

L'écho du Cedapa et de l'Adage

L'INFORMATION TECHNIQUE POUR GAGNER EN AUTONOMIE

Faisons bouger les lignes !

« Les perspectives du marché sont très bonnes » clamaient haut et fort début 2015 les économistes de la filière ; ceux-là mêmes qui, comme le disait si bien le regretté Bernard Maris*, « toute leur vie, expliquent magnifiquement le lendemain pourquoi ils se sont trompés la veille ». Il est clair que ce genre d'incitation à surproduire entraîne les producteurs de la planète entière dans la spirale d'un abîme sans fond...Doit-on se résigner à regarder nos collègues disparaître en attendant notre tour ? Certains leviers peuvent être rapidement actionnés et nous aider à passer plus facilement cette période délicate.

Le premier concerne les coûts de production. Dans ce contexte de prix bas, les élevages les plus performants économiquement sont ceux qui maximisent le pâturage, avec un minimum d'intrants et des coûts de mécanisation au plus bas, comme l'attestent le Cedapa, l'Adage et le Réseau Agriculture Durable. Ensuite, la régulation des marchés pourrait résoudre les problèmes de surproduction, mais elle est très dépendante des politiques économiques mondiales et européennes.

Un autre levier concerne la valorisation de notre lait. L'essentiel de la production actuelle est écoulée sur des marchés très concurrentiels, pour lesquels nous sommes mal armés. Il est indispensable de rechercher des alternatives. La création d'une filière de lait herbager sans OGM permettrait de satisfaire de nombreuses attentes de la société. Produire et consommer des produits locaux de qualité, bons pour la santé, respectueux de l'environnement.

D'un point de vue de la santé, le lait produit à base d'herbe présente un profil nutritionnel en acide gras très recherché. Une large majorité de Français souhaite consommer sans OGM. Alors que chez nos voisins allemands, le lait garanti sans OGM est devenu incontournable. Il n'existe toujours pas en France...

La création d'une filière herbagère sans OGM répond à un double objectif. Le premier est de satisfaire les demandes des consommateurs et des citoyens, et par là même de redonner du sens à l'acte de production, à notre métier. Le second est de redonner des perspectives, de la lisibilité aux producteurs qui sont prêts à s'engager, mais qui ont grand besoin de voir loin.

Sa mise en œuvre est loin d'être insurmontable : elle dépend de la volonté des laiteries et des pouvoirs publics qui, bien que tous conscients de la gravité de la situation, hésitent paradoxalement à faire évoluer la filière. A nous tous, aujourd'hui, de faire preuve de volonté et d'intelligence collective. Bref, osons faire bouger les lignes !

PATRICK THOMAS, PRÉSIDENT DU CEDAPA

* Économiste décédé dans les attentats de Charlie Hebdo le 7 janvier 2015.



Dossier : le salariat agricole (pages 5-9)

Fermoscopie à Rostrenen (pages 3-4)

Comment gérer les zones humides ?

Faucher ou pâturer ? Apporter des amendements ? Pas simple de savoir comment utiliser les zones humides. Voici quatre exemples concrets.



Philippe Riaux, Gosné (35)

« J'ai 6 ha de zones humides. Il y a un re-classement des zones humides sur la commune en ce moment et cette surface va peut-être doubler. Sur ces 6 ha, je fais soit du pâturage soit de la fauche. Quand c'est du pâturage, c'est la portance qui est déterminante pour sortir les bêtes. J'y mets les tarries et les génisses pleines. Ça dépend des années, mais j'arrive à les sortir autour du 15 mai. Elles passent la saison dehors, je les rentre quand ça ne porte plus. Quand on a des hivers doux comme le dernier, elles pâturent jusqu'à novembre. Les zones humides sont découpées par le bocage en 6 parcelles d'environ 1 ha. Je fais tourner le troupeau tarries-génisses pleines dessus. Je fauche autour du 25 mai. Ça dépend de la fenêtre météo. Cette année a été difficile pour faucher. J'ai coupé mes zones humides au 6 juin. Sur certaines parcelles je fais 2 voir 3 coupes. Ce qui me permet de récolter 7 t MS d'herbe/ha (4 t MS/ha de foin et 1.5 t MS/ha de regain). J'apporte du compost à l'automne et jusqu'à maintenant, je mettais 30 unités d'azote au printemps. »

La ferme : 1 UTH, 57 ha, 42 ha d'herbe, 8.4 ha de maïs, 6.5 ha de triticales. 53 VL croisées. 1.9 UGB/ha de SFP. 6 251 l de lait/VL. Conversion en Bio en 2016



Jean-Michel, Yves et Marie-Agnès Le GALL à Perret (22)

« Nous avons 10 ha de zones humides dont 4 ha que nous ne pouvons pas utiliser : ce sont des marécages avec de jeunes saules. Les 6 ha restants sont composés de prairies humides avec des joncs, des carex et une végétation de zone humide (renoncules etc) ; et de parties moins humides avec une flore de prairie permanente. Si le printemps est humide et tardif, on amène des animaux en mai/juin. S'il est précoce, ils arrivent en avril. Les animaux ne doivent pas matraquer le sol. On met des animaux légers comme des jeunes génisses en cas de pâturage précoce et des vaches des tarries en cas de pâturage tardif. En pâturage tardif, on met un fil avant déplacé chaque jour, et un fil arrière déplacé toutes les semaines. Comme c'est rationné, elles mangent tout : le dur et le tendre. Elles s'habituent assez vite à manger cette végétation. En fin d'été, on passe la barre de coupe pour nettoyer et faciliter la consommation des joncs à partir des nouvelles pousses. À l'automne, on sort les animaux de la parcelle souvent au mois de novembre. C'est important de bien raser à l'automne. On apporte un peu d'amendement calcaire sur ces terres et le fait que de l'eau coule l'hiver dans ces parcelles équivaut à un apport d'engrais. On préfère pâturer plutôt que faucher ces zones : la végétation se maintient mieux avec le pâturage, la fauche à foin favorise les joncs. »

La ferme : 3 associés, 150 ha dont 145 ha en herbe et 5 ha de mélange céréalier en bio, 80 mères limousines, chargement 1,3 UGB/ha, vente de broutards, de barons (animaux entre 15 et 18 mois), de vaches et de génisses engraisées et de quelques bœufs.



Nadia et Patrice Hamoniaux, à Crêhen (22)

« Nous avons 11 ha de marais de bord de rivières accessibles aux vaches, 4 ha de marais inondés l'hiver non accessibles aux vaches et 2 ha de prés humides. Ces surfaces sont majoritairement pâturées : par les vaches sur l'accessible, par les génisses sur les prés et par des bœufs sur les marais inondés l'hiver. J'ai essayé de ressemer 5 ha de marais dans l'accessible en RGA-fétuque-TB. Seule la fétuque est restée, les vaches ont vraiment du mal à la consommer donc je fauche cette parcelle deux fois par an. Les vaches rentrent sur les parcelles humides début avril les bonnes années et en juin les mauvaises. Par contre, s'il y a un orage de 40 mm l'été, je dois de nouveau sortir mes vaches. L'avantage de ces terrains, c'est que l'herbe pousse beaucoup plus l'été que sur mes autres prairies. En ce moment j'ai 50 vaches à la traite, je fais des paddocks d'un jour de 50 ares et les vaches pâturent bien. Les bœufs et les génisses restent 10 jours par paddock. Je sors les animaux de ces parcelles début novembre. Je fertilise uniquement les marais qui font partie de l'accessible : je mettais auparavant 120 kg d'ammonitrate/an et je vais apporter du fumier à l'automne à partir de cette année, suite à la conversion. »

La ferme : 2,6 UTH dont 0,6 salarié, 115 ha dont 64 ha de prairies, 30 ha de céréales, 5 ha de féverole et 16 ha de maïs, 65 VL, 1 UGB/ha SFP, 480 000 litres vendus, 7 500 litres produits par vache, conversion bio depuis mai 2016.



