

Les GAEC : problèmes et perspectives. Interview de Me Noëlle Martin, par H. Rouillé d'Orfeuil

Martin N.

Agriculture de groupe

Paris : CIHEAM
Options Méditerranéennes; n. 6

1971
pages 55-59

Article available on line / Article disponible en ligne à l'adresse :

<http://om.ciheam.org/article.php?IDPDF=CI01.0360>

To cite this article / Pour citer cet article

Martin N. **Les GAEC : problèmes et perspectives. Interview de Me Noëlle Martin, par H. Rouillé d'Orfeuil.** *Agriculture de groupe.* Paris : CIHEAM, 1971. p. 55-59 (Options Méditerranéennes; n. 6)



<http://www.ciheam.org/>
<http://om.ciheam.org/>

LES GAEC : PROBLÈMES ET PERSPECTIVES

Interview de M^{me} Noëlle MARTIN
Administrateur Civil
Chef de Bureau de l'Agriculture
de Groupe au Ministère
de l'Agriculture (1)
par H. ROUILLE D'ORFEUIL

Question : Peut-être pourrions-nous commencer par faire un bilan de l'évolution récente ?

Réponse : Les statistiques arrêtées le 10 décembre 1970 donnent environ 2 200 GAEC, c'est-à-dire que, compte tenu du délai d'acceptation, il y avait fin 1970, 2 500 GAEC. Une analyse plus fine montrerait d'une part que le total comprend 200 GAEC partiel, c'est-à-dire 9,6 % de l'ensemble, soit une très légère augmentation par rapport à 1969 et que les GAEC familiaux représentent 64 % du total ; 35 % entre frères et 29 % entre père et ses enfants ; d'autre part, les groupements sont de petite ampleur puisque 82 % ont 2 ou 3 associés et que la surface moyenne du GAEC reste à peu près stationnaire aux environs de 111 ha.

Q. : Pouvez-vous nous définir rapidement les catégories de GAEC dont vous venez de parler ?

R. : Le GAEC partiel (qui, dans la presque totalité des cas, se consacre à l'élevage) est une solution un peu hybride ; en effet, sans répondre aux exigences essentielles des GAEC (la participation des associés au travail en commun y est incontrôlable) ils bénéficient d'avantages introduits par les pouvoirs publics pour inciter à la création des GAEC (prêts à taux bonifié). Un agriculteur qui, dans cette formule, garde une exploitation individuelle pourrait très bien envoyer un ouvrier pour faire le travail en commun. On peut donc dire que seuls sont de vrais GAEC, les GAEC partiels n'ayant pas d'ouvrier. Néanmoins, là pas plus qu'ailleurs il ne faut se laisser enfermer dans une définition et une réglementation rigides qui bloqueraient une évolution qui est, en l'occurrence, bonne.

Les puristes adressent aux GAEC fa-

(1) Cet interview reflète exclusivement les opinions de la personne interrogée, qui ne sauraient engager l'Administration.

miliaux une critique du même type. En effet, une association père-fils n'apporterait aucune amélioration à la structure d'exploitation et bien souvent aucune modification à la répartition des pouvoirs à l'intérieur de l'entreprise. De plus, ils répondraient quelquefois à un désir d'éviter les droits de succession par un transfert de propriété du capital. Ces critiques ne sont pas toujours fondées : il arrive fréquemment que les pères et enfants se comportent en véritables associés. Ces groupements constituent aussi une façon d'intéresser un enfant au travail de la terre... et puis ce sont en général des GAEC très solides.

Q. : Puisque vous semblez rejeter comme critère de choix, la ressemblance à une norme juridique précise, comment la sélection entre les vrais et les faux GAEC peut-elle se faire ?

