



PAS DE SÉJOUR SANS TRAVAIL, OU LES PIÈGES DU CONTRAT SAISONNIER

L'exemple des Marocains dans l'agriculture provençale

Alain MORICE*

Deux dates sont réputées avoir marqué chacune un tournant dans le dispositif légal de l'entrée et du séjour des étrangers dans la France d'après-guerre : respectivement 1974, avec la suspension officielle (temporaire mais toujours en vigueur) de toute nouvelle immigration permanente de travail, et 1984, avec l'instauration (par un vote unanime du Parlement) d'un titre unique de résident de 10 ans, valant autorisation de travailler et renouvelable de plein droit.

La décision du 3 juillet 1974¹, qui prépare l'irruption de la question migratoire comme "problème" appelant des solutions drastiques, est souvent présentée comme une fermeture pure et simple des frontières aux étrangers. Il n'en a rien été, et l'immigration n'a jamais été stoppée : ni pratiquement, avec la constitution d'un stock durable de sans-papiers que tout naturellement cette mesure a amené, ni légalement, avec le regroupement des familles, les réfugiés admis au titre de l'asile et avec les diverses formes de séjour temporaire, notamment pour le travail saisonnier dont il sera traité ici.

Le titre unique de 1984, conquête issue d'une promesse élyséenne faite aux enfants d'immigrés après la Marche pour l'égalité de 1983, fut reçu comme un soulagement tant par la société civile — au premier chef la population étrangère — que par les administrations : il mettait fin au système incohérent des deux cartes (de travail et de séjour), source de fréquentes situations kafkaïennes et d'anxiété chez les intéressés au moment du renouvellement de leur carte ou de leur

* Anthropologue, Unité de recherche Migrations et Société (URMIS), CNRS, Paris.

1. La suspension de l'immigration de travailleurs permanents a été adoptée en Conseil des ministres du 3 juillet 1974 et mise en œuvre par les circulaires des 5 et 9 juillet 1974 [NDLR].

régularisation. Mais la carte de résident de plein droit visait à entériner des situations anciennes : pour les primo-migrants, la contrepartie ne tardera pas à se faire sentir avec l'« opposabilité de la situation de l'emploi », notion barbare qui, depuis 1984, autorise les préfets à accorder ou à refuser un titre de travail « en se fondant sur la situation de l'emploi, présente et à venir » dans la zone géographique envisagée par le requérant². Pas de travail, pas de séjour : la situation est dorénavant verrouillée, à la discrétion de l'administration. De fait, et sans surprise, on verra ensuite proliférer les titres de séjour précaires, en marge de la sacro-sainte «carte de 10 ans».

Que suggère ainsi le rapprochement de ces deux épisodes, bien connus des lecteurs de *Migrations Société* ? Les sens historiques paraissent opposés, puisque le premier annonce une gestion xénophobe des entrées, tandis que le second offre répit et facilitation à des immigrés en proie à une stigmatisation croissante. Ils ne s'inscrivent pas moins dans un même courant.

En 1974, face à une population étrangère devenue parfois trop remuante, et au bénéfice d'une "crise" (le "choc pétrolier") dont la réalité pourrait, avec le recul, être discutée, les autorités engagent le monde du travail sur le terrain de la précarité³. Du point de vue de l'emploi, la transition durera la décennie qui sépare ces deux dates et sera couronnée par le plan lancé en 1983 par Jacques Delors, qui consacre le chômage et la flexibilisation du travail comme instruments de restructuration de l'économie de marché. Mais dès 1974 il est signifié aux candidats à l'installation un nouveau statut où précarité juridique et précarité économique s'appellent et se renforcent. Comme l'a analysé Claude-Valentin Marie, les travailleurs immigrés n'ont guère leur place dans le dispositif qui va s'installer⁴. Ou plutôt si, ils ont une place assignée,

2. Code du travail, art. R 341-4, décret du 4 décembre 1984. Ce critère s'ajoute à ceux, également opposables, de la conformité de l'emploi aux dispositions légales du droit du travail et en matière d'hébergement.

3. Dix ans après, précisément en février 1984, une émission sur Antenne 2 nommée *Vive la crise !*, préparée par l'acteur Yves Montand avec l'aide d'économistes libéraux et suivie d'un supplément dans *Libération*, faisait, entre autres, l'éloge de la déréglementation du travail et de l'instabilité des emplois : on y moquait notamment un ouvrier maghrébin de Talbot qui exprimait son attachement à son emploi, après une vague de licenciements décidée par ce constructeur automobile. Cette émission eut un grand succès dans les milieux dirigeants. Voir RIMBERT, Pierre, "Il y a quinze ans, 'Vive la crise !'", *Le Monde diplomatique*, février 1999.

4. Cf. MARIE, Claude-Valentin, "À quoi sert l'emploi des étrangers ?", in : FASSIN, Didier ; MORICE, Alain ; QUIMINAL, Catherine (sous la direction de), *Les lois de l'inhospitalité : les politiques de l'immigration à l'épreuve des sans-papiers*, Paris : Éd. La Découverte, 1997, pp. 145-175 ; MARIE, Claude-Valentin, "En première ligne dans l'élasticité de l'emploi", *Plein Droit*, n° 31, avril 1996, n° spécial *A la sueur de leur front*, pp. 14-21.

qui préfigure la qualification d'«immigration jetable» qui sera proposée une trentaine d'années plus tard.

La pseudo-fermeture de 1974 l'annonçait, et le titre unique de 1984 l'a consacré : la réglementation organise ce qu'Andrea Rea a nommé le « racisme européen » et qui, sous couvert de « maîtrise des flux », se présente comme l'association organique d'un statut (devant la loi) et d'une condition (face au travail) précaires de certaines catégories de travailleurs qui n'ont en commun que leur extranéité⁵.

Utilisé dans ce contexte, le mot « racisme » n'est pas trop fort. Il exprime à la fois une méfiance et l'affirmation d'une supériorité imaginaire de la main-d'œuvre nationale vis-à-vis de travailleurs voués à effectuer des tâches dites subalternes : « On vous tolère parce qu'on ne peut pas faire autrement, mais souvenez-vous que vous n'êtes ici que pour autant qu'on aura besoin de vous », semble dire ce racisme opportuniste. Avoir les avantages de leur travail sans s'encombrer des inconvénients présumés s'attacher à leur personne, et par conséquent éviter par tout moyen leur permanence de droit sur le territoire au-delà du temps requis par le service qu'on attend d'eux, empêcher donc qu'ils fondent ou fassent venir une famille, tel est désormais le credo européen de l'utilitarisme migratoire⁶. Par une application paradoxale des thèses de Karl Marx, les employeurs et l'État croient pouvoir de cette manière ignorer l'homme qui sert de support à sa force de travail, tout en supposant *a priori* que cet homme offre des caractéristiques qui le rendent indésirable⁷.

Tel ne sera pas le point de vue adopté ici, et l'on se contentera de remarquer en passant qu'une certaine obstination à renvoyer les travailleurs chez eux une fois leur contrat effectué témoigne involontairement qu'on est conscient de l'importance qu'ils prendraient s'il leur était permis de s'installer à demeure : même mauvaise, c'est donc qu'ils ont une âme, aurait dit Las Casas. Un postulat fonde notre démarche : en dépit de la dissymétrie de ce face-à-face entre les parties, qui sont liées par un rapport profondément et doublement

5. Cf. REA, Andrea (sous la direction de), *Immigration et racisme en Europe*, Bruxelles : Éditions Complexe, 1998, 240 p.

