2002, *La dignité des travailleurs*, Paris, Presses de Sciences-Po.

LAMOULERE Yohanne & HERMAN Patrick – 2007, *La roue ou la noria des saisonniers agricoles*, Roquevaire, Khiasma Sud (Limitrophe).

LAMY Francine – 1966, « Chronique de l'immigration. L'immigration étrangère en France en 1965 », *Population* 21(5) : 1013-1016.

LANGLOIS Françoise – 1962, *Les salariés agricoles en France*, Paris, A. Colin.

LARBIOU Benoît – 2008, « L'immigration organisée. Construction et inflexions d'une matrice de politique publique (1910-1930) », Asylon(s) 4.

LASCOUMES Pierre & SERVERIN Evelyne – 1986, « Théories et pratiques de l'effectivité du droit », *Droit et Société* 2 : 127-150.

LASSONDE Louise – 1981, *L'émigration internationale : élément de la stratégie de survie des migrants marocains*, Thèse d'État de géographie, Université de Montréal (Canada).

LASSONDE Louise – 1983, « Les migrations de travail au Maroc : stratégie de la mobilité et survie domestique », *in* TAHLA Larbi (dir), *Maghrébins de France : émigrés ou immigrés*, Annuaire de l'Afrique du Nord, Paris, CNRS : 203-216.

LAUNAY Michel – 2007, *Paysans algériens (1960-2006)*, Paris, Karthala.

LAURENS Sylvain – 2008, « Le ministère symptôme : retour sur quarante ans de bégaiement au sein de l'État français », *Savoir agir* 2 : 21-30.

LAURENZIO Joseph – 1982, « La grève de la faim à Nîmes », *Migrations et Pastorale* 152 : 12-15.

LAUTIER Bruno – 1982, « Travail salarié et socialisation », *Non ! Repères pour le socialisme* 11 : 69-87.

LAVAL-REVIGLIO Marie-Claire – 1996, « Parlementaires xénophobes et antisémites sous la IIIème République », *Le genre humain* 30-31 : 85-114.

LAVAU Georges – 1981, *A quoi sert le Parti Communiste Français ?*, Paris, Fayard.

LE BIHAN Joseph – 1963, « Notes sur les migrations saisonnières de travail en provenance de Bretagne », *Économie rurale* 57(1) : 41 – 60.

LE BRAS Hervé – 1994, *Le sol et le sang*, La Tour d'Aigues, l'Aube.

LE BRETON David – 1995, *Anthropologie de la douleur*, Paris, Métaillé.

LE COUR GRANDMAISON Olivier – 2005, *Coloniser. Exterminer. Sur la guerre et l'État colonial*, Paris, Fayard.

LE COUR GRANDMAISON Olivier – 2010, *De l'indigénat. Anatomie d'un « monstre » juridique : le droit colonial en Algérie et dans l'Empire français*, Paris, Zones.

LE COZ Jean – 1968, « Le troisième âge agraire au Maroc », *Annales de géographie* 77 (422) : 385-413.

LE CROM Jean-Pierre – 2003, « Le livret ouvrier au XIXe siècle, entre assujettissement et reconnaissance de soi », in GAURIER Dominique & Al (dir), *Du droit du travail au droits de l'humanité. Études offertes à Philippe-Jean Hesse*, Rennes, Presses universitaires de Rennes (L'univers des normes) : 91-100.

LE FEVRE Georges – 1929, *Homme-machine*, Paris, Baudinière.

LE GOFF Jacques – 2006 (2004), *Du silence à la parole, Une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours*, Rennes, Presses universitaires de Rennes (L'univers des normes).

LECARPENTIER Damien – 2003, « La catégorie de « sans-papier » : un enjeu de lutte pour la définition de l'étranger en situation irrégulière », *Travaux et recherche de l'UMLV* : 189-199.

LECHIEN Marie-Hélène – 2003, « Des militants de la « cause immigrée ». Pratiques de solidarité et sens privé de l'engagement », *Genèses* 50 : 91-110.

LECLERCQ Jules & Al – 1917, « Le rôle du médecin dans l'industrie après la guerre. Orientation et utilisation physiologiques de l'ouvrier », *Annales d'hygiène publique et de médecine légale* 27(6) : 369-390.

LEE Everett S. – 1966, « A theory of migration », *Demography* 3 (1) : 47-57.

LEFORT Claude – 1951, « L'échange et la lutte des hommes », *Les temps modernes* 64 : 1400-1417.

LEGENDRE Pierre – 1958, « Peut-on prévoir certaines incidences, sur la population agricole, de la liberté de circulation, d'emploi et d'établissement des personnes, instituée par le traité de marché commun ? », *Économie rurale* 37 : 27-42.

LEGRAND Stéphane – 2004, « Le marxisme oublié de Foucault », *Actuel Marx* 36 : 27-43.

LENDARO Annalisa – 2009, « Grammaire « éthique » versus pratiques « ethniques ». La sélection de la main d'œuvre dans le bâtiment et les services à la personne en région PACA », *3ème congrès de l'Association Française de Sociologie*, Paris.

LENOBLE Raymond – 1984, *La main-d'œuvre saisonnière betteravière en France. Historique des migrations, des origines à 1984*, Fédération Professionnelle Agricole pour la Main-d'œuvre saisonnière.

LENOIR Rémi – 1980, « La notion d'accident du travail : en enjeu de luttes », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales* 32-33 : 79-88.

LEPLAT Jacques – 2004, « L'analyse psychologique du travail », *Revue européenne de psychologie appliquée* 54 : 101-108.

LEQUY Roger – 1970, « L'agriculture algérienne de 1954 à 1962 », *Revue de l'Occident musulman et de la Méditerranée* 8 (1) : 41 - 99

LEROI-GOURHAN André – 1965, *Le geste et la parole (I). Technique et langage*, Paris. A. Michel.

LETOURNEAU Charles – 1910, *La Psychologie ethnique. Mentalité des races et des peuples*, Paris, Schleicher frères.

LEVEAU Rémy – 1982, « Évolution de la stratification sociale au Maghreb », *Revue de l'Occident musulman et de la Méditerranée* 33 : 97-112.

LEVI-STRAUSS Claude – 2003 (1958), *Anthropologie structurelle*, Paris, Pocket.

LEVY-LEBOYER Maurice – 1982, *Les inégalités interrégionales : évolution au 19ème siècle*, Économie *rurale* 152 : 26-33.

LEWIS Arthur – 1954, « Economic development with unilimited supplies of labour », *The Manchester school* 22 : 139-191.

LINHART Robert – 1981 (1978), *L'établi*, Paris, Minuit.

LIPIANSKY Edmond Marc – 1994, « Identité nationale et psychologie. Alfred Fouillée » *in* CHEVALIER Jacques (dir), *L'identité politique*, CURAPP, Paris, PUF : 32-41.

LIPPEL Katherine – 1988, « Les victimes sans crimes : le traitement pénal des accidents du travail », *Criminologie* 21(1) : 35-36.

LOCHAK Danièle – 1976, « Observations sur un infra-droit », *Droit social* 5 : 43-49.

LOCHAK Danièle – 1995, « Police et travail. Aux origines de l'ordonnance du 2 novembre 1945 », *Plein Droit* 29-30 : 31-32.

LOCHAK Danièle – 1997, « La politique de l'immigration au prisme de la législation sur les étrangers », in FASSIN & Al (dir), *Les lois de l'inhospitalité : les politiques de l'immigration à l'épreuve des sans-papiers*, La Découverte, Paris, 288 p.

LOCHAK Danièle – 2004, « L'intégration, alibi de la précarisation », *Plein Droit* 59-60 : 3-6.

LOPEZ GARCIA Bernabe (dir) – 1996, *Atlas de la inmigración magrebí en España*, Dirección General de migraciones, Madrid, Universidad Autónoma de Madrid.

LOWN Judy & Al – 1988, « « Père plutôt que maître... » : le paternalisme à l'usine dans l'industrie de la soie à Halstead au XIXe siècle », *Le Mouvement social* 144 : 51-70.

LUCIANI Jean – 1990, « Logiques du placement ouvrier au XIXe siècle et construction du marché du travail », *Sociétés contemporaines* 3 : 5-18.

LUGAND Joseph – 1919, *L'immigration des ouvriers étrangers en France et les enseignements de la guerre*, Thèse de sciences politiques, Paris, Librairies et imprimeries réunies.

LUGUERN (TRAN-NU) Liêm-Khê – 1988, *Les travailleurs indochinois en France de 1939 à 1948*, Mémoire de maîtrise, Université Paris X-Nanterre.

LUGUERN Liêm-Khê – 2007, « Ni civil ni militaire : le travailleur indochinois inconnu de la Seconde Guerre mondiale », *Le mouvement social* 219-220 : 185-199.

MA MUNG Emmanuel – 1998, « La diaspora chinoise : intégration locale et territoire global », *Cultures en mouvement* 10 : 43-46.

MABON Armelle – 2002, « La tragédie de Thiaroye, symbole du déni d'égalité », *Hommes & Migrations* 1235 : 86-95.

MABON Armelle – 2006, « La singulière captivité des prisonniers de guerre coloniaux durant la Seconde Guerre mondiale », *French Colonial History* 7 :181-197.

MALMBERG Gunnar – 1997, « Time and space in *International Migration », in* HAMMAR Tomas & Al (eds), *International migration, immobility and development. Multidisciplinary perspectives*, Oxford, New York, Berg : 21-48.

MANDERSCHEID Françoise – 1991, *Une autre Sécurité sociale : la Mutualité Sociale Agricole*, Paris, L'Harmattan (Logiques Sociales).

MANNONI Maud – 1974, « Enfance administrée », *in* VERDIGLIONE Armando (dir), *Psychanalyse et Politique*, Paris, Seuil : 193-200.

MARCHAND Alain – 1978, « Les immigrés, victimes privilégiées des accidents du travail », *Économie et humanisme* 41 : 48-55.

MARIANI Thierry – 2007, *Rapport de l'Assemblée Nationale n°160 fait au nom de la commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République sur le projet de loi (N°57) relatif à la maîtrise de l'immigration, à l'intégration et à l'asile*, 263 p.

MARIE Claude-Valentin – 1983, « L'immigration clandestine en France », *Travail et Emploi* 17 : 27-39.

MARIE Michel – 1976, « Préface » in ALLAL Tewfik & Al, *Situations migratoires ou la fonction miroir*, Paris, Galilée.

MARIE Michel – 1983, « De l'immigré-colonial à l'immigré-marchandise : ou l'espace d'une amnésie ? » *in* TAHLA Larbi (dir), *Maghrébins de France : émigrés ou immigrés*, Annuaire de l'Afrique du Nord, Paris, CNRS : 333-347.

MARTÍN Emma & Al – 2001, *Mercados de trabajo e inmigración extracomunitaria en la Agricultura Mediterránea*, Junta de Andalucía, Séville (Espagne).

MARTIN Philip L. – 2003, *Managing labor migration : temporary worker programs for the 21st century,* International Institute for Labour Studies, Genève (Suisse).

MARTINEZ Susana – 2007, « La investigacion participativa como practica social y su aportacion al mundo laboral a traves del modelo obrero », *Salud de los trabajadores* 15(2) : 107-117.