R. : N'exagérons pas trop ; il existe une loi cadre — celle de 1962 — volontairement imprécise, car les réalités de l'Agriculture sont multiples et fort différentes d'une région à une autre, d'une production à une autre : aussi les possibilités d'appréciation, laissées aux Comités Départementaux d'agrément (la décision est effectivement décentralisée en ce qui concerne la reconnaissance de ces groupements) sont-elles très grandes. Si, bien entendu, chaque cas doit répondre, obéir à quelques principes fondamentaux, il n'en demeure pas moins que les dossiers sont étudiés cas par cas et qu'il est tenu compte de leurs caractères spécifiques.

Je vais vous donner un exemple de demande refusée. Soit un projet d'« association en GAEC » entre un père de 65 ans et un fils de 18 ans, émancipé, avec une surface importante et quatre ouvriers permanents. Il est probable, et l'enquête menée sur place le relèvera, qu'une telle demande ait pour motivation, soit le désir d'échapper à la législation des cumuls soit celui de bénéficier de prêts à taux réduit pour l'achat

d'un matériel important (c'est un plus à gagner non négligeable pour les intéressés) soit encore celui, bien aléatoire ! d'« arranger » une succession prochaine.

Il est vrai sans doute, que certains groupements bien imparfaits, sont passés entre les mailles des comités d'agrément, ont échappé à leur vigilance, durant, cela se comprend, les premières années de l'expérience. Aujourd'hui, c'est certainement beaucoup plus rare, les mailles s'étant resserrées. Il convient donc, lorsqu'on a toutes les informations, donc une bonne connaissance de la question, de dire qu'il n'y a pas de « faux GAEC ».

Car il faut s'entendre. Ceux qui parlent de « faux GAEC » ont bien du mal, lorsqu'on le leur demande, d'éclairer leur lanterne. Pour certains, ce sont les GAEC familiaux — nous avons vu ce qu'il en était —. Pour d'autres, ce sont les GAEC qui ont acquis, du fait d'une heureuse évolution fondée sur une solide organisation et une bonne gestion, une certaine « taille » économique. Pour d'autres enfin, les dogmatiques, ceux qui font abstraction des imperfections des choses et des hommes, ce serait le GAEC parfait, le groupement entre égaux, une mini-société idéale, refuge de toute la solidarité humaine.

Pour ma part, j'éprouve simplement une immense curiosité intellectuelle et m'applique à garder un pragmatisme qui seul pourra répondre, hors de tout modèle pré-établi, aux contradictions qui naissent à l'intérieur même du GAEC ou de son contact avec l'extérieur.

Q. : Au premier rang des contradictions internes, semble se situer le problème des salariés. Pouvez-vous nous en dire quelques mots ?

R. : C'est effectivement aujourd'hui le problème central qui risque de bloquer l'évolution des GAEC. La problématique en est la suivante :

— les comités d'agrément refusent systématiquement la reconnaissance à tout groupement où le nombre des salariés dépasse celui des associés et ce, quelques soient les spéculations poursuivies. On constate donc actuellement, au moment de l'agrément des groupements, une prise de position très restrictive qui interdit pratiquement la formule aux exploitations ayant un système de production très intensif : l'horticulture, l'arboriculture, le maraîchage... gros consommateurs de main d'œuvre et par conséquent employant beaucoup de salariés. Le risque est donc que se trouvent favorisées les zones de grande culture et les activités de polyculture-élevage.

— l'évolution économique des GAEC déjà agréés et leur dynamisme propre font que la plupart d'entre eux sont amenés à agrandir leur surface, à créer de nouveaux ateliers ou à développer leurs anciennes spéculations, c'est-à-dire à embaucher de la main d'œuvre et à faire basculer le ratio salariés-associés au profit des salariés. Ils sont donc en infraction par rapport à la législation de départ. Les GAEC ayant réussi — écono-

miquement parlant — ou alors se trouvent bloqués dans leur évolution s'ils respectent l'équilibre salariés-associés, ou alors s'engagent vers un type d'exploitation proche de la société civile classique avec, à terme, des rapports patrons-ouvriers proches de ceux de l'industrie. Ces deux écueils sont à éviter car ils risquent l'un et l'autre de détruire l'expérience GAEC.