6. Cf. MORICE, Alain, « Choisis, contrôlés, placés' : renouveau de l'utilitarisme migratoire », *Vacarme*, n° 14, hiver 2000, pp. 56-60 ; MORICE, Alain, « Le travail sans le travailleur », *Plein Droit*, n° 61, juin 2004, n° spécial *Immigrés mode d'emploi*, pp. 2-7.

7. Sur le conflit des doctrines juridiques attachées respectivement à la personne du travailleur et à son travail, voir SUPLOT, Alain, *Critique du droit du travail*, Paris : Presses universitaires de France, 1994, 280 p.

inégal (sur le plan de la relation de travail, sur celui de la nationalité), les contrats saisonniers dont il sera question à présent résultent de la rencontre de deux intérêts. Quoiqu'il ait pu et qu'il puisse toujours en être ainsi dans d'autres mouvements humains, et malgré certaines similitudes ponctuelles, ces contrats ne peuvent pas s'assimiler *a priori* à du travail forcé ni *a fortiori* à une mise en esclavage⁸.

Les "contrats OMI" vus du côté français

Le cas des travailleurs saisonniers marocains dans le secteur des fruits et légumes du sud-est de la France, et plus particulièrement dans les Bouches-du-Rhône, fournit l'exemple d'une application systématique, quoique chaotique, de la doctrine « *le travail sans le travailleur* ». On verra que la contradiction n'est pas mince, puisque parmi les exploitants agricoles — du moins en certains lieux et jusqu'à récemment — si les étrangers sont en tant qu'êtres humains l'objet d'un rejet non dissimulé, leur concours en matière de travail est très sollicité. Légitimement de leur côté, nombre de ces saisonniers en viennent à se demander pourquoi ce sursis de leur emploi constamment renouvelé mais jamais consolidé, ce qu'ils ressentent comme une double injustice, car à celle du statut inférieur de l'étranger en général s'ajoute celle de la non-reconnaissance du caractère durable et régulier de leur apport à l'économie rurale du pays qui les fait venir.

Depuis 1945, l'introduction de travailleurs étrangers en France était officiellement un monopole de l'Office national d'immigration (ONI), devenu en 1988 Office des migrations internationales (OMI)⁹. Conçu après la Libération dans le but de transférer à l'État le contrôle sélectif sur une immigration jugée nécessaire en vue de la reconstruction du pays, l'ONI était censé remplacer l'ancienne Société générale d'immigration (SGI), émanation patronale du Comité des forges créée en 1924. Mais pratiquement, avant 1974, cette institution, dotée d'une autonomie financière, se chargeait dans la majorité des cas de régulariser après coup l'immigration "sauvage", selon le vocabulaire

8. Pour une discussion sur ce point, voir MORICE, Alain, "Comme des esclaves", ou les avatars de l'esclavage métaphorique", *Cahiers d'Études Africaines*, n° 179-180, 2005, pp. 1015-1036.

9. Avec la loi de programmation pour la cohésion sociale (loi Borloo) du 18 janvier 2005, l'OMI, après absorption du Service social d'aide aux émigrants (SSAE), est devenu l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations (ANAEM) et perd le monopole de l'introduction de travailleurs étrangers. Il y aurait une analyse à proposer de tous ces termes officiels et de leur évolution : "office" devenant "agence" en s'ouvrant à la concurrence ; "national d'immigration" devenant "des migrations internationales" dans une conjoncture où l'on est passé à une politique xénophobe ; "introduction" enfin, pour ne pas dire "importation".

de l'époque, et de percevoir une taxe au passage : « Même l'entrée sans passeport peut être régularisée, moyennant une redevance, qui a valeur d'amende et ô paradoxe ! sert à financer l'ONI qui vit ainsi des dérogations à son propre monopole », ironisait plus tard Maryse Tripier à propos d'une époque où 80 % des entrées se faisaient hors ONI¹⁰. Le plus gros du contingent des Maghrébins — les travailleurs algériens n'étant d'ailleurs pas soumis aux mêmes règles — était destiné aux emplois sans durée limitée des secteurs industriel et minier : on en trouvait aussi dans le forestage, mais globalement les pays européens limitrophes suffisaient à pourvoir aux besoins de l'agriculture, qui étaient plus considérables qu'aujourd'hui¹¹.

Depuis 1974, l'essentiel des introductions d'étrangers se fait sur la base d'autorisations temporaires de travail, avec une majorité de contrats saisonniers. Les saisonniers introduits par l'OMI sont familièrement appelés eux-mêmes, par métonymie, "les contrats OMI", ou simplement "les OMI". Après s'être situé entre 120 000 et 140 000 dans les années 70, puis avec la sortie des statistiques (et, de plus en plus, des exploitations agricoles) des Espagnols et des Portugais en 1992, leur nombre annuel a accusé une dégringolade, pour osciller depuis lors entre 10 000 et 16 000 environ, avec un étiage à 7 500 en 1998. La presque totalité de ces travailleurs viennent du Maroc et de Tunisie et travaillent dans l'agriculture, et plus particulièrement dans les serres et les plantations arboricoles des Bouches-du-Rhône (la Pologne, troisième pays concerné, fournissant surtout des vendangeurs¹²). La faiblesse globale de cet effectif nous rappelle qu'il y a évidemment d'autres sources de main-d'œuvre, tandis que ses variations relatives d'une année à l'autre qui, elles, sont considérables, laissent présager que la mobilisation des contrats OMI ne s'opère pas dans un climat calme.

De fait, chaque année depuis que les Ibériques ont fini par désertir les vergers et les cultures, on assiste à la traditionnelle guerre de positions

10. TRIPIER, Maryse, *L'immigration dans la classe ouvrière en France*, Paris : Éd. CIEMI-L'Harmattan, 1990, 332 p. (voir p. 68).

11. Cependant aucune comparaison rigoureuse n'est possible en termes d'apport de force de travail sur la base des statistiques officielles, qui n'indiquent pas la durée des contrats. Au début des années 60, les cultures de la betterave et de la vigne (contrats de quelques semaines pour le démariage ou les vendanges) occupaient 86 % des saisonniers introduits. Voir la série annuelle de l'OFFICE DES MIGRATIONS INTERNATIONALES (OMI, puis ANAEM), *Omistats. Annuaire des migrations*.

12. La croissance des contrats OMI de Polonais dans les départements viticoles est spectaculaire : inexistant il y a quelques années, ils étaient 7 400 environ en 2003, à égalité avec les Marocains. À rapprocher des chiffres des seules Bouches-du-Rhône : environ 100 Polonais pour 3 600 Marocains. Voir OFFICE DES MIGRATIONS INTERNATIONALES, *Omistats. Annuaire des migrations 2004*, Paris : OMI, 2004, 337 p.

entre d'un côté la Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles (FDSEA), syndicat majoritaire chez les exploitants, conservateur mais souvent débordé sur sa droite, et l'autorité préfectorale de l'autre. Au moment de fixer le contingent annuel de contrats OMI, tandis que le syndicat, brandissant la menace des pires désordres, tente d'en gonfler le volume autant qu'il lui est possible, les pouvoirs publics font tout pour le limiter au nom de la protection des travailleurs sur place (étrangers résidents inclus). Une circulaire de la Direction de la population et des migrations (DPM) de 1976 continue de servir très théoriquement de référence : c'est seulement, y était-il indiqué, « dans la mesure où il n'est pas possible de trouver sur le marché national de l'emploi » la main-d'œuvre requise que l'on introduira des étrangers, en gardant comme principe que « le nombre total de saisonniers originaires de pays lointains recrutés en 1976 ne sera pas supérieur pour un même département à celui auquel il a été fait appel en 1975 »¹³. Le "principe" est donné, mais en fait, au gré des avatars de cette bataille annuelle, le gel des entrées sera alternativement effectif et désactivé.