MARX Karl – 1950 (1867), *Le capital. Critique de l'économie politique I (3)*, Paris, Sociales.

MARX Karl – 1972 (1859), *Contribution à la critique de l'économie politique*, Paris, Sociales.

MARX Karl & ENGELS Frédéric – 1978, *Critique de Malthus*, Paris, Maspero (Petite bibliothèque).

MATH Antoine – 1998, « Les allocations familiales et l'Algérie coloniale : à l'origine du FAS et de son financement par les régimes de prestations familiales », *Recherches et Prévisions* 53 : 35-44.

MATHIEU Lilian – 1999, « Une mobilisation improbable : l'occupation de l'église Saint-Nizier par les prostituées lyonnaises », *Revue Française de Sociologie* 40 (3) : 475-499.

MATHIEU Nicole-Claude – 1991, *L'anatomie politique, Catégorisations et idéologies du sexe*, Paris, Côté-femmes.

MATONTI Frédérique & POUPEAU Franck – 2004, « Le capital militant. essai de définition », *Actes de la recherche en sciences sociales* 155 : 4-11.

MATTEI Bruno - 1976, « La normalisation des accidents du travail : l'invention du risque professionnel », *Temps modernes* 354 : 988-1003.

MAUCO Georges – 1932, *Les étrangers en France, leur rôle dans l'activité économique*, Paris, Armand Colin.

MAUCO Georges – 1937, « Résultats statistiques du recensement général de la population en 1931. Étrangers et naturalisés », *Annales de géographie* 46(263) : 514-516.

MAUCO Georges & DEMANGEON Albert – 1939, *Documents pour servir à l'étude des étrangers dans l'agriculture française*, Paris, Herman.

MAUSS Marcel – 1999 (1950), « Notion de technique du corps », *Sociologie et Anthropologie*, Paris, PUF (Quadrige) : 365-386.

MAUSS Marcel – 2007 (1925), *Essai sur le don : forme et raison de l'échange dans les sociétés archaïques*, Paris, PUF (Quadrige).

MAUX-ROBERT Marie-Antoinette – 2002, « Le commissariat à la lutte contre le chômage en zone sud », *Guerres mondiales et conflits contemporains* 206 : 121-146.

MAZOUZ Mohamed – 1984, *Le Maroc et l'immigration marocaine en France*, Paris, ADRI.

McLAUGHLIN Janet – 2009, *Trouble in our fields : health and human rights among mexican and caribbean migrant farm workers in Canada*, Thèse d'anthropologie, Université de Toronto (Canada).

McWILLIAMS Carey – 2000(1939), *Factories in the field : the story of migratory farm labor in California*, Berkeley (USA), University of California Press.

MEHRI Maysaloun – 2008, *Étude de l'impact de l'exposition à des mélanges de pesticides à faibles doses : caractérisation des effets sur les lignées cellulaires humaines et sur le système hématopoïétique murin*, thèse de l'Institut National Polytechnique de Toulouse, Toulouse.

MEILLASSOUX Claude – 1979 (1975), *Femmes, greniers, capitaux*, Paris, Maspero.

MEMMI Albert – 1985 (1957), *Portrait du colonisé, précédé de portrait du colonisateur*, Paris, Gallimard (Folio actuel).

MERLE Isabelle – 2004, « De la « légalisation » de la violence en contexte colonial. Le régime de l'indigénat en question », *Politix* 17(66) : 137-162.

MESINI Béatrice – 2005, «Contrats OMI, filière légale d'introduction de saisonniers et zones de non-droit dans l'agriculture provençale», *Migration maghrébine : enjeux actuels et contentieux*, Université Mohammed I, Oujda (Maroc), 24-25 novembre.

MESINI Béatrice – 2006, *Saisonniers étrangers dans l'agriculture méditerranéenne, les ressorts d'une mobilisation multi-niveaux*, Document de travail, CNRS-UMR Telemme, 48 p.

MESINI Béatrice – 2008, « Contentieux prudhommal des étrangers saisonniers dans les Bouches-du-Rhône », Études *Rurales* 182 : 121-138.

MESINI Béatrice – 2011, « Le détachement transnational de travailleurs temporaires extracommunautaires dans l'agriculture européenne », *Fragmented agricultural productions and circular migrations : « New spaces of insecurity »*, Université de Leipzig (Allemagne), 23-25 juin.

MESINI Béatrice & RAU Victor – 2007, « Segmentation statutaire et ethnique du marché de l'emploi en agriculture : le cas des saisonniers migrants dans la production de fruits et légumes en Méditerranée », *Nouvelles dynamiques migratoires : activités régulières et irrégulières sur le marché du travail européen*, Université de Nice Sophia Antipolis, 7 décembre.

MEYER Jean-Pierre – 1997, « Astreinte physiologique lors d'opérations de retraite d'amiante », *Documents pour le médecin du travail* 69 : 19-25

MEZZADRA Sandro – 2005, *Derecho de fuga. Migraciones, ciudadanía y globalización*, Madrid (Espagne), Traficantes de sueños.

MGHARI Mohamed – 2008, "La migration circulaire. Quelques éléments d'approche au Maroc", *CARIM-AS* 2008/38, RSCAS/IUE, San Domenico di Fiesole.

MICHEL Marc – 1990, « Mythes et réalités du concours colonial : soldats et travailleurs d'Outre-mer dans la guerre française », *in* BECKER Jean-Jacques & AUDOIN-ROUZEAU Stéphane (dir), *Les sociétés européennes et la guerre de 1914-1918*, Nanterre, Presses de l'Université Paris X : 393-409.

MILES Robert – 1987, *Capitalism and unfree labour. Anomaly or necessity?*, New York (USA), Tavistock.

MILHAU Jules – 1951, « La main-d'œuvre saisonnière des vendanges dans les quatre départements : Gard, Hérault, Aude, Pyrénées-Orientales », *Revue du ministère de l'Agriculture* 64 : 293-305.

MILLIOT Louis – 1934 « L'exode saisonnier des Rifains vers l'Algérie », *Bulletin Économique du Maroc* 1 (5) : 313-321.

MOHAMMED-BRAHIM Brahim – 1996, *Du point de vue du travail ou comment sulfater la vigne autrement : approche ergotoxicologique du traitement phytosanitaire en viticulture*, mémoire de DESS d'ergonomie, Université Bordeaux II.

MOHAMMED-BRAHIM Brahim & GARRIGOU Alain – 2009, Une approche critique du modèle dominant de prévention du risque chimique. L'apport de l'ergotoxicologie, *Activités* 6 (1) : 49-67.

MOLLARD Amédée – 1977, *Paysans exploités : essai sur la question paysanne*, Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble.

MONTAGNE Robert – 1952, Naissance du prolétariat marocain, enquête collective, 1948-1950, Cahiers de l'Afrique et de l'Asie III.

MONTAGNE Robert – 1954, Étude *sociologique de la migration des travailleurs musulmans d'Algérie en France*, Cahier liminaire : 3-33.

MONTANDON Alain (dir) – 2001, *Lieux d'hospitalité : hospices, hôpital, hostellerie*, Clermont-Ferrand, Presses Universitaires Blaise Pascal (Littératures)

MORENO Juana – 2008, « Mujeres marroquies en la agricultura onubense : vivencias migratorias a traves de la contratacion en origen », Mémoire de DEA, Université Autonome de Madrid (Espagne).

MORENO Juana – 2009, « Los contratos en origen de temporada : mujeres marroquíes en la agricultura onubense », *Revista de estudios internacionales mediterráneos* 7 : 58-78.

MORENO Pasqual – 1994, « L'émigration maghrébine dans l'agriculture espagnole : un effet indirect des politiques d'ajustement structurel ? », *Options Méditerranéennes* 8 (série B, Études et Recherches) : 136-140.

MORICE Alain – 1999*a*, *Recherches sur le paternalisme et le clientélisme contemporains : méthodes et interprétations.* Mémoire pour l'habilitation à diriger des recherches, Paris : *École* des Hautes Études en Sciences Sociales, 227 p.

MORICE Alain – 1999*b*, « Quelques réflexions sur l'adhésion au système », *Travailler* 3 : 31-54.

MORICE Alain – 2001, « « Choisis, contrôlés, placés » – renouveau de l'utilitarisme migratoire, *Vacarme* 14 : 56-60.

MORICE Alain – 2002, « L'utilitarisme migratoire en question », *A l'encontre* 5 : 12-22.

MORICE Alain – 2004, « Le travail sans le travailleur », *Plein droit* 61.

MORICE Alain – 2005, « « Comme des esclaves », ou les avatars de l'esclavage métaphorique », *Cahiers d'Études Africaines* 179-180 : 1015-1036.

MORICE Alain – 2006, « Pas de séjour sans travail, ou les pièges du contrat saisonnier. L'exemple des Marocains dans l'agriculture provençale », *Migrations Société* 18 (107) : 211-231.

MORICE Alain – 2007, « Du seuil de tolérance au racisme banal, ou les avatars de l'opinion fabriquée », *Journal des anthropologues* 110-111 : 379-408.

MORICE Alain – 2008, « Le mouvement des sans-papiers ou la difficile mobilisation collective des individualismes », in BOUBEKER Ahmed & HAJJAT Abdellali, *Histoire politique des immigrations (post)coloniales*, Amsterdam, Paris : 125-141.

MORICE Alain – 2008*a*, « Quelques repères sur les contrats OMI et ANAEM », *Études rurales* 182 : 61-68.

MORICE Alain – 2008*b*, « L'Europe et ses migrations de travail. Une politique quelque peu clandestine », *Migrations société* 20(116) : 85-103.

MORICE Alain & MICHALON Bénédicte – 2008, « Les migrants dans l'agriculture : vers une crise de main-d'œuvre ? », Études *rurales* 182 : 9-28.

MOROKVASIC Mirjana – 1999, « La mobilité transnationale comme ressource », *Cultures et Conflits* 33-34 : 105-122.

MOULIER-BOUTANG Yann – 1986, « L'immigration en situation irrégulière, comparaisons internationales et principaux fils conducteurs », in MOULIER-BOUTANG Yann & Al, Économie *politique des migrations clandestines de main-d'œuvre. Comparaisons internationales et exemple français,* Paris, PUBLISUD.

MOULIER-BOUTANG Yann – 1992, « Économie du statut des migrants dans les démocraties industrielles », *in* RUDE-ANTOINE Edwige (dir), *L'immigration face aux lois de la République*, Paris , Karthala : 35-68.

MOULIER-BOUTANG Yann – 1994, « La rigidité de la division du travail à la baisse ; la leçon théorique des migrations internationales », *Futur Antérieur* n° spécial (« École de la régulation et critique de la raison économique » : 219-238.

MOULIER-BOUTANG Yann – 1998, *De l'esclavage au salariat. Économie historique du salariat bridé,* Paris, PUF.

MOULIER-BOUTANG Yann & Al – 1986, Économie *politique des migrations clandestines de main-d'œuvre. Comparaisons internationales et exemple français,* Publisud, Paris.

MOULIERAS Auguste – 1895, *Le Maroc inconnu. Exploration du Rif* 1, Paris, J. André.