Remarquez que le problème des salariés n'est pas seulement propre aux GAEC ; il se pose chaque fois qu'une agriculture de groupe est mise en place. J'ai constaté le même problème dans les Kibboutzim israéliens, exprimé d'ailleurs à peu près dans les mêmes termes, bien que le point de départ soit radicalement différent puisque les bases sont, là, essentiellement doctrinales. La réussite économique du Kibboutz, la spécialisation et l'intensification, mais aussi l'addition de nouveaux secteurs de production, parfois extra-agricoles, ont entraîné un important besoin de main d'œuvre, souvent qualifié, qui est à trouver hors des membres de la Communauté du Kibboutz, et qui posent à celle-ci des problèmes de « rapports » patrons-salariés, que certains responsables du mouvement Kibboutznik ont exprimé devant moi dans des termes qui m'étaient familiers.

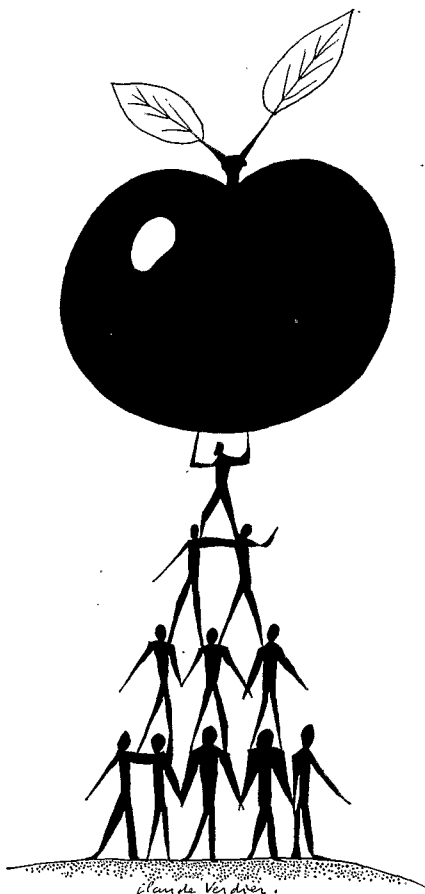
Q. : Quels types de solution envisagez-vous pour répondre à ce problème du salariat ?

R. : Vous voyez que la voie est étroite car, s'il est absurde de pénaliser l'effort et la réussite, il ne faut pas non plus autoriser la formule à s'orienter vers une société civile privilégiée et ainsi retirer à l'expérience sa spécificité sociale.

La solution proposée doit bien évidemment tenir compte des mentalités tant des associés que des salariés, des difficultés financières inhérentes surtout aux premières années de vie de cette entreprise nouvelle que constitue un GAEC. Elle doit conserver une certaine souplesse, bref, être applicable dans de bonnes conditions. Il faut aussi savoir profiter de cette contradiction pour franchir un nouveau seuil, en permettant des échanges plus fructueux à l'intérieur de l'entreprise.

Ce que nous proposons, c'est un contrat d'intéressement très mesuré, et susceptible de toutes les variantes à condition de respecter les trois dispositions suivantes : les associés accordent à leurs ouvriers permanents employés depuis un an au moins, une participation aux bénéfices de l'entreprise, le montant de cette participation étant librement défini ; ils s'engagent à informer régulièrement ces salariés de la marche et des problèmes du groupement ; ils prennent enfin à leur charge la formation professionnelle et générale de ceux-ci, à raison de huit jours par an.

Ce contrat ne saurait, sauf cas particulier, entrer en application dès la création du GAEC, en raison de ce que nous avons dit des lourdes charges qui sont l'apanage des débuts (achat de nouveau matériel, construction de bâtiments d'é-



levage... : les gros investissements se font, massivement, lors des premières années). Et puis, il faut laisser aux hommes le temps de se connaître et de s'apprécier ; il apparaît donc sage d'observer un temps de rodage initial de trois ans, qui voit les différents éléments, matériels et humains, du groupement se mettre en place avant de franchir le seuil recherché de la participation.