Avant de revenir sur le rapport de force qui oppose les exploitants à l'État, voici une description sommaire de la procédure d'introduction telle qu'elle était avant l'entrée en vigueur du nouveau code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (CESEDA) en 2006¹⁴. L'exploitant désireux de recruter des étrangers doit adresser une liste de ses besoins à l'agence locale de l'ANPE, laquelle est censée soit vérifier qu'il n'y a pas de candidats au niveau local, soit le mettre en relation avec d'éventuels demandeurs d'emploi, ce qui se soldera inmanquablement par un échec. Puis la requête de l'employeur part pour signature à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) sous la forme d'un contrat pré-rempli mentionnant sa durée et la date de son début, la nature des tâches, le salaire et l'identité de l'étranger sollicité.

En effet, à l'exception des saisonniers polonais pour lesquels la mission OMI de Varsovie est invitée à envoyer un "paquet", les contrats OMI sont nominatifs, et ce malgré les consignes données par la circulaire précitée qui signalait là un risque de trafics.

13. MINISTÈRE DU TRAVAIL : DIRECTION DE LA POPULATION ET DES MIGRATIONS, Circulaire DPM n° 5/76 du 16 mars 1976 relative aux travailleurs saisonniers étrangers.

14. Le système est reconduit. La modification marquante apportée au fonctionnement des contrats de type OMI par la loi du 24 juillet 2006 relative à l'immigration et à l'intégration (art. 12) est l'instauration d'une carte de séjour temporaire portant la mention "travailleur saisonnier" valable trois ans (au lieu d'un an auparavant), l'intéressé s'engageant à « *maintenir sa résidence habituelle hors de France* » et à ne pas y séjourner plus de six mois par an.

Une fois visé et accompagné d'un descriptif du logement ainsi que d'une promesse de s'acquitter de la "taxe"¹⁵, le document est envoyé à la mission de l'OMI à Casablanca ou à Tunis, qui convoque le travailleur pour une visite médicale puis l'achemine en France. Les contrats de Maghrébins ne peuvent, sauf dérogation, être inférieurs à quatre mois ni excéder six mois, avec extension exceptionnelle à huit mois. Huit jours avant la date prévue de l'arrivée du travailleur, l'employeur doit déposer une déclaration unique d'embauche auprès des organismes compétents.

Du moins est-ce la procédure théorique. Dans la pratique, il n'est pas une étape qui ne prête flanc aux détournements, aux abus, voire aux trafics frauduleux. La phase du passage par les listes de l'ANPE est largement fictive¹⁶. Les vérifications de la DDTFPP au titre de la situation de l'emploi et des conditions de travail, de salaire et d'hébergement (d'ailleurs souvent non précisées par le requérant) proposées exigeraient pour être efficaces un investissement sans commune mesure avec ses moyens, et il est de notoriété publique qu'une forte proportion de logements sont hors normes. Quant aux missions OMI à l'étranger, le moins qu'on puisse dire est que leur activité, loin des regards de la mère patrie, est soumise à de nombreuses sollicitations et manque parfois de transparence. Enfin, la déclaration unique d'embauche n'est pas toujours déposée.

L'essentiel cependant est le manque patent d'une volonté politique cohérente et continue d'appliquer les objectifs affichés, face à des regroupements d'exploitants agricoles qui, dans les Bouches-du-Rhône plus qu'ailleurs, sont habitués à s'identifier à la loi et à prêcher contre les fonctionnaires ignorants de leurs difficultés. Depuis plus d'une décennie, après que les terres agricoles provençales ont connu une concentration sans précédent¹⁷, les contrats OMI sont devenus un enjeu majeur, tant symbolique qu'économique. Les raisons conjoncturelles des oscillations

15. En 2005, la redevance à la charge exclusive de l'employeur était de 336 euros pour des contrats allant de quatre à six mois, et de 473 euros au-delà. Dans les faits, ces sommes sont généralement retenues, en toute illégalité, sur le salaire de l'ouvrier.

16. Un rapport officiel resté secret le dit : l'obligation de déposer auprès de l'ANPE une offre d'emploi préalable à tout contrat OMI fait l'objet d'un « *respect purement formel* ». Voir HERMAN, Patrick, "Révélation d'un rapport officiel sur l'agriculture dans le Midi. Trafics de main-d'œuvre couverts par l'État", *Le Monde diplomatique*, juin 2005.

17. Entre les recensements agricoles de 1988 et 2000, pour une surface agricole utile (SAU) inchangée, les Bouches-du-Rhône ont vu le nombre d'exploitations divisé par deux, et la tendance est confirmée depuis. Voir DIRECTION DÉPARTEMENTALE DE L'AGRICULTURE ET DE LA FORÊT, AGRESTE, *Recensement agricole 2000*; OBSERVATOIRE OUEST-PROVENCE, "Les entreprises et l'emploi salarié dans le territoire de l'Ouest Provence par grand secteur d'activité", *Les Cahiers de l'Observatoire*, n° 3, mai 2005, 11 p. (voir p. 3).

annuelles du nombre de contrats autorisés pour répondre à la demande des exploitants nous éclairent sur ce rapport de force.

Tableau 1 : Répartition des contrats OMI autorisés par année

Année	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
BdR*	3 951	3 783	3 707	3 538	3 423	3 406	3 217	4 348	4 105	3 882	3 901
France	10 339	9 352	8 766	8 210	7 523	7 612	7 929	10 794	13 543	14 566	15 743

* Bouches-du-Rhône

Source : OMISTATS, après recouplement avec les statistiques de l'Inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole (ITEPSA)¹⁸.

Au début de 1995, à l'approche des élections, enrayer la montée du chômage devient une priorité. Comme lors des échéances précédentes, l'étranger est le responsable désigné. Pour lancer une politique volontariste d'emploi de la main-d'œuvre locale, le gouvernement négocie un accord-cadre avec les exploitants du département : il n'y aura plus de nouveaux contrats OMI (dits "primo-contrats"), mais au maximum un renouvellement de ceux de l'année précédente. La même règle est, semble-t-il, appliquée aux autres départements, et la diminution est sensible. C'est dans l'esprit de la circulaire de 1976, et l'on parle même de supprimer à terme ces contrats, dont nous verrons qu'ils sont pour le moins dérogatoires au code du travail, sinon illégaux.