MOULIN Annie – 1995 (1988), *Les paysans dans la société française*. *De la révolution à nos jours*, Paris, Seuil.

MOUNA Khalid – 2010, *Le bled du Kif. Économie et pouvoir chez les Ketama du Rif,* Paris, Ibis Press.

MULLER Pierre – 1984., *Le technocrate et le paysan. Essai sur la politique française de modernisation de l'agriculture de 1945 à nos jours,* Paris, Ouvrières.

MURY Gilbert – 1974, *Le sang ouvrier. Les accidents de travail*, Paris, Cerf.

MUSSO Sandrine – 2005, « La santé des étrangers : éléments d'histoire susceptibles d'éclairer quelques enjeux contemporains », *Colloque « Exil et VIH »,* Ville-Evrard, 2 décembre.

MYERS Nancy – 2002, « The precautionary principle. Put values first », B*ulletin of science, technology and society* 22(5) : 210-219.

NADAUD Martin – 1998 (1889), *Léonard, maçon de la creuse*, Paris, La Découverte.

NAILI DOUAOUDA B. – 1986, « La sinistrose chez le migrant maghrébin », *Annales médico-psychologiques* 144(10) : 1099-1104.

NAMONT Jean-Philippe – 2010, « La Colonie et les Tchécoslovaques de France. Sentiment d'appartenance, discours et relations de pouvoir (1914-1940) », Séminaire *Sciences sociales et immigration,* Paris, ENS, 19 février.

NARBONNE Jean-François – 2007, « L'expertise française en toxicologie : un cas désespéré ? » , *La revue pour l'histoire du CNRS* 16.

NAROTSKY Susana – 2001, « Un nouveau paternalisme industriel ? : Les liens affectifs dans les rapports de production des réseaux économiques locaux », *Anthropologie et Sociétés* 25(1) : 117-140.

NASH Linda – 2004, « The fruits of ill-health : pesticides and workers' bodies in post-World war II California », *OSIRIS* 19: 203-219.

NAVEL Georges – 1945, *Travaux,* Paris, Gallimard.

NDIAYE Pap – 2008, *La condition noire. Essai sur une minorité française,* Paris, Calmann-Lévy.

NEWLAND Kathleen & Al – 2008, « Learning by doing : experiences of circular migration », *Insight. Program on migrants, migration and development,* Migration policy institute, Washington DC (USA).

NICOURT Christian & GIRAULT Jean Max – 2009, « Le coût humain des pesticides : comment les viticulteurs et les techniciens viticoles français font face au risque », *VertigO* 9 (3).

NOIN Daniel – 1970, *La population rurale du Maroc*, Paris, PUF.

NOIRIEL Gérard – 1988*a*, *Le creuset français : histoire de l'immigration (XIXe-XXe siècles)*, Paris, Seuil.

NOIRIEL Gérard – 1988*b*, « Du "patronage" au "paternalisme" : la restructuration des formes de domination de la main-d'œuvre ouvrière dans l'industrie métallurgique française », *Le Mouvement social* 144 : 17-35.

NOIRIEL Gérard – 1991, *La tyrannie du national*, Paris, Calmann-Lévy (Les temps qui courent).

NOIRIEL Gérard – 1994, «L'immigration étrangère dans le monde rural pendant l'entre-deux-guerres », *Études rurales* 135/136 : 13-35

NOIRIEL Gérard – 2007, « Émigration coloniale et immigration étrangère. Pourquoi dire « émigration » pour les colonies et « immigration » pour les autres ? L'exemple des Algériens et des Italiens sous la III[e] République », *Pour une histoire critique et citoyenne. Le cas de l'histoire franco-algérienne*, 20-22 juin 2006, Lyon, ENS-LSH.

NOIRIEL Gérard – 2010, *Le massacre des italiens : Aigues-Mortes, 17 août 1993*, Paris, Fayard.

NOREAU Pierre – 2000, « Le droit comme vecteur politique de la citoyenneté. Cadre d'analyse pour l'étude des rapports collectifs entre majorité et minorités », in COUTU Michel & Al, *Droits fondamentaux et citoyenneté. Une citoyenneté fragmentée, limitée, illusoire*, Thémis/Institut international de sociologie du droit, Oñati/Montréal (Canada).

NOREAU Pierre & VALLET Elisabeth – 2004, « Le droit comme ressource des minorités nationales. Un modèle de mobilisation politique du droit », in NOREAU Pierre & WOEHRLING José (dir), *Diversité des appartenances culturelles et réaménagement des institutions politiques et de la citoyenneté*, Wilson Lafleur, Montréal (Canada).

NORTH David S. – 1980, « Nonimmigrant workers : visiting labor force participants », *Monthly labor review* 103(10) : 26-30.

ODDONE Ivar & Al – 1977, *Ambiente di lavoro*. *La Fabbrica nel territorio,* Rome (Italie), Esi.

OLSON Mancur – 1978, *Logique de l'action collective*, PUF, Paris.

OSORIO Claudia & CLOT Yves – 2010, « L'analyse collective des accidents du travail : une méthode d'analyse pour intégrer la dimension subjective et développer le genre professionnel », *Activités* 7(1) : 28-41.

PACKHAM Chris – 2006, « Gloves as chemical protection. Can they really work », *Annals of Occupational Hygiene* 50(6) : 545–548.

PAILLARD Bernard & FISCHLER Claude – 1981, *La damnation de Fos*, Paris, Le Seuil.

PALIDDA Salvatore – 1999, « La criminalisation des migrants », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 129 : 39-49.

PASCON Paul – 1977, « Histoire : qu'est-ce qu'une *tribu* ? Les *tribus* du Haoûz. L'idéologie du almohade », *Lamalif* 93 : 24-31.

PEARCE Neil – 2008, « Corporate influences on epidemiology », *International journal of epidemiology* 37(1) : 46-53.

PEDRENO Andres – 1998, *Del jornalero agricola al obrero de la factorias vegetales. Estrategias familiares y nomadismo laboral en la ruralidad murciana,* Thèse de sociologie, Université de Murcia (Espagne).

PERALDI Michel (dir) – 2001, Cabas et containers, activités marchandes informelles et réseaux migrants transfrontaliers, Paris, Maisonneuve & Larose.

PERRIN-ESPINASSE Marie-Thérèse & BOIRAL Pierre – 1988, « Des immigrés aux champs : une population sans avenir ? », *Bulletin de la société languedocienne de géographie* 3-4 : 223-231.

PERROT Michelle – 1974, *Les ouvriers en grève. France 1871-1890*, Paris, Mouton.

PESCHANSKI Denis – 2000, *Les camps français d'internement (1938-1946)*, Thèse de doctorat d'État en histoire contemporaine, Université Paris I Panthéon-Sorbonne.

PIERRE Claudine – 1998, « 1919-1939, les maires de communes rurales des Ardennes face aux étrangers », *Hommes et Migrations* 1215 : 82-95.

PIERRE Claudine – 1999, « Les socialistes, les communistes et la protection de la main-d'œuvre française (1931-1932) », *Revue européennes des migrations internationales* 15 : 199-221.

PINCON Michel – 1985, « Un patronat paternel », *Actes de la recherche en sciences sociales* 57-58 : 95-102.

PINCON Michel & PINCON-CHARLOT Monique – 1997, *Voyager en grande bourgeoisie. Journal d'enquête*, Paris, Presses universitaires de France.

PIORE Michael J. – 1979, *Birds of Passage : Migrant Labor and Industrial Societies*, Cambridge (USA), Cambridge University Press.

PIORE Michael J. – 1980, "Dualism as a response to flux and uncertainty", *in* BERGER Suzanne & PIORE Michael (dir), *Dualism and Discontinuity in Industrial Society*, New York (USA), Cambridge University Press : 23-54.

PITTI Laure – 2001, « Grèves ouvrières *versus* luttes de l'immigration : une controverse entre historiens », *Ethnologie française* 3(31) : 465-476.

PITTI Laure – 2002, *Ouvriers algériens à Renault-Billancourt de la guerre d'Algérie aux grèves d'OS des années 1970. Contribution à l'histoire sociale et politique des ouvriers étrangers en France*, Thèse d'histoire, Université Paris 8.

PITTI Laure – 2004, « De la différenciation coloniale à la discrimination systémique? La condition d'OS algérien à Renault, de la grille Parodi à la méthode Renault de qualification du travail (1945-1973) », *Revue de l'IRES* 46 : 69-107.

PITTI Laure – 2005, « Travailleurs de France, voilà notre nom ». Les mobilisations des ouvriers étrangers dans les usines et les foyers durant les années 1970 », *Migrance* 25 : 50-71.

PITTI Laure – 2010, « Experts « bruts » et médecins critiques. Ou comment la mise en débats des savoirs médicaux a modifié la définition du saturnisme en France durant les années 1970 », *Politix* 91 : 103-132.

PONET Philippe – 2007, « Remettre les corps en ordre : entre savoirs et pouvoirs. La « professionnalisation » de l'évaluation médicale du dommage corporel », *Revue e de sociologie 48-3* : 477-517.

PONET Philippe – 2009, « *Devenir cause.* Les logiques pratiques de production du « nombre de ». Le moment de l'expertise médicale des victimes de dommage corporel », *in* LEFRANC Sandrine & MATHIEU Lilian (dir), *Mobilisations de victimes*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes (Res Publica) : 69-82.

PONTY Janine – 2004, *L'immigration dans les textes (1789- 2002)*, Paris, Belin.

PONTY Janine – 2005 (1988), *Polonais méconnus : histoire des travailleurs immigrés en France dans l'entre-deux-guerres*, Paris, Publications de la Sorbonne.

POROT Antoine (dir) – 1965(1952), *Manuel alphabétique de psychiatrie clinique et thérapeutique*, Paris, PUF.

POROT Antoine & SUTTER Jean – 1939, « Le « primitivisme » des indigènes nord-africains. Ses incidences en pathologie mentale », *Sud médical et chirurgical* (avril) : 226-241.

PORTES Alejandro – 1999, « La mondialisation par le bas », *Actes de la recherche en sciences sociales* 129 : 15-25.

POSTONE Moishe – 2009 (1993), *Temps, travail et domination sociale*, Paris, Mille et une nuits.

POUGET Émile – 1914, *L'organisation du surmenage : le système Taylor*, Paris, Rivière.

PREVEL Maxime – 2005, *L'usine à la campagne. Socio-anthropolgie du productivisme agricole*, Université de Caen-Basse-Normandie.

PRIMON Jean-Luc – 2007, « Ethnicisation, racisation, racialisation : une introduction », *Faire savoirs* 6 : 3-14.

PRINCE-DEVILLE Catherine – 1999, *Accidents et incidents lors des fumigations au Bromure de Méthyle : enquête auprès des entreprises utilisatrices et de leurs applicateurs*, Mémoire pour le Diplôme d'Études Spécialisées en Médecine du Travail, Paris, Université Paris VII/Faculté de Médecine X. Bichat.

PRIVAT L. – 1966, « Les saisonniers agricoles dans le Midi de la France », *Économie rurale* 67 : 37-48.