Deux avantages importants sont attendus de cette « solution » : d'une part, elle aidera à l'élévation du niveau de formation de tous les travailleurs de l'entreprise, les salariés directement, les associés par émulation ; et l'entreprise en tirera, sur le plan économique, les plus grands bienfaits ; d'autre part, elle répond aux contradictions précédemment décrites : les cultures spécialisées pourront recevoir l'agrément et les GAEC pourront utiliser davantage de main d'œuvre dont l'emploi sera justifié par leur développement économique.

Ce n'est évidemment pas une solution miracle, mais plutôt un palliatif. Il ne faut pas oublier que nous sommes et que nous avons la volonté de rester dans un contexte de liberté, par conséquent il n'est pas question de contraindre. Il ne faut pas oublier non plus que nous sommes dans un cadre capitaliste, c'est-à-dire que l'argumentation doit être axée sur la rentabilité ; et il est en effet possible de convaincre les patrons de l'avantage économique de la concertation : Une expérience très réussie, et tout à fait digne d'éloges, a eu lieu dans l'Aisne, pour le plus grand bien du GAEC qui l'a poursuivie.

Q. : Vous avez dit tout à l'heure qu'il serait bon de se servir de la difficulté de ce problème du salariat pour faire franchir à l'expérience des GAEC un niveau supérieur. Que voulez-vous dire ? Autrement dit, comment pensez-vous que la solution préconisée orientera l'agriculture de groupe vers un mieux ?

R. : Rappelez-vous le pourquoi de l'expérience : permettre que se créent, dans une agriculture nécessairement industrialisée, des relations plus fructueuses entre les travailleurs de différentes catégories.

Il s'agit à terme d'arriver à ce que tous les travailleurs des GAEC soient des associés à part égale, anciens ouvriers compris. Mais il est bien évident que le rythme d'association ne peut être que lent et variable selon les cas.

Q. : N'est-ce pas un peu utopique ?

R. : Le meilleur moyen de vous convaincre est de vous donner un exemple réel, que j'ai évoqué il y a quelques instants. Il s'agit d'une grosse exploitation de l'Aisne (céréales, betteraves, endives) ; sur la ferme, il y a trois ans, une veuve apporteur en capital, trois fils apporteurs en industrie et six ouvriers. Pendant ces trois ans, il a été entrepris un programme de formation des ouvriers pour abou-

tir à terme à un contrat d'association. Le cheminement a été difficile car la ségrégation ouvriers-patrons est forte dans la région. Aussi, si un des ouvriers a quitté l'exploitation, dans l'impossibilité qu'il était d'opérer la mutation psychologique nécessaire pour accepter et assumer le nouveau statut d'associé qui lui était offert ; si un deuxième, ayant refusé le contrat offert, est cependant demeuré ouvrier de l'entreprise, le GAEC s'est cependant enrichi de quatre nouveaux associés (ex-salariés), ce qui a porté à huit leur nombre ; et de l'avis de tous, cette collaboration se révèle profitable à l'entreprise ; il m'en a été donné plusieurs exemples probants.