Gaëtan Dubreil, GAEC Arc en Ciel, Saint Brice en Coglès (35)

« La moitié de la SAU est en zone humide (60 ha) dont 15 ha de terre très difficiles dans la surface accessible de 45 ha. L'entrée dans ces zones se fait au mois de mai-juin. Dès qu'il y a un coup de pluie, il faut sortir les vaches. Le plus souvent, on passe le broyeur dans les parcelles très difficiles dès qu'on peut y aller en tracteur. Si on ne broie pas, dans deux ans, on ne peut plus rentrer dans la parcelle tant la végétation s'est développée. On fait pâturer fin août. Le fourrage qu'elles donnent est de très mauvaise qualité : on met les vaches dedans en fin d'été en attendant que ça repousse ailleurs, mais ça baisse en lait. Quand les conditions sont optimales, je préfère faire du bon foin fibreux sur les surfaces accessibles humides plutôt que d'y emmener nos 113 VL qui vont baisser en lait. On a essayé cette année de mettre des vaches tarries, on a eu des problèmes au vêlage et des avortements à cause de l'état perdu dans un si mauvais fourrage. À l'automne, on réalise un pâturage correct sur les zones humides. Chez nous, ces zones sont une contrainte et on fait au mieux avec ce que l'on a. »

La ferme : 3 UTH, 114 ha, 100 ha d'herbe, 14 ha de maïs, 113 VL, 550 000 litres produits en bio, 1.5 UGB/ha de SFP. 5 000 l de lait/VL. Affouragement en vert de mars à décembre (sauf en mai/juin).

Au Gaec de la rainette, le fromage fait vivre son monde

35 vaches laitières, 4 actifs, bientôt 80 000 litres transformés en fromage de garde : le GAEC de la Rainette est une ferme collective en ébullition. Les deux associés, Pierre Yves Evain et Anaëlle Delahousse nous expliquent comment la transformation rythme le travail sur la ferme de Kerbraz, à Rostrenen (22).



« **Le fromage c'est encore plus d'astreinte que les vaches** » démarre Pierre Yves. « Si tu te dis je vais m'installer tranquille avec quelques vaches et faire un peu

de transformation, tu as tout faux ! ». Les semaines sont chargées, le travail est très physique et il faut être très pointu en fromagerie « C'est plus technique que la production de lait » estime Pierre-Yves. Mais la satisfaction est là : les fromages sont plébiscités, les clients sont présents.

Au départ sur la ferme, il y a Pierre-Yves. Eleveur laitier en bio à Kerbraz depuis 1996, Pierre-Yves est fatigué de travailler seul. En 2008, Rodolphe vient plusieurs fois sur la ferme comme vacher de remplacement. « Je savais qu'il était fromager. Je lui ai dit : si tu veux t'installer pour faire des fromages ici, n'hésite pas. Moi j'ai envie de m'associer et je suis prêt à faire évoluer la ferme » se souvient-il. Installé en 2010, Rodolphe apporte son savoir-faire appris dans les alpages. Les associés lancent un fromage à pâte pressée cuite type comté « la rainette », avec un affinage minimum de 6 mois. « C'est dur au début car au lieu d'avoir ta paye de lait, tu vas la contempler dans tes caves » se remémore Pierre-Yves. Finalement, Rodolphe préfère ne pas continuer. Il quitte le GAEC en 2015, remplacé par Anaëlle. Passionnée de fromage et d'élevage, Anaëlle s'installera officiellement en octobre 2016. Depuis son arrivée, la ferme évolue : les quantités de lait transformé augmentent ainsi que le nombre de travailleurs. La ferme compte maintenant deux salariés, Thomas et Camille, en plus des deux associés.

Augmenter les litres transformés pour augmenter la rentabilité

En 2015, 35 000 litres ont été transformés sur 200 000 litres produits. Le projet est de passer à 80 000 litres en fabriquant 3 nouveaux fromages. En 2016, 60 000 litres vont être transformés. L'objectif est de diversifier la gamme et d'utiliser la fromagerie l'hiver. En effet, le fromage à pâte pressée cuite ne peut pas être fait quand les vaches mangent de l'enrubannage ou de l'ensilage, à cause des spores butyriques potentiellement présentes dans le lait qui risquent de faire exploser les fromages. « A Rostrenen, on a des difficultés pour faire du foin, c'est trop humide » ajoute Pierre-Yves. Pendant les cinq premières années, la fromagerie était utilisée seulement entre avril et novembre – périodes de pâturage. « C'était à peine rentable » estime Pierre-Yves. Les nouveaux fromages transformés (chaource, munster et tomme) ont deux avantages : ils sont moins sensibles aux butyriques donc peuvent être faits l'hiver et ils s'affinent moins longtemps.



Thomas, Pierre-Yves, Anaëlle et Camille travaillent ensemble au GAEC de la Rainette.

Les associés sont sereins au niveau économique. « On évolue dans un milieu rentable : nos fromages se vendent bien et le prévisionnel d'Anaëlle est bon » estiment-ils. D'après Pierre-Yves « pour produire du fromage de garde, la Bretagne, c'est le domaine des dieux : il y a encore pas mal de place. » Cela demande moins d'investissements que la crèmerie : laboratoire plus petit, pas de camion frigo. Il a fallu faire évoluer les prix pour rentabiliser. « On faisait des produits pas assez chers au début, estime Pierre-Yves. La rainette était vendue 9 €/kg, elle est passée à 17€/kg. Ça reste accessible. » Anaëlle a fait des calculs de prix de revient pour tous les fromages qui incluent le prix du lait, la main d'œuvre en fromagerie, les ferments et les emballages. Ils ont besoin de 100 000 € pour payer toutes les charges de la ferme et les annuités, il faut donc faire un chiffre d'affaire de 200 000 € pour payer 4 personnes.

« Le temps de travail, le gros souci. »

Faire plus de fromage, c'est plus de boulot. « Pratiquement, on ne peut pas juste être à deux » concluent-ils. Ils ont donc embauché Camille, qui participe à la traite et à la transformation. Ils ont aussi investi dans du matériel de lavage en fromagerie : « on passe 40 % de son temps à laver en fromagerie » explique Anaëlle. Ils comptent agrandir de 20 m² la fromagerie pour faire plus de fromages en même temps.

Spécialiser une personne sur la commercialisation

Depuis 2010, la vente se faisait en AMAP et en magasins principalement. Aujourd'hui, ils se réorientent vers la

> Fermoscopie

vente directe aux consommateurs : marchés, AMAP. Thomas est le salarié chargé de la commercialisation : « *il connaît les stocks, il a la tête libre pour prendre les commandes et il a de l'énergie pour aller au marché.* » Cela soulage les autres : « Avant, j'étais toujours au téléphone à prendre des commandes, j'avais perdu ma tranquillité » se souvient Pierre-Yves. « *Au départ, j'allais au marché de Guingamp le vendredi matin. Je revenais sans énergie ! Un marché, c'est départ 6h30, retour 14 h* » complète Anaëlle. Ils en font 4 par semaine (Guingamp, Rostrenen, Saint Brieuc, Moustéru) et vont faire un marché à la ferme. Ils ont choisi de ne pas faire de marché le week-end.