En 2001, coup de théâtre : le plus gros arboriculteur de la région (et de France), dont les exploitations sont particulièrement gourmandes en contrats OMI, fonde un mini-syndicat dissident de la FDSEA, jugée trop molle, et fait irruption à l'ANPE, sommant les agents de lui fournir sur l'heure les 200 saisonniers dont il a besoin, puisque l'OMI se recuse. L'affaire a été entendue en haut lieu et, comme on le voit sur le tableau 1, le balancier des contrats OMI repart dans l'autre sens : ce seront 35 % d'introductions supplémentaires et sans doute un pour-

18. Les données Omistats sont à prendre avec précaution, et rappelons qu'elles ne font pas référence à la durée des contrats. En toute rigueur, il faudrait retirer les saisonniers non agricoles (extraction minière, tourisme), qui représentent environ 3 % du total. Il y a peut-être aussi un sur-enregistrement dû aux contrats signés mais non honorés. Pour l'année 2000, l'ITEPSA fait état de seulement 2 858 dans les Bouches-du-Rhône.

centage bien plus important de primo-contrats¹⁹, puisque les exploitants trouvent dans cette réouverture l'occasion de substituer de nouveaux bras plus jeunes ou plus dociles à leur main-d'œuvre habituelle. Nous reviendrons en conclusion sur les nouvelles tendances du marché de la main-d'œuvre et des circuits migratoires dont la mesure libérale de 2001 semble avoir donné le signal.

Un dispositif dérogatoire qui organise la double précarité

Le système des contrats OMI paraît avoir été taillé sur mesure pour le travail saisonnier dans l'agriculture intensive telle qu'on la pratique en Provence depuis deux décennies environ. Que l'on se place du point de vue de leur statut d'étrangers ou de leur condition de travailleurs temporaires, les personnes concernées paraissent subir une double inégalité de traitement. C'est, de l'aveu même de nombreux utilisateurs de cette main-d'œuvre, la raison pour laquelle elle est très prisée. Le secret de ce succès est simple, mais on ne saurait le comprendre sans avoir observé que les salariés introduits de la sorte vont au devant de ce qui est destiné à anéantir leur capacité de résistance : c'est le prix qu'ils doivent payer pour obtenir de revenir l'année suivante, et dans l'ensemble ils y tiennent beaucoup. Rebelles, malades, vieillissants, accidentés risquent d'être tenus à distance l'année suivante : tel est le levier le plus sûr de leur soumission, les exploitants n'en font pas mystère. C'est ainsi en particulier que le non-paiement des heures supplémentaires est devenu une institution qu'on ne songe même plus à cacher : celui qui proteste ne revient pas. La fidélisation toute paternaliste de la main-d'œuvre est plutôt de règle, mais il s'agit d'un paternalisme bâtard, parce que non viager : le patron n'y engage aucune obligation morale de sa propre part. À l'autre pôle de la relation de travail, les salariés se trouvent deux fois fragilisés : comme étrangers et comme travailleurs.

D'un côté, comme étrangers, les ouvriers sollicités par ce biais ne sont pas à proprement parler des "travailleurs immigrés", expression qui désigne officiellement les personnes nées étrangères à l'étranger et résidant en France. Le droit commun du séjour avec les droits afférents ne s'applique donc pas : en particulier, ils sont exclus du droit de vivre en famille sur le territoire français ; de même, les caisses de protection

19. L'ITEPSA des Bouches-du-Rhône parle de 1 500 primo-contrats. Voir HERMAN, Patrick, "Discriminations légales", *Le Monde diplomatique*, avril 2003.

sociale ont coutume de les priver de tout droit aux prestations à l'échéance de leur contrat valant autorisation de séjour. Il faut y ajouter le caractère incommode de leur situation au regard du séjour en cas d'incident : que ce soit à l'issue du contrat ou en cas de rupture de la relation de travail, toute action en réparation, tant civile que pénale, qu'il s'agisse par exemple des suites d'un accident ou de salaires non reçus, risque d'être perçue comme vaine, puisqu'il faut l'entreprendre à distance, sauf à se maintenir sur le sol français en situation irrégulière.

D'un autre côté, comme travailleurs temporaires, les salariés saisonniers sont considérés par la loi comme des travailleurs sous contrat à durée déterminée (CDD)²⁰. Il est en soi surprenant que les contrats OMI puissent être assimilés à des CDD, lesquels ont été principalement conçus pour faire face à un surcroît inhabituel d'activité ou pour remplacer un salarié absent : tout saisonniers qu'ils soient (quand ils le sont encore), les travaux agricoles n'ont pas ce caractère imprévisible justifiant qu'ils soient devenus une forme structurelle d'embauche. Il est vrai que l'industrie automobile a donné l'exemple. Cependant, si l'on admet que ce sont des CDD, il devient alors difficile de comprendre pourquoi il est dérogé à certaines règles favorables au salarié.

Citons quelques-unes de ces exceptions : l'indemnité dite "de précarité", égale à 10 % du salaire brut, n'est pas due au saisonnier ; la prime d'ancienneté n'est pas due, ont longtemps estimé les tribunaux, invoquant précisément la spécificité du contrat OMI²¹ ; on peut faire des CDD saisonniers successifs sur des tâches similaires sans pour autant qu'ils puissent être requalifiés en contrats à durée indéterminée ; il n'existe pas de délai légal de carence entre deux contrats saisonniers conclus pour des tâches distinctes : rien ne paraît empêcher un exploitant de faire se succéder des contrats OMI dans ses cultures là où un emploi de travailleur permanent aurait été possible. Observons enfin cette curiosité : par dérogation et à titre "exceptionnel" (mais, pratiquement,

20. Les CDD sont régis par le code du travail, art. L. 122-1 et suivants. Pour une discussion juridique plus complète de ce statut avec ou sans contrat OMI, se reporter à MORICE, Alain, "Les saisonniers agricoles en Provence : un système de main-d'œuvre", in : GROUPE D'INFORMATION ET DE SOUTIEN DES IMMIGRÉS, *Immigration et travail en Europe : les politiques migratoires au service des besoins économiques*, Paris : GISTI, 2005, pp. 17-26.

21. La jurisprudence prud'homale commence actuellement à revenir sur cette position dans un sens favorable aux salariés, notamment à la suite d'une mobilisation du Collectif de défense des travailleurs étrangers dans l'agriculture (CODETRAS). Pour des exemples de jugements défavorables, voir COLLECTIF DE DÉFENSE DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS DANS L'AGRICULTURE, *Les Omis : livre noir de l'exploitation des travailleurs étrangers dans l'agriculture des Bouches-du-Rhône*, Marseille : CODETRAS, septembre 2005, pp. 19-20. Pour un récent renversement de tendance, voir CONSEIL DES PRUD'HOMMES D'ARLES, *Affaire R.../Y, Jugement de départage du 20 décembre 2004*. Pour une information plus complète, voir le site du CODETRAS, www.espace.asso.fr/doc/

pour une majorité d'employeurs dans les activités agricoles autorisées), les contrats peuvent être prolongés jusqu'à huit mois, ce qui fait douter de leur caractère saisonnier²².

La saisonnalité : cause ou prétexte ?