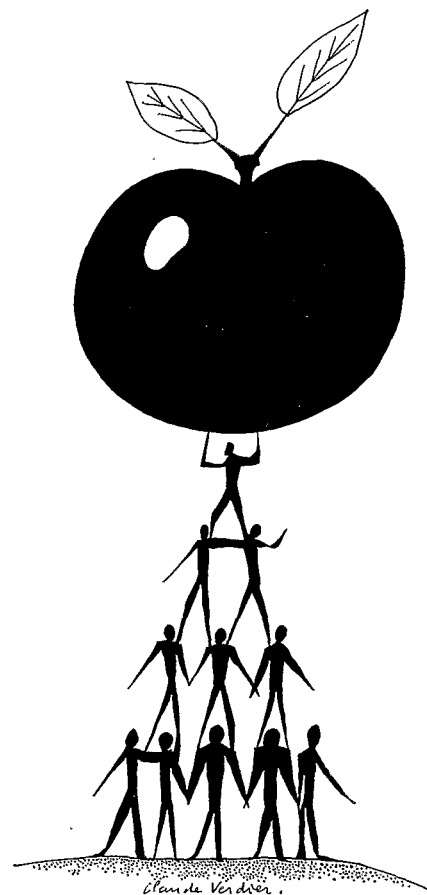
Ce cas est trop exemplaire pour être monnaie courante, mais c'est dans ce sens que nous aimerions orienter l'expérience.

Q. : Y a-t-il, à l'heure actuelle, d'autres contradictions internes qui apparaissent ?

R. : Oui, un autre problème est paradoxalement apparu, suite à la réussite économique des groupements. En effet, après le démarrage, les économies d'échelles ayant joué, l'organisation du travail étant rodée, les travailleurs se sont trouvés libérés. Au début, il s'est agi de quelques heures employées pour des sessions de formation ; puis de quelques jours, qui ont permis aux membres des GAEC de prendre des congés (hebdomadaires, et annuels). Il se trouve qu'aujourd'hui, dans certains cas, un homme (un associé) se trouve entièrement libéré de son travail ; or, il n'est pas toujours possible de créer une nouvelle activité. Certains GAEC se sont alors posé la question de savoir s'il ne serait pas bon de créer une entreprise de terrassement ou de déboisement par exemple ; quelquefois, on a proposé des activités tout à fait extérieures au GAEC et même au secteur agricole (activités touristiques...). Il est évident qu'on est alors loin de l'idée qu'on se faisait du GAEC il y a seulement quelques mois ; mais une fois de plus, il est absurde de condamner la réussite économique. Il faudra donc trouver de nouvelles formules pour répondre à cette évolution. Mais je pense que la législation qui s'applique aux GAEC, dans sa sage imprécision, nous permet beaucoup de souplesse et une adaptation constante aux situations nouvelles nées de l'évolution des choses.

Q. : Je pense que nous avons fait le tour des nouveaux problèmes...

R. : Non, je voudrais ajouter quelque chose. Sans avoir l'importance des problèmes dont nous venons de parler, quelques inquiétudes apparaissent actuellement. Vous savez sans doute que les difficultés se posent souvent au niveau du quotidien, de la vie communautaire, de la communication ; il est fréquent que les malentendus viennent de l'usure de petits faits, mais accumulés. Ainsi, avec la croissance des différents ateliers, il a



été souvent nécessaire de diviser le travail, tel étant spécialiste et responsable de tel atelier, tel autre etc... Il est donc apparu la nécessité d'une fonction de coordinateur et de « public relation ». Cette charge est considérée comme une charge noble. De ce fait et de cette nécessité ont pu naître souvent des difficultés dues à l'incompréhension, elle-même née d'une information et d'un travail d'explication insuffisants, certains s'estimant défavorisés par la répartition des tâches : c'est un problème d'organisation interne et aussi de connaissance de réactions des êtres dont il faut très soigneusement tenir compte.

Face à ce problème, nous suggérons un renforcement de l'information réciproque pour éviter un clivage dans le groupe, nuisible à la bonne évolution de l'entreprise. Vous ne pouvez pas vous imaginer l'importance de petites choses : la place du bureau, le rangement des documents, la constitution d'une petite bibliothèque...

Q. : N'y a-t-il pas une contradiction majeure entre l'idéal social de l'expérience et la logique du système économique en vigueur ?

