

## Les CUMA, un outil de prévention des RPS ?

Nombre de recherches récentes en sociologie et psychologie insistent sur le collectif de travail comme élément déterminant de la prévention des risques psychosociaux<sup>i</sup>. Si la famille constitue le collectif primaire pour les agriculteurs, ces professionnels s'inscrivent néanmoins dans différents collectifs de travail: CETA, services de remplacement, CUMA... Ces dernières catalysent parfois la formation de groupes de travail particulièrement denses en termes de volume, de fréquence et de nature des activités réalisées chez chacun des agriculteurs membres.

Notre enquête vise alors à comprendre les conditions qui permettent aux CUMA d'être des ressources pour la préservation de la santé physique et mentale des agriculteurs. Deux dimensions du soutien potentiel procuré par les CUMA seront tout particulièrement analysées :

- le travail maîtrisé<sup>ii</sup>: tâches menées collectivement ou déléguées à la CUMA
- reconnaissance par les pairs de « *bien faire son travail* »<sup>iii</sup>

### 1. Quel soutien potentiel ?

#### Charge de travail maîtrisée

Celle-ci se décline sous plusieurs formes :

- formellement définie dans le cadre de la CUMA : achat d'une désileuse automotrice, pilotée par un salarié. Elle permet de déléguer intégralement la charge astreignante de l'alimentation du troupeau.
- Réseaux d'entraide informels : chantiers collectifs (paille, foin, ensilage), choix de systèmes de production identiques pour une gestion concertée.
- Formation très fréquente de binômes de travail. Ils se forment selon les affinités personnelles. Liés régulièrement pour discuter de choix techniques sur l'exploitation, ils offrent également l'assurance d'être remplacés en cas de maladie. La CUMA offre alors l'avantage d'apprendre à se connaître, d'expérimenter le travail collectif, de voir si l'on pourrait travailler ensemble ; en somme, elle permet de constater si l'on partage les mêmes normes de travail.

De façon assez intuitive, l'adhésion aux réseaux informels est directement corrélée à l'engagement personnel, tant financier que temporel, dans les CUMA. Les personnes les plus investies constituent son noyau dur, à partir duquel se structurent les différents types de CUMA distingués dans « CUMA 2020 »<sup>iv</sup>.

#### Reconnaissance au travail

Cette dernière est un lieu de contrôle de l'efficacité au travail, constatée notamment à partir des heures de tracteur par hectare, du soin apporté au matériel, des résultats technico-économiques... Par exemple, les membres d'une CUMA équipée d'une désileuse automotrice, en comparant leurs coûts respectifs pour l'alimentation, instaurent une norme du groupe et un classement entre les exploitants. Etre performant leur assure une reconnaissance de faire du « beau travail », de se voir validé par les autres grâce à l'énonciation d'un jugement de beauté positif.

*Pour Aurélien (37 ans, éleveur laitier, 500 milles litres de lait/an), performant économiquement sur la production laitière, reconnu professionnellement dans le monde de l'insémination, la*

*CUMA est un véritable soutien car il se sent à l'aise pour discuter de choix techniques et prendre des décisions légitimes à ses yeux et aux yeux des autres.*

*Ayant des moindres résultats en grandes cultures, il peut faire apparaître ces derniers comme un choix, celui de délaissier cet atelier pour mieux se concentrer sur sa spécialité, le lait.*

Son récit montre à quel point la CUMA joue un rôle ambivalent et peut devenir le lieu d'une disqualification sociale pour ceux qui ne parviendraient pas à afficher de « bons » résultats technico-économiques.

## 2. Trois types de rapports à la CUMA

Ces deux dimensions permettent de dresser une typologie du rôle joué par la CUMA en matière de préservation de la santé physique et mentale en fonction de la relation nouée avec elle. Plus l'engagement dans la CUMA et dans les réseaux d'entraide qui gravitent autour est important, plus la capacité d'alléger sa charge de travail est forte et plus la probabilité de se voir reconnu, ou au contraire disqualifié, est également élevée.

### Le soutien

Ce type conjugue travail maîtrisé et reconnaissance au travail. Il se retrouve chez des agriculteurs assez fortement investis dans la CUMA, appartenant à son noyau dur ou gravitant à proximité de lui.