On admet souvent, sans autre inventaire, ce truisme que le régime du travail saisonnier est imposé par le rythme des saisons. Pourtant, comme bien d'autres phénomènes "naturels" qui semblent aller de soi dans les sociétés humaines, la saisonnalité est avant tout une construction historique soit dans ses effets variables selon l'organisation des producteurs, soit dans sa propre réalité. Le fait même que des agriculteurs aient, pour ce motif, besoin de faire appel à des étrangers — alors que certains, le cas échéant, iront déposer des bulletins dans l'urne contre l'"invasion étrangère" au nom de la défense des emplois nationaux²³ — est troublant, car le caractère automatique de l'équation *saisonnier = étranger* ne va pas non plus de soi. Il suffirait, comme cela se fait en d'autres lieux, que des groupements d'employeurs (inter-régionaux si nécessaire) embauchent à l'année des travailleurs sans considération de nationalité. De fait, quoique dans des conditions de travail et de logement parfois suspectes, certains saisonniers se déplacent, notamment au rythme des vendanges et du tourisme, où les "saisons" sont décalées d'un endroit à un autre du pays. Au contraire, aucune souplesse dans les contrats OMI, où les dates de début et de fin figurant sur les formulaires sont préfixées et engagent les parties. Certains saisonniers OMI, qui "oublient" de rentrer au pays une fois leur contrat terminé, parfois avec la complicité d'un employeur qui n'a plus besoin d'eux, savent où se faire embaucher en jouant de la variabilité des calendriers.

Dans les serres, les saisons se sont estompées. Elles ne disparaissent jamais à 100 %, ne serait-ce que pour des raisons liées à la luminosité et à la demande variable en fruits et légumes. Mais, particulièrement dans les "chapelles" chauffées des plantations hors sol, dont les paramètres (alimentation des pieds, température, humidité, CO₂, etc.) sont

22. Au moment de la rédaction de cette contribution, les décrets d'application de la loi du 24 juillet 2006 n'étant pas publiés, on ignore encore si la possibilité de l'allongement "exceptionnel" à huit mois va être maintenue.

23. Sans vouloir déborder le cadre de cette contribution, le chercheur ne peut ignorer que, dans le nord et le sud-est du département des Bouches-du-Rhône, certaines circonscriptions à haute utilisation de contrats OMI offrent des scores particulièrement élevés aux candidats de l'extrême droite xénophobe, apportant ainsi leur validation au slogan « *Le travail sans le travailleur* ».

gérés par ordinateur, il n'y a plus de cycle annuel qui justifie le rigorisme des contrats saisonniers. L'argument de la récolte, dans les serres comme dans les vergers (où c'est évidemment plus plausible), fait omettre qu'il y a d'autres tâches culturales réparties sur l'année entière où un nombre important de travailleurs polyvalents et permanents seraient employés pour peu que leur salaire soit en rapport avec leur compétence.

L'essentiel n'est peut-être pas là, et l'on peut se demander, à la suite de Jean-Pierre Berlan, si ce n'est pas l'existence commode d'une garenne de force de travail au-delà de nos frontières qui a amené les exploitants agricoles à moderniser leurs plantations au point d'en faire des industries de main-d'œuvre, comme dans l'antique "modèle californien" mis en place dans le Grand Ouest américain au milieu du XIX^e siècle²⁴. Par ce renversement de problématique, la saisonnalité n'est plus alors une donnée qui s'impose, mais — c'est le cas de le dire — l'alibi pour empêcher les travailleurs saisonniers de se fixer afin qu'ils ne puissent ni relever du droit travailliste ordinaire, ni aggraver en se mettant à leur compte la concurrence que se livrent les propriétaires, ni accessoirement venir heurter la population indigène par leurs mœurs : en toute légalité (dit-on), leur présence sur les lieux de la production n'est permise que dans le strict délai de cette dernière. L'invocation rituelle, et encore une fois paradoxale, de la pénurie de main-d'œuvre vient opportunément compléter ce dispositif idéologique : « *Nous manquons de bras compétents sur place* » est la justification la plus spontanée et la plus habituelle du recours aux contrats OMI.

Il y a dans le système des contrats OMI un parti pris de rendre la main-d'œuvre invisible et d'anéantir toute volonté d'exister chez ces migrants qu'on veut à tout prix empêcher de se sédentariser. Le racisme devient alors un levier de ce système : non seulement pour les raisons qui furent énoncées de façon pionnière par Jean-Pierre Berlan, qui visent à créer ainsi « *des barrières artificielles et administratives légales, pour empêcher la mobilité de la main-d'œuvre, pour garantir ce sous-emploi et l'existence de cette armée de réserve agricole dont a besoin ce type d'agriculture* »²⁵, mais il est aussi ce qui met les consciences d'accord

24. Cf. BERLAN, Jean-Pierre, "La longue histoire du modèle californien", in : FORUM CIVIQUE EUROPÉEN, *Le goût amer de nos fruits et légumes. L'exploitation des migrants dans l'agriculture en Europe*, Limans : Forum civique européen, 2002, pp. 15-22.

25. *Ibidem*. Par « *empêcher la mobilité* », Jean-Pierre Berlan signifie, quant au cas français, l'interdiction qui est faite aux ouvriers embauchés sur le fondement d'un contrat OMI de changer d'employeur, de secteur économique et de département, une limite *de facto* sinon *de jure* que de fait les saisonniers connaissent dans l'ensemble. Il y a quelques années encore, pour repasser son contrat OMI à un autre exploitant, l'employeur signait une « *lettre de libération* ».

avec les manquements aux bonnes conditions de travail et de rémunération. Lorsque l'on objecte que, quant à une supposée désaffection de la main-d'œuvre locale (française ou étrangère permanente), on bute sur le taux de salaire et les conditions de travail, l'argumentaire des utilisateurs de contrats OMI est en deux temps. Il est dit d'abord que les jeunes d'ici ne veulent plus s'adonner aux travaux agricoles, qui sont mal considérés ; ensuite, qu'ils soient marocains, tunisiens ou polonais, les saisonniers gagnent dix fois plus en France que ce qu'ils auraient gagné dans leur pays et qu'ils se battent pour obtenir ces contrats (ce qui est vrai, nous y reviendrons) ; on ajoute enfin, parfois, que c'est bien assez pour ce que cela vaut : « *Ce n'est pas parce que je les payerais plus qu'ils travailleraient mieux* », avons-nous entendu.

Si l'on objecte encore que dans les serres ou dans les arbres, certaines opérations culturales nécessitent un véritable savoir-faire, comme en témoigne l'attachement des exploitants à certains de leurs ouvriers qui reviennent chaque année, et que la rémunération n'est pas en accord, la réponse vient comme un leitmotiv : « *Les prix de vente sont au plus bas, nous sommes victimes de la dictature de la grande distribution. Augmenter le salaire, c'est faire faillite* ». Réponse subsidiaire : « *En Espagne aujourd'hui et au Maroc demain, les coûts de main-d'œuvre sont de 20 % inférieurs aux nôtres* ». À partir de ce constat, qui n'est pas sans fondement mais qui est cependant le résultat de choix stratégiques qui ont été faits dans le secteur des fruits et légumes, après examen de la liste des frais jugés incompressibles (notamment le remboursement des emprunts et le prix des intrants), tombe un verdict cent fois entendu sur le terrain : « *Le coût de la main-d'œuvre est le seul coût sur lequel nous pouvons agir : c'est la seule variable d'ajustement* ».