QUIJANO Anibal – *2005, «* El « movimiento indigena » y las cuestiones pendientes en América Latina", *Tareas 119 : 31-62.*

RABARDEL Pierre – 2005, « Instrument, activité et développement du pouvoir d'agir » *in* LORINO Philippe & TEULIER Régine (dir), *Entre connaissance et organisation : l'activité collective*, Paris, La Découverte (Recherches) : 251-265.

RAFLIN Numa – 1911, *Le placement et l'immigration des ouvriers agricoles polonais en France*, Paris, Imprimerie Nationale.

RAINERO Romain H. – 2007, « La crise de la main d'œuvre italienne à Nice dans les années vingt et trente », *Cahiers de la Méditerranée* 74 : 269-274.

RAVENEL Bernard – 1993, « L'insoutenable forteresse Europe », *Confluences méditerranéennes* 5 : 101-120.

RAYNAUD François & Al – 1981, *L'immigration saisonnière dans l'agriculture de 1967 à 1981*, Office National d'Immigration, Paris.

REA Andréa – 1998, « Le racisme européen ou la fabrication du sous-Blanc », *in* REA Andréa (dir), *Immigration et racisme en Europe*, Bruxelles, Complexe : 167-201.

RECHAM Belkacem – 2006, « Les indigènes nord-africains prisonniers de guerre (1940-1945) », *Guerres mondiales et conflits contemporains* 223 : 109-125.

RECHTMAN Richard – 2010, « La psychiatrie à l'épreuve de l'altérité. Perspectives historiques et enjeux actuels », *In* FASSIN Didier (dir), *Les nouvelles frontières de la société française* , Paris, La Découverte.

REIGADA Alicia – 2009, *Les nuevas temporeras de la fresa en Huelva. Flexibilidad productiva, contratacion en origen y feminizacion del trabajo en una agricultura globalizada*, Thèse d'anthropologie, Université de Séville (Espagne).

REIGADA OLAIZOLA Alicia – 2006, *Las nuevas temporeras de la fresa de Huelva : procesos de trabajo y discursos sociales*, Trabajo de Suficiencia Investigadora, Departamento de Antropología, Universidad de Sevilla.

REMY Jacques – 1991, « Guerre et paix dans les jardins de l'artifice », i*n* MEILLER Daniel & VANNIER Paul, *Le grand livre des fruits et légumes : histoire, culture et usage*, Besançon, La Manufacture : 367-371.

REYNAUD PALIGOT Carole – 2008, « La psychologie des peuples et ses applications durant l'entre-deux-guerres », *Revue de synthèse* 1 : 125-146.

RICOEUR Paul – 1990, *Soi-même comme un autre*, Paris, Seuil.

RICOEUR Paul – 1965, *Le juste*, Paris, Esprit.

RIGOUSTE Mathieu – 2009, *L'ennemi intérieur. La généalogie coloniale et militaire de l'ordre sécuritaire dans la France contemporaine*, Paris, La Découverte (Cahiers libres).

RINAUDO Yves – 1987, « Un travail en plus : les paysans d'un métier à l'autre (vers 1830-vers 1950) », *Annales ESC* 2 : 283-302.

ROCHE Louis – 1959, « Discours à l'Assemblée générale de l'Association lyonnaise de médecine légale », *Bulletin de médecine légale* 4, juillet.

ROCHE Louis & REYNAUD Charles-André – 1960, *L'appréciation du dommage corporel dans le cadre du droit commun*, Paris, Masson & Cie.

RODIER Claire & TERRAY Emmanuel (dir) – 2008, *Immigration : fantasmes et réalités. Pour une alternative à la fermeture des frontières*, Paris, La Découverte (Sur le vif).

RODRIGUES DE SANTOS José & MARIE Michel – 1971, « Migrations et force de travail », *Espaces & Sociétés* 4.

ROSATTI Peter – 1989, « La sinistrose : un concept à réviser », *Douleur et analgésie* 2(2) : 61-67.

ROSATTI Peter – 1993, « Sinistrose et pauvreté », *Douleur et analgésie* 6(4): 105-106.

ROSENTAL Paul-André – 1999, *Les sentiers invisibles* : *espace, familles et migrations dans la France du XIXe siècle*, Paris, EHESS.

ROSENTAL Paul-André – 2003, *L'intelligence démographique. Sciences et politiques des populations en France (1930-1960)*, Paris, Odile Jacob.

ROSENTAL Paul-André – 2007, « Avant l'amiante, la silicose. Mourir de maladie professionnelle dans la France du XXème siècle », *Population & sociétés* 437 : 1-4.

ROSENTAL Paul-André & DEVINCK Jean-Claude – 2007, « Statistique et mort industrielle. La fabrication du nombre de victimes de la silicose dans les houillères en France de 1946 à nos jours », *Vingtième siècle* 95 : 75-91.

ROUDIE Philippe – 1987, *Les saisonniers étrangers en Aquitaine septentrionale*, Bordeaux, Publications de la MSH d'Aquitaine (Maison des Pays Ibériques).

ROY Donald – 2006, *Un sociologue à l'usine. Textes essentiels pour la sociologie du travail*, Paris, La Découverte (Grands repères-Classiques).

RUHS Martin – 2002, *Temporary foreign workers programmes : policies, averse consequences, and the need to make them work*, Working paper 56, CCIS/Université de Californie, San Diego.

RUHS Martin – 2006, « Potentiel des programmes de migration temporaire dans l'organisation des migrations internationales », *Revue Internationale du travail* 145 : 7-41.

RUIZ Purificación – 1995, "Inmigración y mercado laboral en la horticultura forzada almeriense. Una aproximación", *Demófilo* 15 : 135-154

RUSSEL Edmund – 2001, *War and nature : fighting humans and insects with chemicals from world war I to Silent Spring*, New York (USA), Cambridge University Press.

RYGIEL Philippe – 2001, « Polices, étrangers et travailleurs coloniaux dans le Cher de 1914 à 1918 », *in* BLANC-CHALEARD Marie-Claude & Al, *Police et migrants France 1667-1939*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes.

RYGIEL Philippe – 2009 (2006) « Refoulements et renouvellement des cartes de travailleur étranger dans le Cher durant les années 1930 » *in* RYGIEL Philippe (dir), *Le bon grain et l'ivraie : la sélection des migrants en Occident (1880-1939)*, Paris, Publibook : 199- 226.

SAADA Emmanuelle – 2003, « Citoyens et sujets français de l'empire français. Les usages du droit en situation coloniale », *Genèses* 53 : 4-24.

SAGNES Jean (dir) – 2008, *La révolte du midi viticole cent ans après (1907-2007)*, Perpignan, Presses Universitaires de Perpignan (Études).

SAID Edward Wadie – 1980 (1978), *Orientalisme : l'Orient créé par l'Occident*, Paris, Seuil.

SAINEAN Lazare – 1915, *L'argot des tranchées*. *D'après les Lettres des Poilus et les Journaux du Front*, Paris, E. de Boccard.

SAKOYAN Juliette – 2008, « L'éthique multi-située et le chercheur comme acteur pluriel. Dilemmes relationnels d'une ethnographie des migrations sanitaires », *Ethnographique.org 17*.

SALA PALA Valérie – 2007, « La politique du logement social est-elle raciste ? L'exemple marseillais », *Faire savoirs 6* : 25-36.

SAMUEL Onil & Al – 2002, *Pesticides en milieu serricole. Caractérisation de l'exposition des travailleurs et évaluation des délais de réentrée*, Montréal (Canada), Institut de Recherche Robert-Sauvé en Santé et en Sécurité du Travail.

SATZEWICH Victor – 1991, *Racism and the incorporation of foreign labour : Farm labour migration to Canada since 1945*, London (UK), Routledge.

SAUZET Marc – 1890, *Le livret obligatoire des ouvriers*, Paris, F. Pichon.

SAYAD Abdelmalek – 1986, « La vacance comme pathologie de la contradiction d'immigré, le cas de la retraite ou de la préretraite », *Gérontologie 60 :* 37-55.

SAYAD Abdelmalek – 1999, *La double absence. Des illusions de l'émigré aux souffrances de l'immigré*, Paris, Seuil (Liber)..

SAYAD Abdelmalek – 1999 (1979), « Les trois âges de l'émigration » *in* SAYAD Abdelmalek, *La double absence. Des illusions de l'émigré aux souffrances de l'immigré*, Paris, Le seuil (Liber) : 53-98.

SAYAD Abdelmalek – 2006 (1991), *L'immigration ou les paradoxes de l'altérité. 1. L'illusion du provisoire*, Paris, Raisons d'agir.

SCHIFF Maurice – 2004, *When migrants overstay their legal welcome : a proposed solution to guest-worker program*, IZA Discussion paper 1401, IZA, Bonn.

SCHWARTE Ludger – 2006, « La mise en scène du droit », *Labyrinthe* 23 (1).

SCHWERTZ-FAVRAT Odile – 2008, « C'est pour la fraise », *Plein Droit* 78 : 26-29.

SCOTT James – 1985, *Weapons of the weak. Everyday forms of peasant resistance*, New Haven, Yale University Press.

SEILER Daniel Louis – 2004, *La méthode comparative en science politique*, Paris, A. Colin.

SERALINI Gilles-Eric & Al – 2005, « Differential effects of glyphosate and Roundup on human placenta cells and aromatase », *Environmental health perspectives* 113(6) : 716-720.

SIETY Francine – 1967, « Chronique de l'immigration. L'immigration étrangère en France en 1966 », Population 22(4) : 735-738.

SIMEANT Johanna – 2005, « Les sans-papiers : 1973… », *Migrance* 25 : 79-88.

SIMMEL Georges – 1979(1908), « Digression sur l'étranger » in GRAFMEYER Yves & JOSEPH Isaac (dir), *L'école de Chicago, naissance de l'écologie urbaine*, Paris, Aubier (Champ urbain) : 53-77.

SINGER-KEREL – 1989, « « Protection » de la main-d'œuvre en temps de crise », *Revue européenne de migrations internationales* 5(2) : 7-27.

SNOW David & Al – 1980, "Social networks in social movements : a microstructural approach to differential recruitment", *American Sociological Review* 45 : 787-801.

SPIRE Alexis – 1999, « De l'étranger à l'immigré », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales* 129 (1) : 50-56.

SPIRE Alexis – 2003, « Semblables et pourtant différents. La citoyenneté paradoxale des « Français musulmans d'Algérie » en métropole », *Genèses* 53 : 48-68.

SPIRE Alexis – 2004, « Les réfugiés, une main-d'œuvre à part ? Conditions de séjour et d'emploi, France, 1945-1975 », *Revue Européenne des Migrations Internationales* 2 (20) : 13-38.

SPIRE Alexis – 2005, Étrangers *à la carte. L'administration de l'immigration en France (1945-1975)*, Paris, Grasset.

SPIRE ALEXIS – 2008, *Accueillir ou Reconduire. Enquête sur les guichets de l'immigration*, Raisons d'agir, Paris.

SPIVAK Gayatri Chakravorty – 1988, « Subaltern studies : deconstructing historiography », *in* GUHA Ranajit & SPIVAK Gayatri Chakravorty (dir), *Selected subaltern studies*, Dehli, Oxford University Press : 3-34.

STANZIANI Alessandro – 2003, « La falsification du vin en France, 1880-1905 : un cas de fraude agro-alimentaire », Revue d'histoire moderne et contemporaine 50 (2) : 154-186.