Une organisation collective nécessitant de la communication

« *C'est agréable d'être nombreux, de s'organiser. Par contre, il faut bien gérer la communication entre les personnes* » souligne Anaëlle. Ils font une réunion tous les lundis matin où est réalisé le planning de transformation et de traite entre Camille, Pierre-Yves et Anaëlle. Anaëlle et Pierre-Yves se relaient un weekend sur deux pour l'astreinte. Au GAEC de la Rainette, les salariés ont des responsabilités et de l'autonomie : « *Ce ne sont pas des larbins ! D'ailleurs, s'ils veulent s'associer, c'est ouvert* » ajoute Anaëlle.

Passer d'une ferme individuelle à une ferme collective a été une grande plaisir pour Pierre-Yves : « *J'aime le collectif. J'aimerais qu'on soit six !* » lance-t-il ironiquement. S'associer avec des jeunes n'est pas un frein pour lui : « *il faut accepter que les jeunes fassent toutes les conneries que tu as faites. Ya pas de raison qu'ils ne les fassent pas* » estime-t-il.

FRANCK LE BRETON, AGRICULTEUR AU HAUT-CORLAY (35)

AURÉLIE CHEVEAU, ANIMATRICE CEDAPA

Faire du bon fromage en Bretagne, c'est possible !

« *Rodolphe a ramené le savoir-faire* » explique Pierre-Yves. L'ancien associé avait un diplôme de l'école nationale d'industrie laitière et avait été fromager dans des alpages en beaufort et en abondance pendant 6 ans. Il a conçu de très bonnes caves dans un vieux bâtiment semi-enterré : « *Il a eu l'idée de mettre le sol en gravier, pas en béton, des planches en bois pour faire vieillir les fromages et les murs sont restés en granit* » détaille Pierre-Yves. « *Notre lait, il est goûteux* » ajoute Anaëlle. Les races y sont pour quelque chose : le troupeau de montbéliardes initial est complété par des tarentaises et des abondances. De plus, il faut être très vigilant à l'hygiène de traite. « *On ne fait pas de désinfection pré ou post trempage pour le lait qui part à la fromagerie. Une partie de la flore bactérienne vient directement du milieu extérieur, complète Pierre-Yves, Le problème, c'est qu'il peut y avoir des staph qui traînent dans la ferme donc il faut trouver un équilibre.* »

La ferme

4 UTH dont 2 associés et 2 salariés

70 ha dont 50 ha accessibles.

Assolement : 54 ha d'herbe dont 10 ha de RGH/TV pour la fauche, 10 ha de céréales, 6 ha de blé noir.

Pâturage du 20 février au 15 novembre.

Chargement : 0,85 UGB/ha SFP (à revoir car il compte les céréales autoconsommées dans la sfp)

35 VL montbéliardes, tarentaise, abondance

200 000 litres de lait produits dont 35 000 litres transformés en 2015 et projet de transformer 80 000 litres.

25 tonnes de céréales consommées par les VL et les génisses.

Rotation : Prairie/Blé Noir/Céréales. Production de blé panifiable pour un boulanger.

4 types de fromage : la rainette (même type de fabrication que le comté), le pierrot (type chaource), le martinet (munster), et une tomme.

> Vie associative

Le Cedapa intervient dans les lycées agricoles

Depuis plusieurs années le CEDAPA intervient dans les établissements scolaires pour parler du système herbager. Ces interventions peuvent prendre plusieurs formes : présentation du système herbager avec échanges en classe ; intervention sur un module précis comme l'aromathérapie ; visite de ferme avec présentation du système de l'éleveur ; intervention sur plusieurs modules dans l'année.

Sur l'année scolaire 2015-2016, le CEDAPA est intervenu 3 fois à Quintenic par le biais de visites de ferme, rencontrant ainsi une quarantaine de BPREA.

Une intervention auprès des BTS Productions Animales de Kernilien en décembre 2015 a permis d'aborder le changement vers un système herbager.

Enfin, pour la deuxième année consécutive, une intervention construite sur 4 modules a eu lieu à Caulnes, au CFFPA avec les BTS et les BPREA ainsi qu'au lycée

auprès des Bac Pro ACSE. Intervenir sur plusieurs sujets permet d'améliorer l'impact de notre message envers les étudiants. Les quatre modules sont : variétés et espèces prairiales, gestion du pâturage, les différents systèmes fourragers, approche économique du système herbager.

Ces interventions à différents moments de l'année permettent un véritable échange avec les classes (une vingtaine d'élèves par classe) : le débat est ouvert à chaque fois sur le système herbager : est-ce possible partout ? est-ce qu'on gagne plus d'argent ? est-ce qu'on travaille moins ? Le CFFPA de Caulnes témoigne du bienfondé de ces interventions, dans le contexte actuel en crise.

Le souhait du CEDAPA est de maintenir ces partenariats avec le lycée : nous sommes convaincus de l'importance de discuter du système herbager avec de futurs installés.

ANAÏS GHESQUIÈRE, ANIMATRICE CEDAPA

Le salariat agricole

Embaucher, ça vaut le coup

L'embauche d'un salarié en CDI sur la ferme de Jean-Marc Restif à Domagné (35) permet de faire face à la charge de travail quotidienne et de se libérer du temps. La qualité du service rendu a son importance, tout en respectant les compétences et les goûts du salarié. C'est en s'adaptant l'un à l'autre qu'on garantit un travail à deux avec succès !



Embaucher pour gagner en sérénité

Après un passage en bio en 1998, la valeur ajoutée supplémentaire permet la reprise du salarié du groupement d'employeur à temps plein. Le salarié apporte de la souplesse pour faire face à de nouvelles contraintes. Le salariat a un coût mais constitue aussi un choix de vie. « *Bosser tout seul, c'est pesant. Quand t'as un salarié, t'as quelqu'un qui peut échanger, partager tes réussites et tes échecs.* » Le salarié est présent 4 jours par semaine, de 9 h à 19 h.

Jean-Marc apprécie d'être plus disponible, physiquement et mentalement. Pour lui, c'est un gage pour bien vivre son métier et sa charge de travail. « *J'ai pu faire des travaux d'amélioration parce que je savais que la charge de travail engagée serait absorbée.* » Et pour faire des projets, il est bon de ne pas avoir le nez dans le guidon en permanence : « *Si j'ai fait des panneaux photovoltaïques, c'est aussi que j'ai eu le temps d'y penser.* » Plus facile aussi de gérer les obligations professionnelles (CUMA, GAB...) ou de se libérer le week-end.

Avec Franck pendant 9 ans puis Eric durant 5 ans, l'objectif était toujours d'avoir un salarié à long terme. Après l'arrêt d'Eric en janvier 2016, un nouveau salarié arrivera en septembre 2016. Jean-Marc trouve ses salariés via l'Association Emploi Formation de la Chambre car ils ont des profils professionnels. Quand le salarié arrive, « *au bout de 2/3 h tu vois s'il est opérationnel. S'il n'est pas opérationnel tout de suite mais qu'il est motivé, qu'il sait écouter et qu'il souhaite apprendre, tu le vois au bout de quelques jours.* » Jean-Marc n'a pas eu que des expériences heureuses mais il fait maintenant confiance à son sentiment pendant les premiers jours.