Ainsi, vers quelque justification que l'on se tourne, le maître mot des contrats OMI est que le travail du saisonnier, qu'on le veuille ou non, est toujours trop payé. C'est la condition d'existence d'une agriculture immédiatiste qui s'est lancée dans une intensification à outrance, dans un contexte de concurrence mondiale où la surenchère dans la dévalorisation du travail paraît sans limite. De fait, la main-d'œuvre locale fait à son tour les frais de cette dévalorisation car, comme l'a résumé Annie Lamanthe, pris dans cet « *engrenage néo-libéral* », les producteurs français en sont venus à demander « *un alignement sur les conditions pratiquées dans les pays européens concurrents (dérogation au droit du travail sur le temps et la rémunération en deçà des minima conventionnels pour certaines catégories de travailleurs saisonniers par*

exemple...) »²⁶. Et déjà, dans cette fuite en avant, on voit une partie du capital de l'agriculture industrielle française s'investir dans des serres et des plantations au Maroc.

Du côté marocain : des migrants captifs de la dépendance

L'utilitarisme migratoire dicte aussi les conduites du pays fournisseur de main-d'œuvre à des conditions dérogatoires. Comme le rappelle Abdelkrim Belguendouz, « il n'existe ni "émigrés" ni "immigrés" : il n'existe que des forces de travail produites, transférées et mobilisées » en raison de l'inégalité de leur évaluation²⁷. Deux ans après la mort de Mohammed V, le Maroc signe en 1963 un accord de main-d'œuvre avec la France²⁸. Des accords semblables seront conclus avec l'Allemagne (1963), la Belgique et les Pays-Bas (1964), et plus récemment avec l'Espagne (2000) pour les travaux agricoles. L'enjeu affiché est économique-financier : il s'agit d'utiliser les émigrés pour faire entrer des devises. Il consiste également, au début d'une période mouvementée, à diminuer la pression sociale et à s'en remettre au patronat pour domestiquer une population jugée trop rebelle : en France, particulièrement dans l'industrie automobile, ce sera l'époque des syndicats maison et des mouchards. L'émigration est officiellement présentée, de même qu'en Tunisie²⁹, comme un « mal nécessaire » et un « phénomène temporaire », alors qu'en fait elle est devenue une véritable (et pérenne) industrie nationale³⁰.

Nous sommes alors, au moins pour le cas des utilisateurs français, dans un système d'inspiration négrière qu'on qualifierait aujourd'hui de "quotas". La convention est un accord de sélection et de placement qui

26. LAMANTHE, Annie, *Extension des marchés et rationalisation des activités productives : le cas des fruits et légumes*, Communication au 1^{er} congrès national de l'Association française de sociologie, Villetaneuse, février 2004.

27. BELGUENDOZ, Abdelkrim, *Enjeux migratoires, Maghreb-Europe-Afrique subsaharienne. Un regard du Sud*, Rabat : Imprimerie Beni Znassen, 2006, 342 p. (voir p. 63).

28. Convention de main-d'œuvre entre la France et le Maroc du 1^{er} juin 1963, qui débouchera sur un accord en matière de séjour et d'emploi du 9 octobre 1987 (publié par un décret du 4 mars 1994... soit 31 ans après). Côté français viendra ensuite la convention franco-tunisienne du 9 août 1963 (accord similaire du 17 mars 1988), puis l'accord franco-polonais du 20 mai 1992. Les trois pays étaient devenus, jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi du 24 juillet 2006, les seuls encore concernés par le système des contrats OMI.

29. « L'envoi de notre main-d'œuvre à l'étranger représente pour notre gouvernement un moindre mal », déclarait Hédi Nour, Premier ministre tunisien en 1971. Cité par BELGUENDOZ, Abdelkrim, *Enjeux migratoires, Maghreb-Europe-Afrique subsaharienne, op. cit.*, p. 107.

30. *Ibidem*, pp. 107-110.

permet annuellement à l'ONI de recruter pour l'économie française selon la quantité requise avec des critères imposés d'âge et de qualification (laquelle peut se réduire à ceci : santé, endurance, force physique). La visite médicale obligatoire vise moins la protection de l'émigrant que la prophylaxie dans le pays d'arrivée. Il est prévu que les contrats seront soit nominatifs, soit anonymes, mais chez les employeurs de l'industrie, surtout ceux qui envoient des recruteurs "faire leur marché" dans les douars, on donne la préférence au recrutement de parents ou alliés, chacun étant ainsi institué garant de la bonne soumission des autres. Une sorte de paternalisme brutal s'instaure au bénéfice des deux parties liées par la convention.

C'est ce système que les contrats saisonniers OMI ont eu en héritage. Dans les régions pourvoyeuses, notamment le sud du Rif entre Fès et Taza, où ces contrats sont très convoités, ce ne sont plus guère (quoiqu'il y ait des cas) les exploitants qui se déplacent, mais les contrats sont souvent arrangés par des intermédiaires qui monnayent la précieuse convocation à l'OMI au prix fort, puisqu'on signale des cas où le saisonnier travaillera la première saison "pour rien", c'est-à-dire juste pour rembourser le contrat. Il arrive bien sûr que la somme soit partagée entre l'intermédiaire et l'exploitant.

En exact contrepoint de la surenchère dans la dévalorisation de la main-d'œuvre signalée plus haut, ce système conduit à une appréciation sans fin de la valeur des contrats, laquelle se traduit automatiquement, nous le verrons, par une augmentation des trafics. Selon le schéma connu du mécanisme de la dépendance, les contrats ainsi négociés aboutissent à l'exportation ou à la neutralisation des richesses du douar ou de la ville, qui deviennent de ce fait de plus en plus rares. Celui qui veut investir est vite rappelé à l'ordre par une société qui a fait d'un "partenariat" aussi inégal avec l'Europe son unique politique économique. En l'absence de tout projet productif de leurs régions, mis dans l'incapacité d'utiliser l'argent gagné en France à autre chose que sa distribution aux familles et parfois pour des dépenses somptuaires supposées signifier la réussite du voyage, les "bénéficiaires" des contrats OMI contribuent à leur corps défendant à rendre cette solution encore plus vitale. Toutefois, à l'heure où ces contrats sont fortement mis en cause (par diverses parties et pour des raisons parfois opposées), cette situation est en passe de produire des effets plus meurtriers que vitaux.

Évolutions récentes : racisme, trafics, résistances et substitution de main-d'œuvre

Retour du côté français. Considérons à présent l'octroi des contrats OMI pour ce qu'il est dans l'imaginaire des protagonistes : une faveur qui se conquiert. Dans la relation triangulaire État/exploitants/saisonniers, l'État est celui qui, comme maître légal du jeu, organise une double pénurie et donne ainsi une valeur cruciale à l'obtention de ladite faveur. Comme le rappelle la circulaire annuelle de la DPM, le volume des contrats est contingenté, et les services compétents sont enjoins de vérifier les surfaces cultivées avant de satisfaire aux demandes de chaque exploitant. Peu importe en fait que la consigne soit ou non respectée : il est utile de remarquer que cette circulaire "tombe" chaque année très tard (et de plus en plus tard), à un moment où déjà les trois quarts des contrats ont été enregistrés et mis en route à l'OMI (le 7 mars en 2002, le 2 avril en 2003, le 18 mai en 2004) !