Trois ressources jouent quant à l'inscription dans ce pôle :

- le capital économique : il faut ne pas être à la marge du groupe en termes de taille de l'exploitation. Les écarts doivent rester modérés pour qu'une relation d'entraide prenne forme, car il faut pouvoir rendre pour qu'un cycle de don/contre-don s'instaure. Ce dernier impose d'avoir des ressources humaines suffisantes ou les moyens de payer la facture si l'échange « en nature » n'est pas possible ;
- le « capital technique », ou pour le dire autrement la conformation aux normes techniques de la profession : pour que le lien formé au sein de la CUMA assure la reconnaissance, il ne faut pas être disqualifié sur la scène professionnelle locale. Le niveau de diplôme et la proximité avec les institutions d'encadrement professionnelles déterminent la dotation en capital technique.
- l'ancienneté dans la CUMA.

L'organisation interne de la CUMA influence l'intensité de l'engagement. Deux facteurs sont primordiaux :

- l'argument économique : la CUMA doit concurrencer la possession individuelle du matériel mais aussi le travail par une entreprise. Productivité et maîtrise des charges sont les meilleurs garants de l'engagement dans la CUMA ;
- l'éloignement de la « tragédie des communs »<sup>v</sup> (surutilisation du matériel sans que personne ne se préoccupe de son entretien) : la nomination de responsables du matériel chargé de vérifier son bon usage après chaque passage chez un adhérent apparaît pour plusieurs présidents de CUMA comme un outil efficace.

### L'adhésion minimale

Ce type combine absence de travail maîtrisé et absence de reconnaissance procurée par la CUMA. Il correspond à une distanciation à l'égard de cette organisation. Cette dernière ne leur sert que ponctuellement, pour des matériels spécifiques qu'ils jugent trop coûteux d'acheter individuellement. Pourquoi ces adhérents en retrait sont-ils peu convaincus par le bien-fondé du travail en CUMA ? Trois scénarios peuvent être distingués :

- mauvaise expérience passée
- « gros » exploitants ayant les moyens de travailler individuellement
- refus de perdre leur indépendance

La CUMA n'a au final que peu d'impact sur leur rapport au travail, ni positif ni négatif.

## La fragilisation

Ce type associe la capacité d'alléger sa charge de travail du fait d'un engagement important dans la CUMA et l'absence de reconnaissance au travail, voire la disqualification sociale. C'est par l'intensité des relations de travail dans la CUMA que cette dernière exerce sur l'adhérent un contrôle social fort sur sa façon de travailler.

*La situation de Serge (céréaliériste, 57 ans, 140 hectares), qui réalise avec deux adhérents la moisson, témoigne de l'allègement indéniable de la charge de travail : le matériel performant, renouvelé tous les trois ans et l'apport en main-d'œuvre procuré par les deux autres membres lui offrent des gains de productivité importants. Il tend cependant à être pointé du doigt par les autres adhérents qui lui reprochent son manque d'organisation, d'efficacité au travail et de ponctualité. Décrit par les autres comme perfectionniste, il s'éloigne du groupe duquel il ne peut obtenir de reconnaissance du « travail bien fait ». La CUMA tend alors à le fragiliser, et le retrait s'avère plus délicat du fait de la mutualisation importante de ses moyens de production.*

La médiation assurée par un animateur de la CUMA entre les différents associés a néanmoins permis d'apaiser le conflit, notamment par l'acceptation d'une sphère d'indépendance accrue pour lui.

La CUMA ne peut par ailleurs pas prendre en charge les pathologies les plus lourdes comme l'alcoolisme. Ces agriculteurs à risque suicidaire accru se trouvent de fait exclus des réseaux d'entraide, tant ils sont « ingérables » pour les autres.

*Les voisins d'un éleveur ayant une pathologie alcoolique sévère, qui finira par se suicider, expliquent qu'ils préféreraient évidemment ne pas le solliciter pour les travaux collectifs tant son maniement du matériel devenait dangereux pour lui et pour les autres.*

## 3. Quels obstacles pour la prévention ?

Les CUMA, comme tout réseau d'entraide entre agriculteurs, se heurtent aux trois obstacles majeurs suivants.