Pour Jean-Marc, ses salariés sont bons parce qu'ils sont autonomes : « *quand je pars, je suis vraiment en vacances. C'est quelqu'un en qui t'as confiance. Tu sais qu'il fera bien voire mieux que toi, c'est un luxe.* » Polyvalence et efficacité sont les qualités recherchées. « *Je me sentais fort de leur présence et de la qualité de leur travail. C'est aussi grâce à eux que la ferme est devenue ce qu'elle est aujourd'hui.* »

Employeur et employé, une adaptation mutuelle

Les tâches sont fixées au jour le jour, le matin, dans la laiterie. Les demandes sont le plus souvent données oralement, sans formalisation des temps d'échanges. L'exploitant témoigne d'un fonctionnement simple : pour Eric, un tableau dans la salle de traite suffit à s'échanger les informations (quelle vache mettre au pot). Par contre, « *pour le*

vacher de remplacement et l'apprenti, écrire les consignes est indispensable. » Jean-Marc note les numéros importants (vété, plombier, mécano) et la prévision du planning de pâturage.

Pour bien travailler ensemble, il est important de savoir s'adapter l'un à l'autre. Jean-Marc savait qu'Eric appréciait commencer la journée par l'alimentation. C'était un rituel matinal : Eric le rejoignait à la fin de la traite et nourrissait le troupeau. Un fonctionnement que l'exploitant a voulu conserver en choisissant de ne pas adhérer à la mélangeuse automotrice de la CUMA.

« *Trouver du boulot à un salarié, c'est du boulot* » dit Jean-Marc en riant. Selon l'activité, le salarié se charge de la récolte, de l'entretien du matériel ou de travaux sur les bâtiments. A 17 h, il assure la traite du soir. Pas question de lui refiler n'importe quoi, « *les champs de rumex, ça se fait à deux.* » C'est à l'employeur de créer de bonnes conditions pour un salarié : « *j'ai envie que le salarié soit content de venir au boulot. Si un salarié fait la gueule, je ne suis pas bien.* »

Le service rendu m'importe plus que le coût

La première embauche avait pour origine une charge de travail. « *Je n'ai pas vraiment fait le calcul, c'est un choix que j'ai fait pour répondre à un besoin.* » Le coût du salarié n'était pas l'élément déterminant, mais plutôt la qualité du travail fourni. « *1600 euros/net par mois ça n'est peut-être pas assez pour un très bon salarié alors que 1100 euros/mois c'est trop cher pour quelqu'un qui n'est pas bon.* » Un salarié sorti de BTS commencera à 10,50€/h brut, et sera augmenté assez vite.

Le coût total des salariés est de l'ordre de 30 000 euros par an (salarié et vacher de remplacement). Dans une situation équivalente sans salarié, il y aurait plus de charges sociales et d'impôts (entre 10 et 15 000 euros), plus de résultats et plus d'impôts à payer. « *Seul, j'aurais tout le boulot et l'usure qui va avec !* ». Jean-Marc estime donc le coût réel de son salarié à temps plein entre 15 000 et 18 000 euros par an.

EDITH CHEMIN, ANIMATRICE ADAGE 35

La ferme

2 UTH (1 exploitant, 1 salarié à temps plein - 35 h)
49 ha dont 35 ha en herbe, 6 à 8 ha en maïs, 6 à 8 ha en céréales de ventes ; 39 ha de terres accessibles
70 VL ; 360 000 à 400 000 l de lait bio produit avec 5500 à 6000 l de lait produit/VL ; 10 000 l de lait/ha sans concentré
105 000 euros d'EBE en moyenne depuis 5 ans

Un groupement d'employeurs pour sortir la tête du guidon

Installé seul sur 48 ha à Plémy, Georges Etesse a trouvé des solutions pour limiter le travail : déléguer l'élevage des génisses, adhérer à un groupement d'employeur et à une CUMA intégrale. Le fait d'avoir un salarié ponctuellement libère du temps, facilite le remplacement et lui a permis de se diversifier.



« Mes parents ont continué à m'aider quelques années après mon installation en 1993. Ils ont diminué petit à petit, jusqu'au moment où j'ai fait une année vraiment tout seul. J'ai vu que c'était plus raide. » En 2006, il décide de déléguer l'élevage des génisses et d'adhérer à la CUMA de Plouguenast. « Toutes ces étapes m'ont amené à réfléchir : ce serait bien d'avoir quelqu'un un jour ou deux par mois. »

Ecolien, un groupement d'employeur basé dans le Mené

En 2009, trois agriculteurs lui proposent de rejoindre un groupement d'employeur. « Ce qui nous réunissait, c'étaient nos systèmes : bio ou herbagers ». En 2010, ils seront 7 exploitants à créer le groupe Ecolien « qui signifie le lien écologique et économique ». Les productions des fermes sont variées : lait avec transformation, lait en circuit long, lait et maraîchage, apiculture, arboriculture. Après avoir défini le règlement intérieur, ils cherchent un salarié. « La diversité de production nous faisait peur dans le recrutement mais c'est finalement un atout car il n'y a pas de routine. » Les fermes en maraîchage et arboriculture ont des besoins très ponctuels, les fermes en lait ont des besoins réguliers. « Finalement, ce n'est pas un casse-tête : ceux qui ont des contraintes bloquent des périodes, les autres complètent. » Le groupement d'employeur est aussi fédérateur : « on n'a pas le même quotidien, on échange beaucoup. »

Un salarié pour se libérer de l'astreinte

« Quand Laura [la salariée du groupement] vient à la ferme, elle démarre toute seule avec les consignes dans la laiterie. Soit je la rejoins dans la matinée pour les travaux où nous avons besoin d'être deux. Soit je la laisse autonome avec une feuille de route. » Georges prend alors du temps pour faire du travail administratif ou pour se distraire. Depuis qu'il adhère au groupement d'employeur, l'éleveur a aussi développé deux activités de diversification : la vente



Pour Georges, avoir un salarié oblige à être plus rationnel, à anticiper et à mieux organiser les journées.

de lait cru dans les collectivités, et la location d'un mobil home à la ferme jusqu'à 10 semaines par an.

Georges a l'impression « d'avoir moins le nez dans le guidon qu'avant. ». La vente directe de lait lui prend un peu de temps (2 demi-journées par semaine tout compris) mais lui apporte de la reconnaissance : « c'est un travail bien rémunéré et épanouissant. » En diversifiant son travail, il vit mieux son travail de paysan.

Des remplacements en toute sérénité

Chaque membre du groupement emploie la salariée entre 10 et 50 jours par an. Une journée type, c'est 8h20 de travail. Georges a commencé avec 12 jours par an, et a augmenté jusqu'à 35 jours cette année. « Pour moi, c'est une opportunité d'avoir un renfort de main d'œuvre régulier soit pour des activités où il faut être deux (foins, bois) ou juste pour l'astreinte.. » Le salarié travaille 10 weekends par an au total. « Tout le monde n'a pas choisi cette option. Du coup, l'année dernière, Laura a travaillé 5 weekends chez moi. » Le fait d'avoir une salariée qui connaît bien la ferme est un soulagement pour partir en weekend. « Elle est autonome et connaît la ferme, je suis serein et je n'ai pas besoin de passer du temps à former un remplaçant avant chaque weekend. » Cette année, deux personnes ont quitté le groupement. Les cinq fermes membres ont choisi d'augmenter leur nombre de jours de salariat.