N'empêchant pas non plus l'inflation de ces contrats à l'échelle du pays, la circulaire poursuit donc d'autres buts que ceux qu'elle prétend s'assigner. La procédure bureaucratique, et purement formelle souvent, vécue comme une menace de ne pas obtenir satisfaction, ajoute encore un peu de valeur aux contrats, et cela d'autant plus que certains exploitants indécis se sont fait "épingler" ces dernières années sur des affaires de logement, d'emploi d'étrangers sans titre, voire de trafic de contrats³¹. Les exploitants sont ainsi tentés chaque année d'établir un rapport de force favorable à une attribution plus libérale de contrats OMI, à la demande et sans que le marché local soit prospecté : c'est ainsi, par crainte de "mettre le feu au département", que l'ouverture aux primo-contrats fut décidée en hâte, nous l'avons vu, en 2001. En outre, quoiqu'il soit difficile de faire état de pratiques qui n'ont fait l'objet ni de publicité ni de condamnations, cette pénurie organisée comporte en soi un risque évident de corruption d'agents aux différents échelons de la chaîne d'introduction des saisonniers et, de même, comme ces contrats ont été rendus précieux, il n'est pas surprenant que, directement ou non, les utilisateurs cherchent à se les faire payer de plus en plus cher.

31. Cf. HERMAN, Patrick, "Révélation d'un rapport officiel sur l'agriculture dans le Midi", art cité. Cet article dresse la liste des manquements aux « obligations les plus élémentaires » dans le secteur des fruits et légumes dans les Bouches-du-Rhône, dont l'État se rend complice à cause du risque « d'une confrontation permanente entre les représentants de l'État dans le département et la profession agricole appuyée par les forces politiques » (citations extraites d'un rapport officiel. Voir *supra*, note 16).

En effet, nous l'avons vu, la pénurie organisée touche aussi les travailleurs qui se portent candidats au contrat OMI, et la concurrence est sévère au Maroc, à tel point qu'on a vu des candidats au départ se faire substituer leurs prénoms sur les feuilles de contrat au détriment d'un voisin de même patronyme : c'est d'ailleurs après la découverte d'un tel trafic, qui impliquait deux exploitants, un intermédiaire et probablement au moins un fonctionnaire français, que certains agriculteurs, et avec eux leurs saisonniers habituels, ont été écartés de la course aux contrats. Le caractère dissymétrique du face-à-face exploitant/saisonnier a été signalé : si le premier peut recourir à des solutions de rechange, le second se trouve ainsi sanctionné par un véritable bouleversement de son existence, humilié et subitement inutile, cloué dans son pays parmi les siens, alors que par la volonté de sa communauté sa place était dans les serres ou les vergers de Provence.

Cependant, du côté des émigrants, les difficultés de décrocher ou de renouveler le contrat OMI s'ajoutent à une autre file d'attente : celle qui, depuis la mise en place du système Schengen, frappe tout nouvel entrant dans l'espace européen. Tout naturellement, le contrat OMI peut devenir ainsi non plus un moyen de travailler dans l'agriculture, mais un moyen d'obtenir son "ticket d'entrée" en Europe. Le tableau 1 montre que l'ouverture des vannes aux primo-contrats en 2001, décidée pour calmer les seuls agriculteurs provençaux, a fait bouler de neige dans d'autres départements. De fait, on a observé ces dernières années une véritable explosion des contrats OMI dans certains départements comme le Lot-et-Garonne ou la Haute-Corse (respectivement 909 et 865 pour les seuls Marocains introduits en 2004, contre 66 et 15 en 2000). L'essor de la culture de la fraise et de la clémentine explique-t-il cette soudaine prédilection ?

Si l'on s'attarde sur le cas de la Haute-Corse — terre dont la réputation de racisme ambiant a de quoi dissuader beaucoup de travailleurs marocains d'y postuler à un emploi, même saisonnier — on peut noter un faisceau d'éléments qui laissent présager un trafic de faux contrats. Au-delà de cette étrange augmentation et des témoignages concordants qui, en 2003-2004, évoquaient un prix d'achat moyen du contrat de 5 000 € à 6 000 €, on note ceci : d'abord, en dérogation à la règle des quatre mois minimum, la préfecture a permis par arrêté la signature de contrats de deux mois seulement³² ;

32. Dans ce cas, la règle est que c'est l'employeur, et non l'OMI, qui réachemine à ses frais le saisonnier dans son pays. La règle des quatre mois minimum, qui s'applique aux pays dits

ensuite, d'après des relevés non publiés, il s'agit essentiellement d'une année à la suivante de primo-contrats (plus qu'en rapport avec leur constante augmentation) ; enfin, le taux de "perte en ligne", c'est-à-dire de manquement à la déclaration obligatoire de retour au Maroc en fin de contrat, dépasse 50 %³³.

Le fait est avéré, et sans trop d'ambages la DPM pointe d'un doigt accusateur les services du seul département à permettre cette pratique : *« Il est rappelé que les introductions des salariés originaires de ces deux pays [le Maroc et la Tunisie] ne peuvent être inférieures à 4 mois, sauf dérogation préfectorale exceptionnelle, et à la condition que les employeurs s'engagent à assurer la prise en charge des frais de retour dans le pays des salariés. À cet égard, votre attention est appelée sur le fait 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 »*³⁴. Voilà qui est clair. Il est compréhensible que, *nolens volens*, tant la politique incohérente des contrats OMI que celle du contrôle restrictif des frontières provoquent inmanquablement des stratégies qui, en retour, entament la légitimité de ces politiques. Un trafic de fausses cartes (nullement limité à la Provence d'ailleurs) complète ces inévitables détournements.

Il a été question d'un racisme structurel, qui vise les saisonniers en tant que personnes étrangères, mais non leurs compétences, mal reconnues mais très appréciées. On a vu aussi que dans le dispositif de légitimation des contrats OMI dont il est volontiers admis qu'ils sont un peu à la limite du droit, la pénurie de main-d'œuvre locale était invoquée. Ce gisement comprend une majorité d'étrangers (les "cartes de séjour" et les "clandestins", par opposition aux "OMI") et leurs enfants, Français par acquisition ou non. Là, le racisme vise et les personnes et leur travail. L'analyse des exploitants se résume ainsi : *« Ce ne sont pas des gens sur qui on peut compter, ils n'ont pas le sens de l'effort, ils hésitent parce que c'est trop loin de chez eux »*³⁵, ils préfèrent le RMI, les

"lointains" (le Maroc et la Tunisie, mais non la Pologne), a pour but d'assurer la rentabilité des déplacements.

33. Le saisonnier OMI doit déclarer son retour à Casablanca, sous peine de voir son contrat refusé l'année suivante. Certains, qui décident de rester en France ou dans un autre pays européen à l'issue de leur saison, envoient un compatriote signer la déclaration de retour à leur place.

34. Circulaire DPM/DMI/2 n° 2006-143 du 24 mars 2006 relative aux travailleurs saisonniers étrangers dans le secteur agricole pour la campagne 2006.

35. La hausse considérable du prix du foncier, sous l'effet des progrès du tourisme et des résidences secondaires de citadins, donne une réalité dramatique à cet argument, car les bassins

ASSEDIC et leurs petites affaires. Les contrats OMI, par contraste, c'est du sérieux car ils viennent pour gagner le plus possible, et ils ne sont regardants ni sur l'horaire ni sur les conditions de vie. À une condition, c'est qu'ils ne s'installent pas : sinon, à leur tour, ils ne font plus rien ».