STORA Benjamin – 1986, « Faiblesse paysanne du mouvement nationaliste algérien avant 1954 », *Vingtième siècle* 12 : 59-72.

STORA Benjamin – 1992, *Aide-mémoire de l'immigration algérienne*, CIEMI, Paris, L'Harmattan.

SUPIOT Alain – 2007 (1994), *Critique du droit du travail*, Paris, PUF (Quadrige).

SURAULT Pierre – 1984, « Modification des comportements familiaux et reproduction de la force de travail », *Actes des colloques de l'Association Internationale des Démographes de Langue Française* : 449-453.

SUTTER Jean & Al – 1959, « Aspects algériens de la pathologie mentale », Algérie médicale (septembre) : 891-896.

SZNELWAR Laerte Idal – 1992, *Analyse ergonomique de l'exposition des travailleurs agricoles aux pesticides. Essai ergotoxicologique*, Thèse de doctorat, Paris, CNAM.

TAAMALLAH Khemaies – 1983, « L'évolution de l'émigration tunisienne en Europe occidentale et ses aspects socio-économiques », in TAHLA Larbi (dir), *Maghrébins de France : émigrés ou immigrés*, Annuaire de l'Afrique du Nord, Paris, CNRS : 187-202.

TAGUIEFF Pierre-André – 1997, « Universalisme et racisme évolutionniste : le dilemme républicain hérité de la France coloniale », Hommes & migrations 1207 : 90-97.

TAGUIEFF Pierre-André (dir) – 1993, *Face au racisme*, Paris, La Découverte.

TAHLA Larbi – 1983*a*, « De l'immigration coloniale à l'immigration des coloniaux : colonisation, migrations internationales et mobilité primitive des forces de travail », *in* TAHLA Larbi (dir), *Maghrébins de France : émigrés ou immigrés*, Annuaire de l'Afrique du Nord, Paris, CNRS : 11-30.

TAHLA Larbi – 1983*b*, « Les migrations internationales de travail, pierre d'achoppement ou pierre de touche des théories économiques », *in* TAHLA Larbi (dir), *Maghrébins de France : émigrés ou immigrés*, Annuaire de l'Afrique du Nord, Paris, CNRS : 407-425.

TAHLA Larbi – 1987, « Propos sur quelques spécificités du modèle migratoire colonial », *Revue de l'Occident musulman et de la Méditerranée* 43 : 23-30.

TAHLA Larbi – 1989, *Le salariat immigré dans la crise. La main-d'œuvre maghrébine en France (1921-1987)*, Les cahiers du CRESM 22, CNRS, Paris.

TAJFEL Henri & TURNER John C. – 1986, « The social identity theory of intergroup behaviour », in WORCHEL Stephen & AUSTIN William G. (Eds.), *Psychology of intergroup relations*, Chicago, Nelson-Hall : 7-24.

TAPINOS Georges – 1965, « Chronique de l'immigration. L'immigration étrangère en France de 1959 à 1964 », *Population* 20(4) : 675-686.

TAPINOS Georges – 1974, *L'Économie des migrations internationales*, Paris, FNSP/ A. Colin.

TARRIUS Alain – 1992, *Les fourmis d'Europe : migrants riches et migrants pauvres et nouvelles villes internationales*, Paris, L'Harmattan (Logiques sociales).

TEIGER Catherine – 1980, « Les empreintes du travail », *in* Société Française de Psychologie du travail (dir), *Équilibre ou fatigue par le travail?*, Paris, Entreprise Moderne d'édition : 25-44.

TEIGER Catherine – 2002, « Origines et évolution de la formation à la prévention des risques « gestes et postures » en France », *Relations industrielles/Industrial relations* 57(3) : 431-462.

TEIGER Catherine & Al – 2006, « Quand les ergonomes sont sortis du laboratoire… à propos du travail des femmes dans l'industrie électronique (1963-1973). Rétro-réflexion collective sur l'origine d'une dynamique de coopération entre action syndicale et recherche-formation-action », *Pistes* 8(2).

TEMIME Émile – 1987, « « La migration européenne en Algérie au XIXe siècle : migration organisée ou migration tolérée », *Revue de l'Occident musulman et de la Méditerranée* 43 : 31-45.

TERRAY Emmanuel – 1999, « Le travail des étrangers en situation irrégulière ou la délocalisation sur place » *in* BALIBAR Étienne & Al, *Sans-papiers : l'archaïsme fatal*, Paris, La Découverte : 9-34.

TESTUD François & Al – 2001, *Toxicologie humaine des produits phytosanitaires (I)*, Paris, ESKA.

TEULIERES Laure – 2002, *Immigrés d'Italie et paysans de France (1920-1944)*, Toulouse, Presses Universitaires du Mirail (Tempus).

TEYSSIER-COTTE Christiane & COTTE Louis – 1997, « Problèmes posés par la réparation des maladies professionnelles au titre du tableau 57 », *Préventique-sécurité* 31 : 114-115.

THEBAUD-MONY Annie – 1990, « Inégalités sociales et tuberculose en Seine-Saint-Denis dans les années 1980. Une recherche pluridisciplinaire en santé publique », *Sociétés contemporaines* 3(3) : 59-80.

THEBAUD-MONY Annie – 1991*a*, *L'envers de la société industrielle. Approche comparative franco-brésilienne*, Paris, L'Harmattan.

THEBAUD-MONY Annie – 1991*b*, *La reconnaissance des maladies professionnelles en France. Acteurs et logiques sociales*, Paris, La documentation française.

THEBAUD-MONY Annie – 1991*c*, « Des travailleurs immigrés face aux atteintes professionnelles », *Plein droit* 14 (numéro spécial GISTI-ISIS/INSERM) : 4-18.

THEBAUD-MONY Annie – 1996, « La santé : enjeux d'une définition », *Prévenir* 30 : 36-42.

THEBAUD-MONY Annie – 1997, «La santé au travail : instrument et enjeu de la précarisation sociale », *in* APPAY Béatrice & THEBAUD-MONY Annie (dir), *Précarisation sociale, travail et santé*, Paris, CNRS/IRESCO : 554-575.

THEBAUD-MONY Annie – 2000, *L'industrie nucléaire, Sous-traitance et servitude*, Paris, Inserm-EDK.

THEBAUD-MONY Annie – 2007, *Travailler peut nuire gravement à votre santé*, Paris, La Découverte (Cahiers libres).

THIBAULT Marie-Noëlle (entretien avec) – 2002, « « French confection » : le Sentier (1980) », *Plein Droit* 55.

THIERRY Xavier – 2000, « Les entrées d'étrangers en France : évolutions statistiques et bilan de l'opération de régularisation exceptionnelle de 1997 », *Population* 55 (3) : 567 – 619

THOMAS Martin C. - 2002, "The Vichy government and French colonial prisoners of war (1940–1944)", *French Historical Studies* 25 (4) : 657-692.

THOMPSON Edward Palmer – 1971, « The moral economy of the English crowd in the eighteenth century », *Past and present* 50 *:* 76-136.

THOMPSON Edward Palmer – 1988 (1963), *La formation de la classe ouvrière anglaise*, Paris, Gallimard/Le seuil.

TILLY Charles – 1978, *From mobilization to revolution, New York*, Random House.

TORNY Didier – 2010, "From Oblivion to a Never-ending Watchfulness : the Management of Chlordecone Pollution in the French West Indies", *Cultivating crisis » : Pesticides et « suds », des problématiques pour les sciences sociales*, CIRAD, Montpellier, 4 mai.

TORNY Didier – 2012 (A paraître), "Managing an everlastingly polluted world. Food policies and community health actions in the French West Indies" *in* BOUDIA Soraya & JAS Nathalie (dir), *Toxic World. Toxicants, Health and Regulation in the XXth Century*, Londres (Royaume-Uni), Pickering and Chatto**.**

TORRES Christian & DAVEZIES Philippe – 2004, « L'aptitude à la lumière de l'éthique », *Cahiers Santé et Médecine du Travail* 19 : 74-77.

TORRES Gabriel – 1997, *La fuerza de la ironia. Un estudio del poder en la vida cotidiana de los trabajadores tomateros del occidente de Mexico*, CIESAS/Colegio de Jalisco, Mexico.

TRIPIER Maryse – 1990, *L'immigration dans la classe ouvrière en France*, CIEMI, L'Harmattan, Paris.

TUSELL Javier – 1976, *Oligarquía y caciquismo en Andalucía (1890-1923)*, Barcelone (Espagne), Planeta.

UCIJ – 2007, *Contre-rapport sur l'immigration et le droit d'asile,* Paris, 106 p.

VEAUVY Christiane – 1985, « Immigration/Émigration dans les campagnes provençales : conditions de l'expression collective des salariés agricoles », *Peuples méditerranéens* 31-32 : 151-168.

VEGA Anne – 2001, « *Soignants/soignés : pour une approche anthropologique des soins infirmiers,* Bruxelles, De Boeck Université.

VEIL Claude & CAVOZZI Irène – 1969, « Recherche interdisciplinaire sur les suites des accidents du travail », Psychologie française 13(1) : 109-112.

VERNIER Johanne – 2009, *Saisonniers étrangers et agriculture industrielle : moins de droits pour plus d'abus. Bilan et perspectives du séminaire européen tenu le 28 janvier 2009 à Bruxelles,* Échanges et partenariats, Paris.

VIAL Éric – 2001, « Pratiques d'une préfecture : les demandes d'expulsion de ressortissants italiens dans l'Isère de 1934 à la seconde guerre mondiale » *in* BLANC-CHALEARD Marie-Claude & Al, *Police et migrants France 1667-1939*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes : 167-180.

VIDALENC Jean – 1974, « La main-d'œuvre étrangère en France et la première guerre mondiale (1901-1926) », *Francia* 2 : 524-550.

VIET Vincent – 1996, *Le cheminement des structures administratives et la politique française de l'immigration (1914-1986),* DPM/FAS/MIRE.

VIET Vincent – 1998, *La France immigrée. Construction d'une politique 1914-1997*, Fayard, Paris.

VIET Vincent – 2004a, *Histoire des Français venus d'ailleurs de 1850 à nos jours,* Paris, Perrin (Tempus).

VIET Vincent – 2004b, « Vichy dans l'histoire des politiques françaises de la main-d'œuvre », *Travail et Emploi* 98 : 77-93.

VIET Vincent – 2006, « La politique de main-d'œuvre et les travailleurs étrangers et coloniaux entre 1914 et 1950 », *Hommes et migrations* 1263 : 10-25.

VILAR Juan Bautista – 1985, "Los orígenes de la inmigración laboral marroquí en la Argelia francesa. Los Rífenos en la Oranie (1855-1863)", *Cuadernos de Historia Moderna y Contemporánea* VI : 117-145.

VILAR Juan Bautista – 1989, *Los españoles en la Argelia francesa (1830-1914),* Centro de Estudios Históricos, Universidad de Murcia.

VILAR Juan Bautista & VILAR María José – 1999, *La emigración española al Norte de África (1830-1999),* Madrid, Arco Libros.

