



AgEcon SEARCH

RESEARCH IN AGRICULTURAL & APPLIED ECONOMICS

The World's Largest Open Access Agricultural & Applied Economics Digital Library

This document is discoverable and free to researchers across the globe due to the work of AgEcon Search.

Help ensure our sustainability.

Give to AgEcon Search

AgEcon Search

<http://ageconsearch.umn.edu>

aesearch@umn.edu

*Papers downloaded from **AgEcon Search** may be used for non-commercial purposes and personal study only. No other use, including posting to another Internet site, is permitted without permission from the copyright owner (not AgEcon Search), or as allowed under the provisions of Fair Use, U.S. Copyright Act, Title 17 U.S.C.*

No endorsement of AgEcon Search or its fundraising activities by the author(s) of the following work or their employer(s) is intended or implied.

Les conseillers agricoles face au développement

B. Dupuis

Citer ce document / Cite this document :

Dupuis B. Les conseillers agricoles face au développement. In: Économie rurale. N°99-100, 1974. Le développement agricole en France. pp. 153-154;

doi : <https://doi.org/10.3406/ecoru.1974.2290>

https://www.persee.fr/doc/ecoru_0013-0559_1974_num_99_1_2290

Fichier pdf généré le 26/03/2019

Les Conseillers Agricoles face au développement

par B. DUPUIS, SNATPA - CFDT

La fonction de conseiller.

L'évolution des tâches du conseiller agricole et de leur contexte est certaine. Il y a une technicité croissante tant sur le plan de l'information à transmettre que de la méthodologie à employer dans le conseil. Il y a une organisation plus complexe de par l'accroissement du nombre de conseillers, certaines spécialisations, les interférences d'action, les relations avec d'autres agents (techniciens de groupements de producteurs, contrôleurs laitiers, agents de firmes privées ou coopératives)... Tout cela nécessite modernisation, adaptation (formation, regroupement des conseillers en équipes...). Mais cela n'est pas non plus sans conséquences sur lesquelles les conseillers sont amenés à s'interroger.

Au conseiller homme de contact, libre et indépendant (image d'Epinal bien sûr), se substitue un technicien dont on cherche à préciser les objectifs d'action, à quantifier le travail, à évaluer le rendement. Le meilleur rendement financier n'est-il pas obtenu par le conseil individuel ? Combien de conseillers de gestion ne sont-ils plus que des conseillers fiscaux ?

Correspondant à cette orientation (plus ou moins marquée selon les départements), on assiste alors à la constitution d'organisations se hiérarchisant, spécialisant les tâches, selon les schémas classiques de la « bonne gestion ». Si cette évolution a fait disparaître le conseiller-vocation et éclaircit sérieusement les rangs des conseillers collaborateurs pour leur donner une conscience plus nette de salarié, faut-il pour autant se satisfaire de situations où les décisions se prennent en dehors des intéressés : « on retarde éventuellement l'application des décisions imposées, mais finalement on suit ; on a le travail à faire, mais on n'est pas consulté sur les décisions ? »

Bien entendu, c'est maintenant au niveau collectif que se pose ce problème de discussions entre les conseillers et, plus largement, l'ensemble des salariés du développement et les employeurs. Mais combien de Chambres d'agriculture, par exemple, ont-elles accepté la mise en place de comités d'entreprise ?

Autrefois, la vulgarisation c'était le conseiller agricole homme-orchestre. Maintenant la situation est complexe et se diversifie chaque jour davantage : techniciens des groupements de producteurs, contrôleurs laitiers, comptables, spécialistes élevage... Est-il alors réaliste de penser encore faire des conseil-

lers un corps à part, solidement établi par des barages successifs (diplôme, examen de sélection, mémoire en fin de formation au métier ?) Pour une part, cela procède d'une conception centralisatrice traditionnelle, préférant le règlement à la responsabilité des employeurs face à l'embauche, et à celle des salariés face à l'avenir et à la solidité d'un métier.

Probablement est-ce aussi dans l'idée de garantir les avantages que devrait assurer une telle situation. Mais face à la diversité des fonctions, n'est-ce pas se priver et priver les intéressés, des promotions justifiées par l'expérience acquise ? La manière très scolaire et très rigide dont est organisé le concours donnant l'équivalence BTS en vue du métier de conseiller, ne peut que confirmer ce risque de « société bloquée ».

Les organismes de développement.

Le conseiller et son président de groupement, élément central de l'organigramme du développement, cela aussi appartient progressivement au passé. Si les structures se sont renforcées, la situation reste souvent confuse. Multiplicité d'organismes entraînant jusqu'à l'absence de toute liaison entre conseillers GVA et conseillers de gestion...

Plus souvent, c'est l'occasion de conflits, avec leurs conséquences pour les salariés : cas de ce conseiller risquant d'être licencié pour avoir, dans la ligne des objectifs de son organisme, réalisé de la formation TVA, ce qui s'est traduit par un manque d'adhésions (un manque à gagner) pour le service TVA placé dans un autre organisme ! C'est le problème des plans de développement entre ADASEA, SUAD et Centres de Gestion.