Dans les généralisations sur les "locaux" et sur les "cartes de séjour", typiques du discours raciste, sont surtout visés les jeunes d'origine maghrébine ainsi que les travailleurs licenciés de l'industrie, nombreux autour de Marseille et d'Arles. On peut donc supposer que les exploitants ne les embauchent jamais : or c'est faux. À côté des OMI, on s'aperçoit que, à l'instar des journaliers d'autrefois, une quantité importante de bras s'offre aux exploitants. Plusieurs catégories sont à distinguer. Certains sont sans papiers ou possèdent de fausses cartes ; d'autres, dont la situation est en règle, sont de même employés sans être déclarés. Dans tous les cas le discours de rejet est un écran devant des stratégies de diversification des sources de main-d'œuvre, où les locaux sont un appoint caché mais certain. Il ne serait pas exagéré, en additionnant la main-d'œuvre dissimulée et le travail non déclaré de personnes déclarées, de penser que l'ensemble représente entre le tiers et la moitié de l'apport global de la force de travail.

On doit ajouter la contribution des associations³⁶ qui, officiellement destinées à aider à la réinsertion des personnes en difficulté par la formation et le placement en entreprise, servent en fait à fournir à la demande une main-d'œuvre d'appoint pour une durée qui excède rarement une semaine (et il est arrivé que les personnes fournies soient en situation irrégulière). De façon significative, on les appelle "agences" chez les exploitants et les travailleurs. Ces derniers, qualifiés de "bras cassés" par leurs utilisateurs, concentrent sur eux tout le racisme, de telle sorte que leurs employeurs occasionnels, donnant l'impression de leur rendre service sans être récompensés en retour par un travail jugé à la hauteur, se sentent libres de tout engagement. Ils voient ainsi confirmée la théorie selon laquelle rien ne vaut mieux qu'un travailleur immigré, mais en séjour précaire.

d'emploi sont souvent éloignés des terres agricoles. Certains exploitants, obligés de construire pour loger leurs saisonniers, envisagent déjà le jour où ces bâtiments seront (illégalement) reconvertis en gîtes ruraux.

36. Plusieurs formules juridiques existent, qui permettent aux exploitants de bénéficier d'une exonération de charges dans une limite confortable. Certaines de ces agences, dont l'activité est subventionnée sur fonds publics, sont gérées par le principal syndicat des agriculteurs, la FDSEA.

Depuis quelque temps les exploitants provençaux sont en alerte. Relayées par un comité de défense très actif³⁷, les actions en justice se font plus nombreuses et plus efficaces, tandis que la pression venue des services de contrôle s'est globalement accrue en dépit du manque de volonté politique.

En juillet 2005, chez le plus gros arboriculteur de la région déjà évoqué, une grève éclatait au moment de récolter les pêches, mobilisant les 240 ouvriers sous contrat OMI de ses deux exploitations qui protestaient contre le non-paiement d'arriérés de salaires et l'insalubrité des logements. Cet événement sans précédent, couvert par la presse nationale et régionale, dans lequel les saisonniers avaient collectivement surpassé la peur de perdre leurs contrats et l'individualisme qui l'accompagne, avait contraint l'autorité préfectorale à organiser immédiatement sous son égide une négociation avec l'exploitant. Par-delà les résultats obtenus, le plus spectaculaire et le plus symbolique fut sans doute la promesse pour les grévistes d'avoir en 2006 la garantie d'une réembauche prioritaire sous contrat OMI chez cet exploitant ou chez un autre : une conquête de grande portée puisqu'elle touchait au cœur le système basé sur la peur du non-renouvellement du contrat. Toutefois, exécutant une menace qui avait été brandie lors de la grève, l'arboriculteur mit ensuite ses sociétés en liquidation judiciaire et cessa d'entretenir ses vergers, et en juillet 2006, il se disait que seulement trois de ses anciens ouvriers avaient pu être réembauchés dans le département³⁸. Que s'est-il passé ?

Les exploitants ont longtemps misé sur l'invisibilité de cette main-d'œuvre supposée docile. Cela n'est plus possible dans le Midi, où les abus sont désormais largement couverts par les médias. Aussi depuis quelques années, comme les contrats OMI paraissent devoir leur poser des problèmes grandissants, certains exploitants agricoles du sud de la France s'orientent-ils vers des solutions alternatives qui limitent le coût social et politique de la mauvaise publicité faite à ces contrats. Le travail "au noir" a, de l'avis général, augmenté³⁹. Mais, "au noir" ou non, le recrutement suit maintenant d'autres filières qui

37. Cf. *supra*, note 21.

38. Cf. LERAS, Marc, "Les 'OMI' ont disparu de la Crau", *L'Humanité* du 31-7-2006. L'article fait état de l'activité croissante d'entreprises de prêt de main-d'œuvre opérant, entre autres pays, depuis l'Espagne.

39. Pour un département qui assure environ la moitié de la production de fruits et légumes du pays, le Service départemental de l'Inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole (SDITEPSA) a en tout trois agents de contrôle : un inspecteur et deux contrôleurs.

permettent semblablement la mobilisation de saisonniers étrangers en séjour temporaire⁴⁰.

À mesure que les Maghrébins deviennent plus conscients de leurs droits et plus revendicatifs, l'argument culturaliste plaide en faveur de l'importation de migrants catholiques, venant d'Europe de l'Est ou d'Amérique latine. Et étrangement, leur ignorance de la langue française, pourtant fustigée dans les discours officiels, constitue ici un "plus". De là les montages sont variés : stages ("linguistiques", précisément), filiales d'entreprises européennes de main-d'œuvre déclarées en France comme agences d'intérim, et surtout détachement de leurs salariés par des sociétés basées dans l'Union européenne, en application du mode 4 de l'Accord général sur le commerce et les services (AGCS)⁴¹. Dans ce dernier cas, qui peut être parfaitement légal en principe, pour peu que la législation du pays utilisateur soit appliquée et que les travailleurs soient de vrais salariés de l'entreprise prestataire, les services de contrôle sont pris de court car ils sont dans l'impossibilité de faire les vérifications nécessaires tant sur les exploitations agricoles qu'à distance auprès des sociétés mères.

Ces nouvelles formes de mobilisation de main-d'œuvre, d'identification plus incertaine, comportent, si ce n'est leur but, le danger de voir reculer encore d'un même mouvement le droit du travail et les droits des étrangers. Mais si les contrats OMI devaient leur avoir ouvert le chemin, ce serait plus une raison pour les condamner que pour les défendre.



40. Sur l'éventail des pratiques frauduleuses d'introduction de main-d'œuvre étrangère, voir par exemple RAYNAL, Alain, "Les clandestins des fruits et légumes", *L'Humanité* du 22-7-2005.

41. Cf. MATH, Antoine ; SPIRE, Alexis, *Vers une immigration permanente de travailleurs temporaires. Du mode 4 de l'AGCS aux différents régimes migratoires de travailleurs détachés*, Noisy-le-Grand : IRES, juin 2004, 38 p., document de travail n° 04.06 ; MATH, Antoine ; SPIRE, Alexis, "Des travailleurs jetables", *Plein Droit*, n° 61, juin 2004, numéro spécial *Immigrés : mode d'emploi*, pp. 33-36.