R. : Bien sûr, il y a pu avoir quelques inquiétudes nées le plus souvent au sein du monde rural ; on a pu accuser les « pionniers » de kolkoziens ou plus simplement de fous, dont on attendait la déroute ! Aujourd'hui il y a plutôt de l'envie car la formule a montré qu'elle pouvait permettre de bons résultats économiques et sociaux : j'espère que prochainement, nous aurons la possibilité d'entreprendre des études à vaste échelle (nous ne disposons actuellement que des résultats d'enquêtes partielles) qui, utilisant des méthodes scientifiques les plus récentes, le montreront. De telles réactions se sont faites jour, par exemple dans une commune d'un département du nord-est où un GAEC s'était constitué il y a trois ans dans un climat général d'hostilité moqueuse ; aujourd'hui, la commune ne comprend plus que deux GAEC. Bien sûr ici ou là, on peut encore entendre quelques griefs ; certains accusent les GAEC d'être les « mangeurs de terre », c'est d'ailleurs faux, car si les exploitations sont nécessairement plus grandes puisque souvent plusieurs exploitations se sont regroupées dans le GAEC, le rapport homme-terre n'est pas énorme ; on leur reproche aussi d'être des « mangeurs de crédit » alors qu'ils se plaignent partout — c'est même la récrimination dominante — de sa lenteur. D'où émanent ces accusations ? Elles proviennent en général, soit de gros agriculteurs, peut-être inquiets de la réussite de l'expérience, soit de très petits qui se sentent condamnés ; pour ces derniers, le retard pris est tel que la possibilité d'innovation est quasiment nulle : un véritable « blocage » d'ordre économique, mais aussi psychologique, les empêche d'avoir le sursaut nécessaire pour s'organiser à plusieurs, dans une

formule d'agriculture de groupe telle que le GAEC, au plan de la production.

Q. : Comment vous situez-vous par rapport aux recommandations Mansholt ?

R. : Les « nouvelles Propositions » me paraissent très intéressantes quoique sans doute trop rigides dans certains de leurs aspects (mais c'est une opinion personnelle qui déborde très largement le sujet que nous occupé). Pour y revenir, je crois savoir que l'expérience des GAEC intéresse beaucoup Bruxelles.

Les promoteurs de la formule pensaient apporter une solution aux petites et moyennes exploitations. En fait, la clientèle des GAEC est venue essentiellement des exploitations moyennes, c'est-à-dire de cette deuxième catégorie d'agriculteurs, qui, si elle est aidée au départ, et si elle acquiert un bon niveau de formation, peut avoir toutes les qualités voulues pour devenir compétitive.

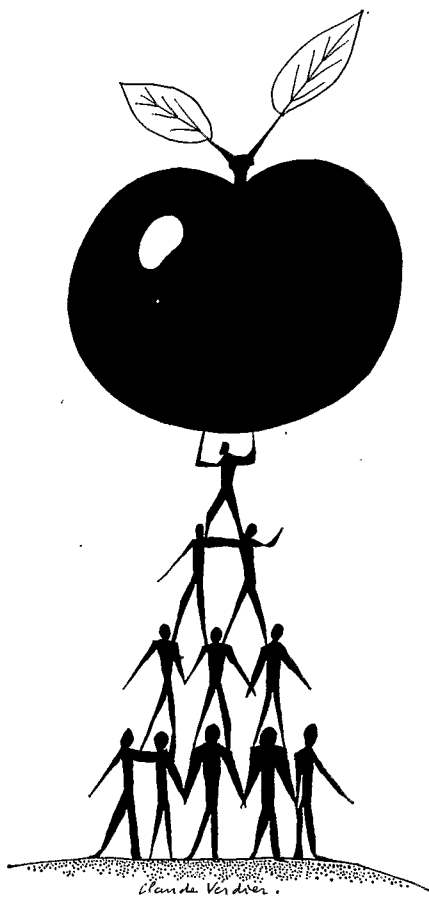
Je m'associe pleinement aussi aux nouvelles propositions concernant l'importance de l'information et de la formation. Ainsi pour vous donner un exemple précis, nous essayons d'inciter les GAEC à ce qu'ils tiennent ou fassent tenir leur comptabilité. Pour cela pourrait leur être accordée une subvention à taux dégressif sur trois ans et une partie de cette aide pourrait financer des cycles de formation destinés aux responsables des GAEC, qu'organiseraient les Centres de Gestion.