Une organisation trimestrielle

« Une réunion a lieu chaque trimestre chez un des membres pour réaliser le planning. » Le planning est ensuite consultable et modifiable sur internet. « Si j'ai envie

La ferme

(Clôture 30/09/14)

1,1 UTH dont 1 UTH familial et 0,1 UTH salarié
46 ha dont 38 ha d'herbe, 2 ha d'orge, 6 ha de maïs
48 vaches, pas de génisses
Chargement : 1,10 UGB/ha SFP
70 ares d'herbe pâturée par vache au maximum
250 000 litres de lait vendus dont 4 000 l en vente directe,
6 000 l de lait produit/vache avec 500 kg de concentrés/an,
Coût alimentaire méthode CER: 80 €/1000 litres vendus dont
coût de concentrés : 40 €/1000 litres vendus.
Coût du groupement d'employeur : 4297 € pour 35 jours
Épouse puéricultrice, 3 enfants.

d'échanger un jour avec un collègue, je l'appelle et on échange. » La salariée est présente lors de ces réunions. « Elle fait le bilan du trimestre, revient sur les petits soucis si besoin. » L'idée est de trouver des solutions collectives si possibles : « par exemple, on s'est accordés sur la couleur des bracelets aux pattes des vaches à mammites ou des vaches tarées. »

Recruter une personne motivée

Laura Pichard est la deuxième salariée du groupement d'employeur. Le premier est resté 3 ans. « Nos critères de recrutement ont un peu évolué : au départ on cherchait quelqu'un d'opérationnel sur la production laitière. Pour le deuxième recrutement, on a choisi quelqu'un avec peu d'expérience mais qui était très motivée et qui était attirée par le système herbager. » Les employeurs sont satisfaits : « Elle fait bien son travail, est très ouverte et échange beaucoup. » Ayant pris beaucoup de stagiaires, Georges a l'habitude de déléguer : « quand on a un salarié, il faut accepter ses erreurs. Mes enfants ont tous cogné dans un poteau en apprenant à conduire le tracteur. Ce qui est important, c'est la manière de régler la situation : il faut le dire tout de suite, réparer et passer à autre chose pour avancer ! »

AURÉLIE CHEVEAU, ANIMATRICE CEDAPA

Le groupement Ecolien en bref

Le groupement d'employeur est une structure juridique représentée par un bureau : président, trésorier, secrétaire.

Ecolien délègue la réalisation des fiches de paie à l'AFOCG 44 (Association de Gestion et de Comptabilité).

Coût horaire du travail en 2015 : 14,56 €/heure qui comprend les charges salariales et patronales, le service payé à l'AFOCG 44 les fiches de paie.

Coût d'une journée pour l'employeur : 121 €.

En fin de journée, la salariée dépose un bon de travaux avec les heures réalisées. Si elle fait plus de 8h20, elle compensera une prochaine fois.

Le salarié est rémunéré en fonction de la convention collective des salariés agricoles en polyculture élevage (SMIC la première année puis augmentation).

Les frais de déplacement sont à la charge du salarié, sauf pendant les weekends. Les deux fermes les plus éloignées sont distantes de 35 km.

Répartition des rôles :

- Le président fait la veille juridique.
- Le trésorier collecte les bons de travaux, fait le bilan des jours réalisés chaque trimestre et les envoie à l'AFOCG 44 qui fait les fiches de paie.
- Le secrétaire prend note des réunions et de l'entretien individuel.

Chacune de ses personnes reçoit une indemnité. Les rôles tournent au sein du groupement.

Le groupement se réunit chaque trimestre avec la salariée.

Une salariée satisfaite

Pour Laura Pichard, salariée du groupement Ecolien, travailler dans 5 fermes est un avantage : son travail est diversifié et elle ne travaille pas toujours avec la même personne.

« Suite à mon BTS ACSE, je voulais être conseillère en reconversion agricole en système herbager ou bio. Mais sans expérience, je ne trouvais pas de boulot » se souvient Laura Pichard. L'offre du groupement d'employeur lui a plu : « ça m'intéressait de ne pas faire tous les jours la même chose et ça me donnait de l'expérience. » Après 2 ans et demi à Ecolien, Laura est satisfaite de son travail et ne compte pas aller travailler dans un bureau.

Laura n'avait pas beaucoup d'expérience, hormis un stage en exploitation pendant le BTS. « Chacun m'a formée, et m'a transmis sa façon de travailler. » En 4 mois, elle était à l'aise sur les 7 fermes et elle était pleinement opérationnelle au bout d'un an.

Les tâches de Laura sont rythmées par les spécialités de chaque ferme : éclaircissage des pommes, foin, débroussailluse, binage des endives. La continuité, ce sont les vaches, 4 fermes sur 5 ayant des vaches laitières, Laura fait toujours une traite par jour chez ces éleveurs. La multiplicité des tâches est un atout : « Je vois beaucoup de systèmes et de savoir-faire différents. Je ne vois pas les semaines passer. » Un seul inconvénient : « je n'ai pas de suivi d'élevage ». La capacité d'adaptation est une compétence nécessaire pour le travail en groupement d'employeur.

« J'ai l'impression d'être un pont entre les exploitations, détaille Laura, quand l'un d'eux rencontre un problème, je lui dis : un tel a eu le même problème, appelle-le. » Les contacts humains sont riches. « On communique beaucoup. Pendant la réunion de planning, je donne mon ressenti par rapport à mon travail et ils me disent le leur. Ce sont des moments hors des fermes, où nous sommes posés. Quand il y a des problèmes, c'est dit tout de suite et réglé en collectif : c'est très constructif ». Pour elle, avoir 5 employeurs est un avantage. « On n'a pas le temps de voir les petits défauts du quotidien. »

Ce que Laura apprécie le plus dans son boulot, c'est de varier les tâches. « Mes employeurs sont très vigilants : en juillet, ils veillent à ce que je ne fasse pas de la débroussailluse tous les jours de la semaine ! » Connaître la finalité de la tâche effectuée est aussi nécessaire pour l'intérêt du boulot. Enfin, il y a « la considération de l'humain » : « quand ils me voient forcer, ils me disent non, tu peux faire autrement. Ils font attention à mes conditions de travail. »

AURÉLIE CHEVEAU, ANIMATRICE CEDAP

L'importance d'avoir une bonne relation avec son employeur

« Un salarié agricole, ça ne se gère pas comme un salarié d'usine. On travaille avec du vivant, de l'imprévu et de la passion. Si ton salarié il n'est pas passionné, épanoui, ce sera du mauvais boulot » expose Jérôme Deregnancourt, salarié agricole depuis 15 ans dans des fermes avec des systèmes très différents (bio, herbager, basé sur le maïs).

Un bon relationnel dès le départ

Pour Jérôme, une bonne relation salarié-employeur, ça passe d'abord par un bon feeling : les mêmes objectifs, la même vision de la ferme, des valeurs partagées ou simplement un caractère complémentaire et de la complicité. D'après lui, si ce feeling n'est pas là dès le départ, il vaut mieux passer son chemin. Sinon, il faut l'entretenir. « Dans la première ferme où j'ai travaillé, j'étais en autonomie sur l'élevage. Je proposais des modifications sur la gestion du troupeau, et les grandes décisions c'est le patron qui les prenait. Mais c'était toujours dans le dialogue et la reconnaissance de ce que j'apportais. » Dans cette ferme, la bonne entente était cultivée par le petit déjeuner quotidien. « Ça durait 45 min, après la traite du matin. On parlait de tout et de rien, il me rendait compte des activités sur les cultures. Parfois on échangeait sur une décision importante à prendre. » Jérôme a été salarié 5 ans dans cette ferme. « On s'est engueulé qu'une fois, pour une mammitte ! On se donne régulièrement des nouvelles. »

La sympathie

Dans la poursuite du BPREA et pour voir d'autres systèmes, Jérôme travaille dans un GAEC deux ans. Il arrive ensuite chez un Hollandais installé en Basse-Normandie. « C'était génial » sourit Jérôme. « On s'entendait très bien. » Des caractères similaires, une même vision de la conduite du troupeau et de l'organisation du travail. Chaque lundi matin le programme de la semaine était donné. Jérôme ne faisait qu'une traite par jour. Le café, temps d'échange privilégié, était pris avant la traite du soir à 16h30. Lors des remplacements pendant les vacances, Jérôme recevait une prime de 1000 € (en plus du salaire) en compensation de la gestion de

la ferme seul pendant plusieurs semaines. Les seules heures supplémentaires étaient effectuées pendant les semis et récoltes. Jérôme recevait 200€ de prime par période de « coup de bourre » et une semaine de récupération.