VILLATE Robert – 1985, « Toxicologie et ergonomie » *in* CASSOU Bernard & Al (dir), *Les risques du travail. Pour ne pas perdre sa vie à la gagner,* Paris, La découverte : 301-303.

VOIROL Olivier – 2005, « Les luttes pour la visibilité. Esquisse d'une problématique », *Réseaux* 129-130 : 89-121.

VUARIN Robert – 1980, « Pour une typologie sociologique des exploitations agricoles françaises (II). Proposition de critères », *Sociologie du Sud-Est* 22-23.

VYGOTSKI Lev – 1994(1931), *Défectologie et déficience mentale*, Neuchâtel & Paris, Delachaux & Niestlé.

WALDINGER Roger – 1993, « Le débat sur l'enclave ethnique : revue critique », *Revue européenne des migrations internationales* 9(2) :16-29.

WALLERSTEIN Immanuel – 1984, « Tendances et prospectives d'avenir de l'économie-monde », *Études internationales* 15(4) : 789-801.

WEBER Florence – 1990, « Journal de terrain, journal de recherche et auto-analyse. Entretien avec Gérard Noiriel », *Genèses* 2 : 138-147.

WEBER Max – 1986, « Enquête sur la situation des ouvriers agricoles à l'Est de l'Elbe. Conclusions prospectives », *Actes de la recherche en sciences sociales* 65 : 65-68.

WEBER Max – 2003 (1919), *Le savant et le politique*. Une traduction nouvelle, La découverte, Paris.

WEIL Patrick – 1991, *La France et ses étrangers. L'aventure d'une politique d'immigration (1938-1991)*, Calmann-Lévy, Paris

WEIL Patrick – 1995*a*, *La France et ses étrangers*, Paris, Gallimard (Folio).

WEIL Patrick – 1995*b*, « Racisme et discrimination dans la politique française de l'immigration 1938-1945/1974-1995 », *Vingtième siècle* 47 : 77-102.

WEIL Patrick – 2000, « Populations en mouvements, État inerte », *in* FAUROUX Roger & SPITZ Bernard (dir.), *Notre État, le livre vérité de la Fonction publique*, Paris, R. Laffont : 413-433.

WEINSTEIN Éric – 2002, « Migration et intérêt général : pour une nouvelle approche de la migration économique », *Revue internationale du travail* 141(3) : 249-278.

WENGER Étienne – 1998, *Communities of practice : learning, meaning, and identity. Learning in Doing : Social, Cognitive and Computational Perspectives*, New York (USA), Cambridge University Press.

WIEVIORKA Michel – 1998, *Le racisme. Une introduction*, Paris, La Découverte.

WINTERS L. Alan & Al – 2003, « Liberalising the temporary movement of natural persons : an agenda for the development round », *World economy* : 1137-1161.

WITTGENSTEIN Ludwig – 1961, *Investigations philosophiques*, Gallimard, Paris

WLUCZKA Marc – 2007, « Du contrôle sanitaire à la prévention, les enjeux de la santé des migrants », *Sève. Les tribunes de la santé* 17 : 39-45.

WOLPE Harold – 1970, "Capitalism and cheap labour-power in South Africa : from segregation to apartheid", *Economy and Society* 1(4) : 425-456.

WRIGHT Angus – 2005 (1990), *The death of Ramon Gonzalez, The modern agricultural dilemma*, Austin (USA), University of Texas Press.

YBARRA María Concepción – 1997, "La rebelión del Rif (1958-1959)", *Espacio, tiempo y forma*, Serie V, Historia contemporánea 10 : 333-347.

ZANCARINI-FOURNEL Michelle – 2002, « La question immigrée après 1968 », *Plein Droit* 53-54 : 3-7.

ZARIFIAN Philippe – 1999, *Objectif compétence. Pour une nouvelle logique*, Paris, Liaisons.

ZOLA Émile – 2004(1877), *L'Assommoir, Les Rougon-Macquart (II)*, Paris, Gallimard, (Bibliothèque de la Pléiade).

ZOLBERG Aristide R. – 1987, “Wanted but not welcome : Alien labor in Western development”, *in* ALONSO William A. (ed.), *Population in an interacting world*, Cambridge, Harvard University press : 261-297.

ZOLBERG Aristide R. – 1997, “Modes of incorporation : toward a comparative framework", *in* BADER Veil (ed.), *Citizenship and Exclusion*, London, Macmillan : 139-154.

LISTE DES ACRONYMES

AAH :	Allocation Adulte Handicapé
ACD :	Agent Chimiques Dangereux
AFSSET :	Agence Française de Sécurité Sanitaire de l'Environnement et du Travail
AFTAM :	Association Accueil Formation Travailleurs Migrants
AGCS:	Accord Général sur le Commerce des Services
AITE :	Accueil Information de Tous les Étrangers
AMAP :	Association pour le Maintien de l'Agriculture Paysanne
AMF :	Association des Marocains en France
ANAEM :	Agence Nationale de l'Accueil des Étrangers et des Migrations
ANPE :	Agence Nationale Pour l'Emploi
ANSES :	Agence Nationale de la SEcurité Sanitaire
APS :	Autorisation Provisoire de Séjour
ASSEDIC :	ASSociation pour l'Emploi Dans l'Industrie et le Commerce
ASTI :	Association de Solidarité avec les Travailleurs Immigrés
AT :	Accidents du Travail
AT-MP :	Accidents du Travail – Maladies Professionnelles
ATMF :	Association des Travailleurs Maghrébins de France
BIT:	Bureau International du Travail
BTP :	Bâtiment & Travaux Publics
CARD:	Confédération des associations Agricoles des Régions Dévastées
CCAS :	Centre Communal d'Action Sociale
CCHF:	Comité Central des Houillères de France
CCMSA :	Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricoles
CDAPH :	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
CDD :	Contrat à Durée Indéterminée
CDI:	Contrat à Durée Indéterminée
CDVDTI :	Comité de Défense de la Vie et des Droits des Travailleurs Immigrés
CEDH :	Cour Européenne des Droits de l'Homme
CERFA :	Centre d'Enregistrement et de Révision des Formulaires Administratifs
CESEDA :	Code de l'Entrée et du Séjour des Étrangers et du Droit d'Asile
CFA:	Compagnie Franco-Algérienne
CFDT :	Confédération Française Démocratique du Travail
CGB:	Confédération Générale des planteurs de Betteraves
CGIL :	Confederazione Generale Italiana del Lavoro
CGT :	Confédération Générale du Travail
CHSCT :	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CICADE :	Centre pour l'Initiative Citoyenne et l'Accès au(x) Droit(s) des Exclus
CIDDF :	Centre d'Information sur le droit des femmes et des familles
CIMADE :	Comité Inter Mouvements Auprès Des Évacués
CLC:	Commissariat à la Lutte contre le Chômage
CMLRS :	Comités Maroc de Lutte contre la Répression et pour la Solidarité
CMR :	Cancérigène Mutagène Reprotoxique
CNPF:	Conseil National du Patronat Français

CODETRAS : COllectif de DEfense des TRavailleurs Agricoles Saisonniers
COPAF : Collectif pour l'avenir des foyers
COTOREP : COmmission Technique d'Orientation et de REclassement Professionnel
CPH : Conseil des Prud'Hommes
CRA : Centre de Rétention Administrative
CRRMP : Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles
CST : Carte de Séjour Temporaire
CTE: Compagnie de Travailleurs Étrangers
DDTEFP : Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
DGAL : Direction Générale de l'ALimentation
DILTI: Délégation Interministérielle à la Lutte contre le Travail Illégal
DPR : Direction des Produits Réglementés
DSENO : Dose Sans Effet Nocif Observé
DTMO : Direction du Travail et de la Main-d'Oeuvre
DTMO: Direction du Travail et de la Main-d'Oeuvre
EPI : Équipement de Protection Individuelle
FASILD : Fonds d'Action et de Soutien pour l'Intégration et la Lutte contre les Discriminations
FASTI : Fédération des Associations de Solidarité avec les Travailleurs Immigrés
FCE : Forum Civique Européen
FDSEA : Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles
FEN : Fédération de l'Education Nationale
FI : Faute Inexcusable
FLN : Front de Libération Nationale
FMO: Fédération Professionnelle Agricole pour la Main-d'Oeuvre Saisonnière
FNAF : Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière
FNSEA : Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles
FS : Facteur de sécurité
GEMOE : GEstion de la Main-d'Oeuvre Etrangère
GISTI : Groupe d'Information et de Soutien des (Travailleurs) Immigrés
GMICR : Groupements Militaires d'Indigènes Coloniaux Rapatriables
GTE: Groupement de Travailleurs Étrangers
HALDE : Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité
IJ : Indemnités journalières
INRA : Institut National de la Recherche Agronomique
IPP : Incapacité Permanente Partielle
ISMEA : Institut des Sciences Mathématiques et Economiques Appliquées
ITEPSA: Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Protection Sociale Agricole
ITF: Interdiction du Territoire Français
JOC : Jeunesse Ouvrière Chrétienne
LDH : Ligue des Droits de l'Homme
LMR : Limite Maximale de résidus
MEDAF: Mouvement pour l'Emploi et le Développement de l'Agriculture Française
MJC : Maison des Jeunes et de la Culture
MOE: Main-d'Oeuvre Étrangère
MOI: Main-d'Oeuvre Indigène
MONA : Main-d'Oeuvre Nord-Africaine
MRAP : Mouvement contre le Racisme et pour l'Amitié entre les Peuples
MSA : Mutualité Sociale Agricole
MTA : Mouvement des Travailleurs Arabes

NEAO : Niveau d'Exposition Acceptable pour l'Opérateur
OCMOA: Office Central de la Main-d'œuvre Agricole
OFII : Office Français de l'Immigration et de l'Intégration
OIM: Organisation Internationales pour les Migrations
OIT: Organisation Internationale du Travail
OMI : Office des Migrations Internationales
ONG : Organisation Non Gouvernementale
ONI : Office National d'Immigration
ORP : Observatoire des Risques Professionnels et du Machinisme Agricole
OS : Ouvriers Spécialisés
PAF : Police de l'Air et des Frontières
PCF : Parti Communiste Français
PCMLF : Parti Communiste Marxiste-Léniniste de France
PMT: Programme de Migration Temporaire
PSU : Parti Socialiste Unifié
REP : Recours pour Excès de Pouvoir
RMI : Revenu Minimum d'Insertion
SAFER : Société d'Aménagement Foncier et d'Etablissement Rural
SCEA : Société Civile d'Exploitation Agricole
SDITEPSA : Service Départemental d'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Protection Sociale Agricole
SEDAC : Société d'Exploitation du Domaine Agricole de Cossure
SEMAS: Syndicat des Employeurs de Main-d'Oeuvre Agricole Saisonnière du Thor
SERE: Servicio de Evacuaciõn de Refugiados Españoles
SGI : Société Générale d'Immigration
SIMPAT : Système d'Information sur les Maladies Professionnelles et les Accidents du Travail
SISAL : Système d'Information des SALariés du régime agricole
SMAG: Salaire Minimum Agricole Garanti
SMIC : Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
SMIG: Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
SMOA: Service de la Main-d'Oeuvre Agricole
SMOE: Service de la Main-d'Oeuvre Étrangère
SOC : Sindicato de Obreros del Campo
SONACOTRA : SOciété NAtionale de COnstruction de logements pour les TRAvailleurs
SOTC: Service d'Organisation des Travailleurs Coloniaux
SPV : Service de Protection des Végétaux
SRITEPSA : Service Régional d'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Protection Sociale Agricole
SSM : Structure Scientifique Mixte
SUMER : Surveillance Médicale des Risques
TA : Tribunal Administratif
TASS : Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale
UCIJ : Uni(e)s Contre une Immigration Jetable
UD : Union Départementale
UE : Union Européenne
UIMM: Union des Industriels et Métiers de la Métallurgie
UL : Union Locale
UTIT : Union des Travailleurs Immigrés Tunisiens
VLEP: Valeur Limite d'Exposition Professionnel