Nous retrouvons là un principe général : lier service et formation autant que cela est possible.

Q. : Maintenant que nous avons vu les principales contradictions internes qui apparaissent aujourd'hui, que nous avons vu comment se situent les GAEC dans le cadre économique général, j'aimerais que vous nous disiez comment vous entrevoyez l'avenir de l'agriculture de groupe ?

R. : Je me permets de vous rappeler certains éléments qui ont jailli çà et là de notre entretien. Tout d'abord, il ne s'agit pas pour nous de modifier les processus techniques de production ni la finalité de l'entreprise qui, exprimée d'une manière ou d'une autre, est de maximiser un revenu. Ce qui nous paraît important, c'est de changer la « répartition des pouvoirs » dans l'entreprise, condition nécessaire pour améliorer les relations entre les travailleurs de l'exploitation et la rentabilité même de cette entreprise.

Des erreurs, lourdes de conséquence, ont été commises dans l'industrie ; elles sont anciennes, vous le savez ; peut-être étaient-elles historiquement inévitables ; toujours est-il que des groupes se sont formés avec leurs logiques contradictoires, méfiant les uns envers les autres... Nous pensons que ce secteur du milieu rural que constituent les GAEC peut être un milieu privilégié pour réussir cette expérience ambitieuse. En effet c'est un



milieu jeune, comprenant de nombreux responsables professionnels, ou syndicaux, favorables à l'idée de concertation ; c'est en plus un milieu ouvert aux différentes formes du progrès. Ce peut être un exemple, un levain pour une grande partie du monde rural.

Je voudrais vous rappeler également que, si l'on n'y porte une attention suivie et soutenue, laissée à elle-même, cette expérience que constitue le GAEC, risquerait fort à terme de tourner court ; les GAEC devenant des sociétés capitalistes classiques avec quelques patrons et de nombreux ouvriers. Il n'est pas facile, en effet, dans notre société de trouver la formule qui donne à l'homme la primauté sur le capital, et surtout de la faire durer.

Enfin notre méthode de « conduite de l'évolution » ne doit pas être doctrinale. Il faut être extrêmement pragmatique sinon on risquerait d'imposer une solution, idéale sur un plan de justice sociale, mais économiquement asphyxiante.

Alors l'avenir ? Il est bien ambitieux d'en parler mais pour ma part, je pense qu'il sera multiforme. Il faudra d'abord donner une existence juridique à certaines tendances qui ne s'inscrivent pas tout à fait dans le cadre des GAEC :

— Repenser le problème des groupements partiels, de ces ateliers spécialisés qui actuellement utilisent la formule du GAEC partiel, à mon avis souvent indûment.

— Etudier le problème posé par certaines situations familiales, au plan de l'exploitation, non du foncier, et envisager une législation nouvelle pour ces « sociétés familiales d'exploitation ».

Q. : Que désignez-vous par « société familiale d'exploitation » ?

R. : Vous savez que, pour obtenir la reconnaissance du comité départemental d'agrément, il faut que les postulants à l'association soient en fait d'une « dimension » économique limitée. Or pour différentes raisons, certains agriculteurs, travaillant en famille, souhaiteraient bénéficier de la formule GAEC bien qu'ayant déjà atteint un niveau supérieur compétitif. Imaginez par exemple un père de famille qui a construit une entreprise agricole très différenciée, avec ateliers de transformation ou de commercialisation ; s'il est en fermage, il ne peut que difficilement constituer une Société Civile d'exploitation, et une des raisons, mais non la seule est qu'il lui faut obtenir l'autorisation écrite de son ou ses bailleurs. Il ne peut non plus, parce qu'il se trouve au-delà des normes admises, constituer un GAEC, seule formule sociétaire cependant ouverte totalement aux fermiers. Il est normal qu'il ne souhaite pas voir démembrer ce qu'il a mis une vie à construire. De notre point de vue, il serait aussi stupide de se donner du mal pour rassembler et de laisser en même temps de belles unités se partager. Imaginez maintenant que l'exploitation puisse faire vivre 2, 3, 4