Un temps d'échange nécessaire

Cela peut-être au café, au petit déjeuner, le midi. Mais ce temps doit avoir un sens et être bien conduit. Dans les bonnes expériences de Jérôme, ses employeurs tenaient compte de ses remarques lors de ces temps d'échanges.

Se sentir respecté

« Tu ne fais pas juste ton boulot, tu donnes de ta personne pour qu'un troupeau soit bien conduit » ajoute Jérôme. Beaucoup d'employeurs attendent d'un salarié qu'il soit disponible, flexible et impliqué. Pour cultiver cela, il faut savoir reconnaître le travail réalisé. « Un salarié travaille autant que l'employeur sur la ferme, parfois plus quand il lui libère du temps » poursuit-il.

La reconnaissance économique

Le salaire de la convention collective rémunère au SMIC (1350€ net/mois en contrat 39 h). Pour Jérôme, si on veut un salarié impliqué, disponible et passionné par l'élevage dans lequel il travaille, il faut aussi valoriser économiquement cette implication. « Aujourd'hui, je suis responsable d'un grand troupeau laitier (130 VL). Parfois le boulot est fait en 6 h, parfois en 11 h. Je ne note pas mes heures. Je considère que la bonne rémunération que j'ai compensé cette flexibilité (1650 € net/mois). »

AURÉLIEN LERAY, ANIMATEUR ADAGE 35

> Les aides à l'emploi existantes

	Qui ?	Type de contrat	Montant de l'aide	Plus d'infos
Contrat Initiatives Emploi	Chômeurs de longue durée ou personnes ayant peu de diplôme. Le Pôle emploi détermine si le CIU est possible au vu du profil du salarié.	CDI ou CDD de 6 à 24 mois, minimum 20 h/semaine	Au maximum 47 % du SMIC horaire brut	Pôle Emploi
Emploi d'avenir	Jeunes de 16 à 25 ans avec peu de diplôme (niveau CAP/BEP maximum) en recherche d'emploi pendant 6 mois sur les 12 derniers mois. Par dérogation, peut concerner des jeunes de niveau bac +3, demandeurs d'emplois sur 12 des 18 derniers mois.	CDI ou CDD de 36 mois à temps complet	35% du SMIC horaire brut	Pôle Emploi
Contrat de génération	Une personne de moins de 26 ans embauchée en maintenant une personne d'au moins 57 ans (y compris l'employeur).	CDI à temps complet.	4 000 €/an pendant 3 ans au maximum	Pôle Emploi
Aide à la première embauche dans les Très Petites Entreprises	Salarié dont la date d'embauche se situe entre le 9 juin 2015 et le 31 décembre 2016 dans une entreprise qui n'a pas de salarié sous contrat depuis 1 an. L'aide peut être demandée après l'embauche.	CDI ou CDD d'au moins 6 mois à temps plein ou partiel.	4 000 € pour 2 ans pour un temps plein. Proratisé si temps partiel.	Formulaire sur le site service public.fr
Aide à l'embauche dans les PME	Date d'embauche située entre le 18 janvier 2016, et le 31 décembre 2016. L'aide peut être demandée après l'embauche.	Idem ci-dessus	Idem ci-dessus	Idem ci-dessus

Un apprenti, entre stagiaire et salarié

Yann Allanic, éleveur à Kerpert (22), a un apprenti depuis 1 an, deux semaines par mois. Il lui donne des responsabilités tout en lui montrant toutes les facettes du métier : travail dans l'élevage, groupes d'agriculteur, gestion. Sa recette pour que cela se passe bien : déléguer des tâches facilement, faire confiance, et laisser du temps afin qu'il apprenne.



« Je ne fonctionne pas avec lui comme avec un salarié : il vient avec moi aux journées de groupe Cedapa et je lui donne des tâches assez diverses pour qu'il découvre l'ensemble du métier » décrit Yann. Youenn Philippe, 20

ans, a débuté son apprentissage chez l'éleveur en septembre 2015 pour deux ans, pendant sa formation de BTS ACSE au Rheu (35). « Je ne suis pas issu du milieu agricole, et l'apprentissage me permet de me former concrètement au métier » explique Youenn. Yann distingue un apprenti d'un stagiaire : « il ne faut pas hésiter à lui donner des responsabilités, pour qu'il se sente utile car il va rester deux ans ». Ainsi, Youenn avait comme objectif de faire la traite seul au bout du premier mois de stage. « C'est nécessaire de faire confiance et de savoir déléguer. Ce n'est pas la peine de prendre un salarié ou un apprenti si on est toujours persuadés qu'on fera mieux le boulot qu'eux » estime l'éleveur qui a toujours employé des salariés sur sa ferme. Yann n'a pas exigé de son apprenti qu'il travaille vite la première année. « La deuxième année, je serai un peu plus regardant afin qu'il soit opérationnel pour devenir salarié agricole. »

Un mi-temps sur la ferme

L'apprenti est présent sur la ferme deux semaines par mois en moyenne, et a 5 semaines de congés par an. Il travaille 7 heures par jour « On essaie de s'y tenir. Il arrive entre 9 h et 10 h et repart à 19 h après la traite du soir avec une pause de 2 à 3 h le midi. » Il habite à côté de la ferme donc rentre chez lui le midi. Il est payé 60 % du SMIC la première année et 70 % la deuxième. Pour Yann, le coût est limité : 700 €/mois la première année (600 € de salaire et 100 € de



« C'est nécessaire de faire confiance et de savoir déléguer » explique Yann Allanic en compagnie de son apprenti Youenn Philippe.

charges sociales) et 850 €/mois la deuxième. De plus, l'employeur reçoit une prime de 2 000 € sur les deux ans, 4 000 € si l'apprenti a moins de 18 ans à la signature du contrat.

Un cadre clair

« Je ne cherchais pas d'apprenti. C'est lui qui est venu me proposer » explique Yann « Je lui ai dit clairement ce qu'il allait faire : de l'élevage et très peu de tracteur car je suis en CUMA intégrale. C'est important d'être très clair au départ ». Le fait que Youenn ne vienne pas du milieu agricole n'était pas un frein : « un fils d'agriculteur peut aussi tout comparer avec la ferme de ses parents et ne pas aimer le système herbager ». Au départ, Yann faisait souvent des mises au point avec Youenn pour le rassurer sur ce qu'il faisait bien et lui donner des conseils. Au bout d'un an, il est devenu compétent sur la plupart des tâches. Pour Youenn, cette expérience est une porte d'entrée vers l'avenir : « ça me permettra de trouver du travail en tant que salarié agricole plus tard. A la fin de l'apprentissage, je compte aller travailler dans des fermes à l'étranger ».