Table des indexes

ANNEXE 1 : FORMES DU CONTRÔLE ADMINISTRATIF DE LA MOBILITÉ SAISONNIÈRE OMI.....544

ANNEXE 2 : VISITE MÉDICALE DANS LES BUREAUX DE RECRUTEMENT DE LA RÉPUBLIQUE FÉDÉRALE ALLEMANDE EN TURQUIE, ISTANBUL, JUIN 1973 [BERGER & MOHR 2007(1975)].....545

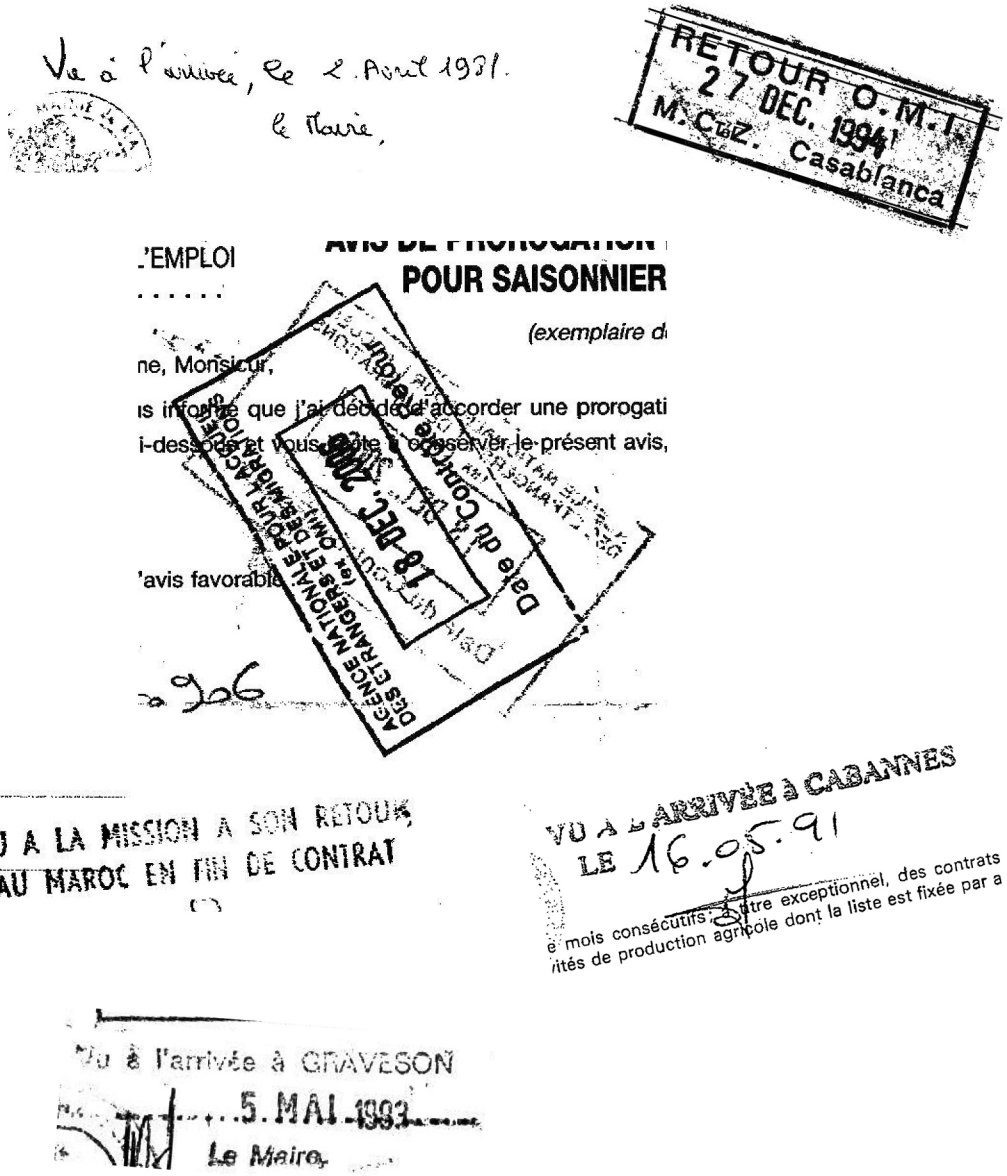
ANNEXE 3 : LE « GOURBI » DE BERRE-L'ÉTANG (PHOTOS : Y. LAMOULÈRE, 2003) 546

ANNEXE 4 : RÉPONSE DU MTA À LA CFDT, FÉVRIER 1975. ARCHIVES PERSONNELLES DE S. BOUZIRI.....547

ANNEXE 5 : UNE CARRIÈRE DE SAISONNIER SAISIE À TRAVERS LES PHOTOS D'IDENTITÉ DE SES CONTRATS. M. BACHA (1979-2009).....548

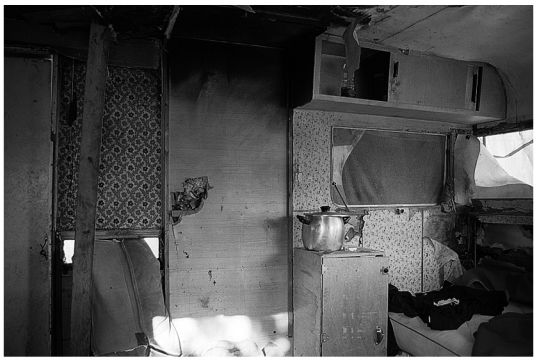
ANNEXE 6 : EXEMPLE DE REFUS DE MAINTIEN DE DROITS PAR LA MSA 13, JANVIER 2003. DOCUMENTATION CODETRAS.....549

Annexe 1 : Formes du contrôle administratif de la mobilité saisonnière OMI.



Annexe 2 : Visite médicale dans les bureaux de recrutement de la République Fédérale Allemande en Turquie, Istanbul, juin 1973 [Berger & Mohr 2007(1975)].

Annexe 3 : Le « Gourbi » de Berre-l'Étang (Photos : Y. Lamoulère, 2003)



Annexe 4 : Réponse du MTA à la CFDT, février 1975. Archives personnelles de S. Bouziri.

DECLARATION DU MOUVEMENT DES TRAVAILLEURS ARABES

La commission executive de la CFDT ainsi que l'UR Languedoc-Roussillon viennent de prendre la responsabilité de diffuser à la presse un compte rendu mensonger et calomniateur sur la lutte des travailleurs immigrés saisonniers et sans papiers en France . Aujourd'hui ils sont seuls avec le prefet de l'Herault M; Marcel BLANC , l'assassin de BAYLOT et BLANCHET à Sochaux en 1968 , a pretendre que le MTA et le Comité de Soutien a la lutte des travailleurs immigrés, cherchent à rassembler des travailleurs sans papiers et saisonniers à Montpellier pour les faire régulariser sur place.En fait,la CFDT ne confond -t-elle pas le colloque sur l'immigration des 15 et 16 février avec un immense exode qui conduit les immigrés à s'établir à Montpellier.C'est nier que partout en France,aujourd'hui,à Marseille à Avignon,à Aix,Grenoble,Paris,Haumont,Nîmes et bien sûr àMontpellier des travailleurs,qu'ils soient saisonniers ou sans papier,se sont dressés pour revendiquer leurs droits et qu'ils n'ont pas attendu que la commission exécutive CFDT daigne les enroler sous sa banière pour se mettre a lutter,d'autant plus que les travailleurs immigrés ne se battent pas pour les contrats comme le souhaiterait la C.E. CFDT , procédure d'ailleurs annulée par le Conseil d'Etat,mais pour une carte de travail et de séjour.

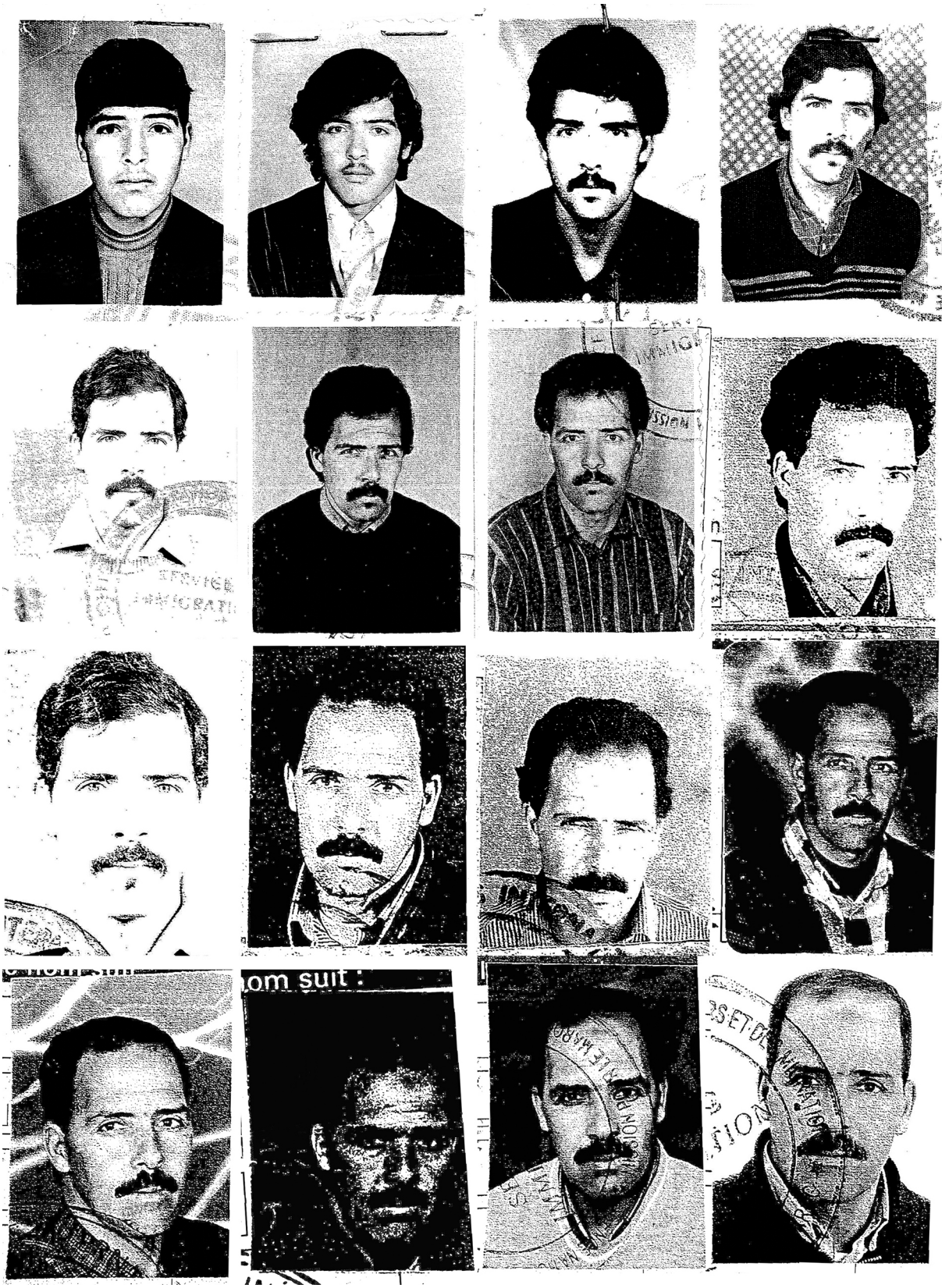
Ce qu'en fait,la C.E. CFDT craint le plus depuis 2 ans de lutte contre la Circulaire Fontanet-Marcellin,c'est que les travailleurs immigrés s'organisent de manière autonome à partir de leurs propres besoins et construisent sur cette base l'unité avec les travailleurs français,(et parmi eux,de nombreux militants de base CFDT qu'il convient ici de saluer),car l'unité de la classe ouvrière nes se construira qu'à partir des initiatives de chaque communauté pour combattre le capital et s'organiser.