ménages, ceux de ses enfants par exemple, suite à l'intensification des productions, à une économie interne d'échelle ; à l'heure actuelle, la seule possibilité qui lui est donnée est la constitution d'une société civile et cela veut dire : autorisation des propriétaires, perte du statut de chef d'exploitation, etc.. Il convient donc d'inventer une nouvelle formule. Pour l'instant, il reste de nombreux points d'interrogation sous ce libellé « société familiale d'exploitation ».

Q. : Il va donc falloir créer un certain nombre de nouvelles formules, mais comment voyez-vous l'avenir des GAEC ?

R. : On me pose souvent la question suivante : les GAEC ne seraient-ils pas une formule tremplin et transitoire pour faire passer des exploitations traditionnelles à des unités industrialisées ?

Q. : Oui, c'est un peu le sens de ma question.

R. : Que certains GAEC évoluent vers l'entreprise capitaliste telle que nous en connaissons le schéma, c'est probable. Je ne pense pas que cela dépasse un petit nombre. Que l'on aille vers une concentration de plus en plus grande, cela est irréfutable, mais cela ne doit pas condamner les GAEC qui doivent pourtant rester de petites unités. Il est difficile de « participer » effectivement à la vie de l'entreprise, aux responsabilités et décisions dans des unités qui ne sont plus à l'échelle humaine. De nombreuses expériences étrangères sont là pour nous en convaincre. Cependant, déjà certains GAEC ont fusionné. Il faut bien voir que le GAEC n'est pas isolé dans le monde agricole : leur nombre est aujourd'hui de 2 500 ; ensuite il y a tout un réseau coopératif en amont et en aval et aussi d'autres circuits commerciaux. Peut-être peut-on voir l'avenir à la mise en place, très naturellement, parce que le besoin en sera ressenti, d'organisations pyramidales, avec, à la base, les cellules GAEC très spécialisées, regroupées pour certaines actions ou certaines tâches (gestion, commercialisation, information) à un échelon plus élevé — petite région, canton, département —. Déjà, des GAEC ont constitué entre eux des G.I.E. (Groupements d'intérêt économique). D'autres, des groupements viticoles, sont actuellement à la recherche d'une formule sociétaire, dont l'objet serait de faire connaître et mieux vendre leurs produits. On peut imaginer aussi des regroupements d'une cinquantaine ou centaine de GAEC, qui aient à leur service quelques spécialistes agronomes, zootechniciens, économistes, avec des échelons de coordination. Toute cette organisation se construira, car le besoin s'en fait déjà sentir. Sinon, pour répondre aux exigences impératives de concentration, les associés seraient obligés d'« embaucher de la main d'œuvre salariée en quantité telle que des groupes antagonistes se formeraient dans une en-

treprise devenue très importante, l'un des groupes étant finalement apporteur de capital et concentrant tout le pouvoir, l'autre étant apporteur de sa force de travail.

A l'avenir encore, la route sera difficile et ardue, qui mènera à la fois à la réussite économique et à la réussite sociale. Mais, et j'y insiste, seule la rentabilité économique garantit la réussite durable ; et la réussite sociale passe d'abord par cette réussite économique. Aux nombreux problèmes d'ordre éthique qui se posent aujourd'hui à la France et à l'ensemble des pays développés, l'expérience menée actuellement dans et par les GAEC apportera peut-être un exemple, un modèle de solution.