Plus que de divergences d'orientation, il s'agit souvent de conflits d'intérêts et de personnes au niveau des responsables professionnels et des cadres des organismes. Il n'est pas étonnant dans ces conditions qu'au niveau départemental, la critique se porte plus facilement sur les salariés que sur les institutions.

Faut-il une structure unique ? Cela contribuerait certes à clarifier les conditions d'emploi, à faire disparaître ces employeurs qui ne sont pas les payeurs, situation parfois inextricable et défavorable pour les salariés en cas de conflit. Alors le nouveau programme ANDA, ce ne pourrait être comme dans tel département, un contrat proposé à chaque groupement de base, avec en perspective le coup de masse sur le groupement, c'est-à-dire en fait sur le conseil-

ler, si les objectifs (quantitatifs) ne sont pas atteints. Le plus beau aura alors été de mouiller le conseiller dans la détermination de ces objectifs, dont il est évident que l'aboutissement est conditionné par la politique agricole, générale et locale.

Mais encore faut-il savoir dans quelles conditions se font ces mutations de structures, quant à l'emploi et aux fonctions. Il est clair en effet que dans un certain nombre de départements, cela peut être l'occasion, voire le prétexte, à des suppressions d'emplois.

Structure unique (ou quasiment telle), cela ne posera que plus rudement le problème du pouvoir. Doit-il appartenir au syndicalisme paysan, ce qui est difficile au fur et à mesure qu'il perd son caractère unitaire, aux Chambres d'agriculture, formellement démocratiques, mais où la réalité du pouvoir repose plutôt sur une technocratie, aux organismes économiques ?

Le vrai débat serait de savoir comment le pouvoir peut réellement appartenir à ceux qui sont supposés être concernés par le développement, et non à une minorité, la minorité développée.

L'orientation des actions de développement.

Conseil individuel ou vulgarisation de masse, action auprès d'une minorité ou élargissement vers le plus grand nombre, il y a là un débat intéressant, impliquant directement le conseiller, à travers la méthode de travail, la pédagogie... et aussi l'ajustement des moyens et donc la politique financière du développement (test significatif).

Mais s'agit-il d'un débat sérieux qui requiert l'examen de la cohérence entre actions de développement et politique agricole d'ensemble, ou s'agit-il de sacrifier à une mode verbale, de faire face aux remises en cause faites ici et là, voire le cas échéant de faire porter le bonnet aux conseillers ? Comme nous l'indiquions précédemment, des objectifs (quantitatifs) en matière de développement sont conditionnés, infléchis par le contexte économique, donc en particulier par la politique agricole.

Dans quel sens va bien souvent la politique des structures, la politique de subvention aux bâtiments d'élevage, celle des groupements de producteurs, etc... ?

Comment se fait-il, que sauf erreur, n'a jamais été analysée la répartition de ces aides (subventions, bonifications d'intérêts, primes FORMA, aides groupements de producteurs...) entre exploitants, indépendamment de la notion de production ou de région ? En ce qui concerne les groupements de producteurs, l'observation montre qu'au-delà d'une

phase initiale, leur action tend plus à faciliter la croissance interne qu'à assurer le développement d'un grand nombre : il y a parfois à cet égard des situations caricaturales.

Si une autre politique n'est pas imaginée, visant à un réel élargissement de l'accès au progrès, à la modernisation, et que les actions de développement viendraient accompagner, ce n'est peut être pas par hasard. Si seule une minorité peut-être plus étroite que celle touchée par le développement, bénéficie des actions de modernisation, c'est peut-être aussi que dans un secteur économiquement dominé comme l'est l'agriculture, c'est pour cette minorité évoluée le seul moyen de maintenir et d'accroître son avance, et donc de s'assurer une situation satisfaisante.

Faut-il ajouter qu'une autre orientation, et cela se sent bien aussi au niveau des actions de développement, n'est possible que si l'on n'a pas pour seul objectif la croissance économique et pour seuls critères ceux que l'on croit relever de la rationalité économique ?

Le développement, pour quoi faire ?

Le conseiller ne peut manquer de s'intéresser sur le sens de l'évolution qu'il observe, au-delà des déclarations d'intention ou des proclamations sentimentales.

Le progrès technique et économique dans une exploitation, c'est souvent dans un premier temps, des réalisations, un effort qui se traduisent par une amélioration du revenu et des conditions de travail et de vie, même si cette analyse peut parfois être discutée.

Mais au-delà, dans l'organisation sociale actuelle, la réussite financière et sociale individuelle devient l'objectif premier (sans parler bien sûr de ceux qui sont tombés en cours de route). Est-ce étonnant alors que le chemin fait ait permis d'accéder à un mode plus capitaliste de production (croissance considérable du capital, existence de salariés) ?

Le plus révélateur à cet égard, et le conseiller est bien placé pour l'observer, est la situation des salariés d'exploitation. Le revenu de l'exploitation a pu, en quelques années, être multiplié par 2 ou 3 et le salarié être payé au-dessous du SMIC : « il ne demande pas plus » répondait un agriculteur à un conseiller l'interrogeant sur les chiffres à retenir pour une étude prévisionnelle.

Dans ce contexte, l'agriculture de groupe, avec ses finalités humaines et sociales, cela existe peut-être avant le développement. Après le groupe, c'est un appui technique et financier, un moyen de peser économiquement.