Au moment où 50 travailleurs immigrés,que la CFDT déclare soutenir ,se font expulser et parmi eux,6 militants du MTA,au moment où Mohammed Laroussi,militant du MTA et syndiqué à la CFDT,se trouve aujourd'hui à la maison d'arret de Montpellier,les travailleurs immigrés ne peuvent interpréter cette attaque que comme un feu vert donné à Poniatowski pour plus de répression et plus d'expulsions.

Jusqu'à présent,le MTA à toujours tenu avertir la centrale de toutes ses actions.Maintenant c'est à elle de venir sur le terrain de lutte,à côté,d'ailleurs,de ses propres militants.

M.T.A. le 5/2/75

Annexe 5 : Une carrière de saisonnier saisie à travers les photos d'identité de ses contrats. M. Bacha (1979-2009).



Annexe 6 : Exemple de refus de maintien de droits par la MSA 13, janvier 2003. Documentation CODETRAS.

msa santé famille retraite services

Prestations de Santé
Dossier [redacted]
Votre interlocuteur : Danielle PONS
Téléphone 04.91.16.58.11
Télécopie 04.91.16.59.06

Objet: Retour de documents

M [redacted] AHMED

13520 MAUSSANE LES ALPILLES

Marseille, le 06 janvier 2003

Monsieur,

Nous vous informons que vous n'avez plus les droits établis auprès de notre organisme depuis la fin de votre contrat de travail.Veuillez trouver ci-joint le dossier concernant la [redacted] complèmentaire.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur l'expression de nos salutations distinguées.

Le Responsable du dossier

Danielle PONS

MSA des Bouches-du-Rhône
152, Avenue de Hambourg — tél. 04 91 16 58 58
13416 Marseille Cedex 20 — fax. 04 91 72 28 01
Nos bureaux sont ouverts sans interrupion :
• du lundi au jeudi de 8h30 à 15h45
• le vendredi de 8h30 à 14h45

Table des matières

INTRODUCTION GÉNÉRALE....11
CONTEXTE....14
Le salariat saisonnier migrant, pierre angulaire du capitalisme agricole mondialisé....14
Le contrat OMI : archétype de l' « utilitarisme migratoire »....16
PROBLEMATIQUE....18
L'itinéraire d'une recherche....18
Quand l'immigration sépare la production et de la reproduction de la force de travail....21
METHODOLOGIE....24
Situer la connaissance pour éclairer la construction de l'objet....24
L'enquête de terrain : quelques repères....27
Enrichir et mettre l'enquête de terrain en perspective : le choix de la sociologie historique....29

PARTIE I : LES SAISONNIERS MAROCAINS ENTRE COLONIALISME ET « UTILITARISME MIGRATOIRE » : SOCIOLOGIE HISTORIQUE DU « SALARIAT BRIDÉ » EN AGRICULTURE INTENSIVE....33

Chapitre I. De l'expérience coloniale aux systèmes migratoires et productifs actuels : sociologie historique d'une transplantation....37
1. La colonisation de l'Afrique du Nord : une expérience fondatrice et structurante....37
1.1. Pragmatisme colonial & immigration espagnole en Algérie : vers la constitution d'une classe laborieuse intermédiaire....42
1.2. La migration marocaine vers l'Algérie coloniale : d'une mobilité paysanne traditionnelle à un système de main-d'œuvre infériorisée....46
2. Transplantation du mode de production agricole et formation d'une chaîne migratoire 57

Chapitre II : Sociologie historique de la mobilisation de la force de travail étrangère dans l'agriculture française : Vers le « contrat OMI ». 67
1. D'une mobilité traditionnelle autogérée et de proximité à l'institutionnalisation de la question migratoire en agriculture 67
2. Le « tournant » de la Première Guerre mondiale : capitalisme de guerre, étatisation de la migration économique et mobilisation de la force de travail coloniale....74
3. L'entre-deux-guerres : privatisation du recrutement et gestion sectoriellement différenciée de la mobilité des travailleurs migrants....82
4. De la MOI à l'ONI : xénophobie d'État & capitalisme de guerre, entre ruptures et continuités....92
5. L'ordonnance du 2 novembre 1945 et l'invention du contrat ONI....99
6. Âge d'or et décadence du contrat saisonnier : du Nord au Sud et de l'ONI à l'OFII....106
6.1. Le rôle pionner du secteur betteravier et rizicole....107
6.2. Les vendangeurs : âge d'or d'une migration authentiquement saisonnière....111
6.3. Les « autres activités agricoles » : tâches saisonnières vs emplois permanents?....115

Chapitre III. Le contrat OMI : éléments pour la modélisation d'un système productif et migratoire à mobilité réduite....123
1. Invariants historiques du système saisonnier et tournant de 1974....123
2. Précarité, segmentation racialisée du marché du travail, « salariat bridé » et « délocalisation sur place »....127
3. Le racisme : construire l'altérité, fonder son économie....135
4. « Free to be unfree » : entre discipline migratoire et « servitude volontaire »....151
5. La dette et l'exigence de « loyauté » : les autres socles du salariat bridé....156
6. Un système paternaliste....163

PARTIE II - LES MOBILISATIONS DE SAISONNIERS : UNE SOCIOLOGIE HISTORIQUE DU STATUT À TRAVERS CELLES DES LUTTES....177

Chapitre IV. L'utilitarisme migratoire aux prises avec l'action collective. Les luttes oubliées des saisonniers agricoles étrangers (1974-2005)....183
1. Le temps des grèves de la faim : les luttes d'Avignon et de Montpellier (1974-1975)....184
1.1. « Lois de l'inhospitalité » & mobilisation des « travailleurs immigrés » 184
1.2. Du « verrouillage » du statut saisonnier aux grèves de la faim....188
1.3. Vers un encadrement spécifique de la migration saisonnière maghrébine 196
2. Lutter en tant que travailleurs : la grève du Loiret (1980)....199
2.1. Contexte, engagement et émergence d'un leadership....199
2.2. Convergences et pragmatisme : l'option syndicale....204
2.3. « Contrats bidons » versus « cartes de séjour et de travail »....207
3. De la régularisation des sans-papiers à la permanisation des saisonniers : l'exception Mitterrand (1981-1982)....211
3.1. Une sortie légale du statut : la circulaire du 20 novembre 1981....212
3.2. Jeûner pour élargir les critères....219
3.3. Une nouvelle donne ? : Ruptures et continuités....221

4. L’outil syndical hors-jeu : les mobilisations de Châteaurenard (1997-1998)....226
4.1. La régularisation Chevènement : une nouvelle porte entrouverte ?....226
4.2. « Une question de droit du travail ! »....230
4.3. Une rencontre manquée ?....236
5. Articuler droit du travail et « droit au retour » : la grève de la SEDAC (2005)....239
5.1. Une mobilisation spontanée et autonome dans une entreprise symbole....240
5.2. Un conflit sous contrôle : enjeux syndicaux et pratiques administratives....243
5.3. La remise en cause d’un « système SEDAC »....247
5.4. Prolongements et résonances d’une victoire à la Pyrrhus....252

Chapitre V. Contester le statut par le droit : l’expérience atypique du CODETRAS (2002-…)....259
1. Le CODETRAS : de la nécessité de s’unir à la spécialisation juridique....259
1.1. Mettre en réseau des forces et des expériences....259
1.2. Une « mobilisation politique et collective du droit »....264
1.3. Une action juridique initialement dispersée et défensive....267
2. Des luttes « périphériques » à la mobilisation sur le droit au séjour....274
2.1. Le droit au séjour : un objectif politique, une nécessité pratique....275
2.2. L’ « affaire Aït Baloua » : une brèche dans le statut saisonnier....277
3. L’ « opération régul’OMI » : une lutte juridique contre le statut....285
3.1. Saisir la HALDE pour arbitrer le conflit....285
3.2. La massification du contentieux administratif....290
4. Évolutions statutaires & mobilisations : le saisonnage étranger en question....297
4.1. Le statut saisonnier en chantier : lobbying & toilettage....297
4.2. Entre précarisation et privatisation : la refonte du statut saisonnier....302

PARTIE III - LA SANTÉ DES SAISONNIERS. ENTRE INVISIBILISATION, EXTERNALISATION & RÉSISTANCES....317

Chapitre VI : La santé des saisonniers, un objet pluriel....327
1. Les marges de la reproduction de la force de travail....327
1.1. La retraite, comme révélateur de la condition saisonnière OMI....327
1.2. Ayants droit restés au Maroc : quels droits sociaux ?....334
2. Acceptabilité sociale du risque et usage social du corps au travail....339
3. La visite d'introduction : contrôle sanitaire aux frontières et invisibilité professionnelle....345
4. Visite d'embauche : absence de suivi & construction de l'invisibilité....349
5. Les conditions de travail de l'agriculture intensive....363
6. Le logement : hors travail & santé des saisonniers....377

Chapitre VII. Pesticides : entre « usage contrôlé » et externalisation des atteintes....387
1. Une exposition sans formation, ni surveillance spéciale....387
2. L'« usage contrôlé » des pesticides....397
3. Expositions clandestines et externalisation des atteintes....409
4. Quelle reconnaissance des atteintes ?....434

Chapitre VIII. Les accidents du travail : entre externalisation et résistances....441
1. Entre déclaration et sous-déclaration : la tentation de l'externalisation....442
2. De l'accident du travail à sa consolidation....457
3. Fixation du taux d'IPP : la relation patient/médecin et ses présupposés....462
4. Syndrome méditerranéen et sinistrose : figures de la suspicion et de l'externalisation....472
5. Contentieux et conditions d'accès à la justice....481

CONCLUSION GÉNÉRALE....495

BIBLIOGRAPHIE....503

LISTE DES ACRONYMES....539