AURÉLIE CHEVEAU, ANIMATRICE CEDAPA

La ferme

2,5 UTH dont Yann, une salariée à 60 %, Youenn à mi-temps
128 ha dont 10 ha de maïs, 20 ha de céréales et 90 ha d'herbe.
100 VL
470 000 litres vendus en bio depuis mai 2016
5 000 litres produits/vache avec 350 kg de céréales/vache/an
35 ares pâturées par VL
Chargement : 1,44 UGB/ha SFP

> Autres aides (exonérations de cotisations sociales et réductions d'impôts)

	Qui ?	Type de contrat	Montant de l'aide	En savoir plus
Exonération de cotisations sociales pour les zones de revitalisation rurale	Tout salarié embauché dans une commune de revitalisation rurale (délimitée par décret). De nombreuses communes dans les Côtes d'Armor sont dans ce cas, aucune en Ile-et-Vilaine. L'embauche doit augmenter l'effectif sur la ferme.	CDI ou CDD d'au moins 12 mois à temps plein ou partiel	Exonération totale pendant 12 mois pour une rémunération inférieure à 1,5 SMIC puis aide dégressive jusqu'à 2,4 SMIC.	Infos à la Dircette (direction régionale des entreprises) et dans votre mairie
Crédit d'impôt Compétitivité Emploi	Entreprises soumises au régime réel d'imposition qui emploient des salariés.	Tous	Réduction d'impôts correspondant à 6 % des rémunérations brutes des salariés.	Service des impôts

Une ferme maraîchère dans une ferme laitière

L'installation transmission est au cœur de nos travaux. Nous voulons pérenniser nos fermes et créer de l'emploi durable. Comment? La famille Guihery en Mayenne a trouvé une recette originale. A Saint-Georges-Buttavent, les deux frères sont maraîchers sur la ferme laitière de leurs parents.

Ça fourmille au Petit bois : ici, il y a deux fermes en une. La ferme laitière, c'est L'EARL des parents, Bernard et Jacqueline. Le maraîchage, c'est le GAEC des gars, Pierre et Jean-François.

Des têtes surgissent hors des choux, avant de replonger dans les feuilles géantes des brassicacées. En contrebas, des brunes et des normandes ruminent en méditant sur le clocher de Saint Georges, trônant de l'autre côté du vallon. Derrière la haie, le tracteur démarre, alors qu'un fourgon aux couleurs de l'entreprise se gare : il revient de sa livraison à Mayenne, situé à 10 minutes.

4 ha de maraîchage et 4 temps-plein

Les frères Guihery foncent : à chaque équation une solution, à chaque ambition une action. En 5 ans, ils sont devenus des acteurs incontournables du maraîchage bio en Mayenne. Ils cultivent une trentaine de légumes par an avec 4 salariés (3 équivalents temps plein) sur une surface de près de 4 hectares (dont 6000 m² de serre). Avec leurs productions, ils remplissent les paniers d'une AMAP de plus de 100 adhérents. Le GAEC fournit aussi les biocoops de Mayenne et de Laval. Le reste est vendu sur les marchés et au magasin de la ferme, ouvert deux jours dans la semaine. Ces jours-là, les clients peuvent aussi cueillir en libre-service la production des 3600 pieds de fraisier.

Quand le grand jardin devient un petit champ

L'histoire démarre en solo avec l'aîné, Jean-François surnommé Jeff. En 2009, un BTS gestion et protection de la nature en poche, il devient salarié sur la ferme laitière de 52 ha de ses parents. En parallèle, il cultive sur un bout de champ (2500 m²) de ces derniers. « J'ai avancé en fonction de mes envies et de mes rêves, heureusement car si j'avais su ce qui m'attendait, je ne l'aurais pas fait » sourit Jeff.

Il commence à vendre ses légumes à 5 clients réguliers. Il veut leur fournir des bons paniers, « c'est à dire un panier diversifié » précise-t-il. Alors pour compléter sa gamme, il se fournit chez Christophe Asseray, maraîcher bio à Sacé. Le courant passe bien, et Jeff a soif d'apprendre : il devient salarié à mi-temps chez son collègue Christophe, en plus de son travail à la ferme familiale.

En 2011, il s'installe sur 2 hectares, dont 1200 m² de serre, avec un salarié. Il produit une quinzaine de légumes différents : choux, carottes, poireaux, patates, tomates, poivrons, courges, aubergines... Le moteur du bonhomme ? « J'adore la vente, il y a trop d'agriculteurs à être dans l'anonymat. Être acteur du territoire ça me plaît ! ». Jean-



Jean-François et Pierre Guihery sont installés en maraîchage sur la ferme laitière de leurs parents, Jacqueline et Bernard.

François a besoin de cette reconnaissance directe. Il y a un manque sur la ville de Mayenne, alors que de plus en plus de monde a faim de légumes bios. Même à Laval, les « barons du maraîchage bio » n'arrivent pas à faire face à l'explosion de la demande. Jeff et ses légumes arrivent au bon moment.

De chercheur à paysan, il n'y a qu'un pas?

Pendant ce temps, Pierre, le frère de la recherche termine sa licence de physique chimie. Il réalise à quel point le monde de la recherche est loin du concret : « Ils sont déconnectés, ils leur manquent le côté terre à terre, ils en oublient pourquoi ils travaillent! » Un jour, il s'étonne, quand un de ses enseignant-chercheurs, aussi fils d'agriculteur, lui dit « il va falloir que tu fasses le choix un jour... [de t'installer ou pas] ». A la fin de la licence, il travaille chez des maraîchers, en France et à l'étranger. En Janvier 2015, il s'associe avec Jeff. C'est la création du GAEC des frères Guihery. La ferme compte alors 2.5 ha cultivés plus 3 000 m² de serres et 2 salariés.

La simplicité est ce qu'il y a de plus difficile à atteindre

La méthode Guihery, c'est la quête de l'efficacité et de l'ergonomie. « La clé, en maraîchage, c'est l'organisation » analyse Jeff. Pas de traction animale chez les Guihery mais deux tracteurs et un quad. Le 80 chevaux est dédié à la préparation des planches. Il est attelé sur un enfouisseur bricolé pour préparer très rapidement une terre prête à accueillir plants ou graines. Le 70 chevaux est consacré à la



Pierre Guihery sème des carottes. Les deux frères essaient de simplifier les tâches au maximum mais cela reste un travail physique.

bineuse et à la planteuse. Le quad est réservé au plateau. Ramener les caisses de légumes du champ vers le hangar est un jeu d'enfant. Ils garent le quad au bord du quai de chargement et le plateau est de plain-pied avec la plate-forme. Les palettes sont ensuite déplacées avec le transpalette jusqu'à la chambre froide. Malgré ces facilités, les associés estiment travailler trop : « *L'agriculture n'est pas assez rentable. Nous sommes viables économiquement mais c'est en usant du capital humain, le nôtre et celui des salariés* » estime Pierre.

Céder sa ferme au compte-goutte...

D'ici la fin de l'année la production laitière au Petit Bois va cesser. Bernard est en retraite depuis juin. Dans deux ans, ça sera le tour de Jacqueline. Le couple a toujours soutenu ses enfants : à chaque développement de l'entreprise, Jacqueline et Bernard convertissaient des surfaces supplémentaires en bio pour qu'elles soient louées au GAEC des enfants. Après quelques années de maraîchage, ces surfaces revenaient en prairies pâturées par les vaches. Et cette année en avril, ce fut le grand saut : la totalité des terres en propriété est passé en conversion bio.