### L'indépendance professionnelle

L'indépendance est la valeur cardinale de la profession<sup>vi</sup>. La tension entre celle-ci et la mutualisation structure toute la CUMA. Être indépendant, c'est avoir la garantie de préserver sa face, de se soustraire au jugement des autres sur sa façon de travailler. S'engager dans la CUMA, c'est gagner en capacité de travail (pour peu que la tragédie des communs soit éloignée), mais risquer le manque de reconnaissance. La limite de la mutualisation réside dans la volonté de certains membres de maintenir une sphère d'indépendance. Ceux qui se sentent reconnus au travail sont davantage prêts à sacrifier leur indépendance.

### L'impossible médiation familiale

Même au sein de binômes très liés, il est absolument illégitime d'intervenir dans les relations familiales. Certains membres de la famille se retrouvent isolés et n'ont pas accès au soutien que pourrait procurer la CUMA. L'agriculture présente cette spécificité d' « *entremêler rapport familial et rapport de travail* »<sup>vii</sup>

au prix parfois de tensions sociales très fortes. La famille est en agriculture une ressource ambiguë, à la fois collectif primaire contre les risques psychosociaux et cellule dans laquelle le retrait est malaisé.

Le fonctionnement interne remarqué dans certaines CUMA tend à durcir cet état de fait :

- convocations nominatives pour les assemblées générales : un membre de la CUMA se voit systématiquement convoqué
- choix d'un interlocuteur unique au détriment des autres membres de l'exploitation familiale

## Des relations minées par la concurrence foncière

Acquérir du foncier revêt un tel enjeu qu'il crée des rancœurs qui s'inscrivent dans le temps, et tendent à tenir à distance, voire exclure, le rival dans cette « chasse aux hectares ».

*Un adhérent explique ne pas avoir pu travailler avec ses voisins pendant vingt ans car ils étaient, selon lui, « jaloux » de sa reprise de soixante-dix hectares dans le village au début des années 1990 : « des ennemis, ils ne peuvent pas me voir ».*

Il n'est pas rare de voir certains membres décrire une CUMA comme composée d'un « eux » et d'un « nous », les autres étant vus comme des « gros » agriculteurs pris dans une course à l'agrandissement de la ferme. L'entraide se met plus aisément en place entre des agriculteurs ayant approximativement la même taille d'exploitation et le même rapport à l'agrandissement de leur ferme.

L'enjeu foncier peut conduire certaines CUMA à mener des stratégies d'exclusion et de mise à distance d'exploitants désirant entrer afin de fragiliser leur installation et espérer ainsi acquérir ces terres. Si cette stratégie semble rare, elle montre sous un jour extrême à quel point la concurrence foncière s'immisce avec force dans les relations entre agriculteurs et nuit à la constitution de relations d'entraide entre ces travailleurs indépendants.

## 4. Pistes pour la prévention par les CUMA

Trois axes d'orientation quant au rôle de prévention des CUMA peuvent être dégagés :

- la diversité des profils parmi les adhérents (âge, sexe, orientation productive, taille de l'exploitation, normes de travail) maximise la probabilité de voir naître des cercles d'entraide. La CUMA est un lieu privilégié de formation de ces derniers tant par les rencontres qu'elle suscite que parce qu'elle permet d'évaluer la façon de travailler des autres ;
- le travail d'animation et de médiation par les fédérations de CUMA peut déjouer des conflits et éviter la fragilisation de certains adhérents. Par un regard extérieur et la parole donnée à tous, le fonctionnement interne de la CUMA peut être amélioré ;
- la dimension familiale ne doit pas être occultée. Le travail de prévention peut s'adosser à des outils existants, tels que les services de médiation familiale proposés par la Mutualité Sociale Agricole.

<sup>i</sup> P. Askenazy, C. Baudelot et al., *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*. Rapport du collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé, Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social, 2011.

<sup>ii</sup> A. Dufour et B. Dedieu, « Rapports au travail et modes d'organisation en élevage laitier », *Cahiers de l'agriculture*, septembre-octobre 2010

<sup>iii</sup> C. Dejours, *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, Paris, éditions du Seuil, 1998

<sup>iv</sup> « CUMA 2020 ? Anticipons », document de la FNCUMA, 2009, <https://cuma2020.files.wordpress.com>

<sup>v</sup> G. Hardin, « The tragedy of commons », *Science*, 1968

- 
- <sup>vi</sup> C. Bessière, « Des producteurs indépendants face aux multinationales : les viticulteurs de cognac sous dépendance économique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2011
- <sup>vii</sup> A. Barthez, *Famille, travail et agriculture*, Paris, Economica, 1982