Aux origines du projet de maraîchage, les parents étaient pourtant sceptiques. « *C'est comme si je leur avais dit que j'allais faire de la vigne!* » sourit Jeff. « *J'y croyais pas trop, la vente* » confie Bernard. Jeff s'est révélé être un maître en la matière. Jacqueline, était inquiète du choix de vie de ses enfants, malgré leurs études ils ont choisi « *une vie difficile* ». Pour elle, la vie à la ferme fut parfois une épreuve, même si « *ce que je ne regrette pas, c'est que je suis proche de mes enfants* ». Et l'aventure continue. Les lignes vont bouger dans les mois à venir. Les deux frères ont envie d'ouvrir leur entreprise à des associés pour partager les responsabilités. Les terres familiales pourraient servir à développer le GAEC des frères Guihery en entretenant un troupeau de vaches allaitantes en bio, c'est encore en réflexion. De belles rotations culturales et une douce transition pour les parents sont en perspective. En parallèle, Jean-François est en train de développer un projet de restauration à Mayenne. Beaucoup de projets dans la musette, décidément, la famille Guihery est comme ses terres : profonde et portante.

SAMUEL DUGAS, AGRICULTEUR À RANNÉE (35)
AURÉLIEN LERAY, ANIMATEUR ADAGE 35

ANNONCES

VENDS élevage bovins viande en bio dans le secteur Lanvallon/Pléguen. Biodynamie depuis 10 ans. 54 ha groupés, 45 mères charolaises et la suite, 1500 m² de bâtiments. Longère sur l'exploitation à vendre. Contact : 06 78 82 61 39.

VENDS lot de 8 génisses montbéliardes prêtes à inséminer (bonnes origines : bourgueil/bedonoumicmac) et 3 génisses pleines. Contact : 06 81 40 29 28.

VENDS taureau laitier croisé holstein jersiais montbéliard de 17 mois issu de l'élevage. Disponible début août. Contact : EARL des Besnaudières 35 850 Parthenay de Bretagne, 02 99 69 97 65.

VENDS asperseur, tuyau et pompe à colimaçon. Contact : 06 81 40 29 28.

VENDS deux glacières marque COOL quasi neuves. Dimensions extérieures : 1025*465*475 mm. Dimensions intérieures : 960*375*380 mm. Prix = 175 €/glacière. Contact : EARL de la petite croix, Georges Etesse, 06 09 10 36 17.

VENDS deux chiots border collies (1 mâle, 1 femelle) nés le 15 mai 2016. Père COF. Contact : 06 13 60 57 07.

IDÉES DE LECTURE



La Revue Dessinée est un magazine trimestriel, de reportages, documentaires et chroniques en bande dessinée. Les 228 pages d'informations dessinées permettent d'approfondir des thèmes divers et variés. Dans un monde où une information est aussitôt balayée par la suivante, cette lecture permet de prendre le temps de s'informer sur des sujets parfois complexes. Si vous aimez la bande dessinée et que vous cherchez à comprendre l'actualité, nul doute que La Revue Dessinée vous plaira.

FRANCK LE BRETON, ÉLEVEUR AU HAUT-CORLAY (22)

Coup de projecteur sur les effets positifs de la biodiversité en zone céréalière !

Un article paru dans Le Monde rapporte les résultats inédits d'une expérimentation à grande échelle : en divisant la quantité d'engrais et d'herbicides par 2, la biodiversité végétale et animale est boostée et entraîne l'augmentation de la marge du blé de 200€/ha !

Le centre d'études biologiques de Chizé (CEBC, CNRS-université de La Rochelle), dans les Deux-Sèvres, étudie depuis 22 ans les liens entre agriculture et biodiversité sur un territoire céréalière de 450 km², portant 400 exploitations agricoles et 15000 parcelles. Les agriculteurs effectuent les expérimentations sur leurs parcelles.

Les chercheurs et agriculteurs se sont concentrés sur 2 outils importants de la gestion des cultures : les engrais azotés et les herbicides. « [l'agriculteur] met de l'azote pour avoir plus de blé et des herbicides pour avoir moins d'adventices », raconte Vincent Bretagnolle, directeur de recherche. « Mais lorsqu'il met de l'azote, ajoute-t-il, les adventices l'utilisent aussi. Notre idée a donc été de chercher à étudier la compétition qu'il pouvait y avoir entre le blé et les adventices. »

Des résultats à paraître montrent que réduire les engrais et les herbicides conjointement n'entraîne pas de baisse de rendement, mais améliore la marge économique. Pour Vincent Bretagnolle, les herbicides détruisent d'avantage les adventices rares que les adventices communes. Or, ce sont les adventices communes qui portent le plus préjudice aux cultures. Par leur action, les herbicides spécialisent donc la flore adventice, au détriment des cultures et de leur rendement...

La perte de biodiversité végétale impacte aussi la biodiversité animale : « Entre la floraison du colza et celle du tournesol, les pollinisateurs sont confrontés à une forme de disette, explique Clovis Toullet, chercheur associé. Au cours de cette période, ce sont précisément les adventices qui permettent de nourrir les abeilles. » Le coquelicot fournirait à certaines périodes de l'année jusqu'à 60 % de leur alimentation.

Or, cultiver la biodiversité animale, et notamment les populations de pollinisateurs (on compte jusque 250 espèces différentes dans une parcelle !), a des impacts positifs sur les cultures : « Éradiquer trop d'adventices, c'est affaiblir les colonies d'abeilles et les pollinisateurs sauvages. C'est en conséquence, prendre le risque de faire chuter les rendements des cultures de tournesol et de colza avoisinantes. »

MATHILDE LEFEVRE, ANIMATRICE ADAGE 35

Pourquoi les essais dans une zone agricole réelle contredisent-ils les résultats des stations expérimentales ?

« En station, dans des conditions ultracontrôlées, les instituts techniques trouvent des résultats à l'opposé, constate Vincent Bretagnolle. Mais ces conditions ne sont jamais remplies en plein champ, en conditions réelles. C'est tout l'intérêt de travailler comme nous le faisons, à l'échelle du paysage, en tenant compte de toutes les diversités de comportements des agriculteurs, des différents environnements, etc. » C'est la première fois que des essais en conditions réelles sont menés en France.

Or, considérer les problèmes un à un, comme en station expérimentale, ou interconnectés, conduit à des conclusions très différentes. « Si on prend l'exemple très simple d'une proie et d'un prédateur étudiés en système clos, le résultat de toute expérience est très simple : l'un puis l'autre disparaissent. Dès lors que ce système confiné est connecté à un autre système, la proie et le prédateur persistent. » Autrement dit, faire des expériences dans des environnements complexes, où tous les facteurs ne peuvent pas se différencier, aboutit à des conclusions à l'opposé des expériences dans des environnements simples.

Article disponible sur le site du Monde : « Agriculture : et si on produisait plus avec moins de pesticides et d'engrais », le 27.06.2016, Stéphane Foucart.

L'écho du CEDAPA et de l'ADAGE (bimestriel)

2 avenue du Chalutier Sans Pitié, BP 332, 22193 Plérin cedex 02.96.74.75.50 ou cedapa@wanadoo.fr. Directeur de la publication : Patrick Thomas

Comité de rédaction : Suzanne Dufour, Samuel Dugas, Jeanne Brault, Mathilde Duguépéroux, Joël Guillo, Pascal Hillion, Laurent Lamy, Franck Le Breton, Eric Le Parc, Bernard Morel, Isabelle Petitpas, Pierre-Yves Plessix, Ludovic Rolland

Animation, coordination : Aurélien Leray et Aurélie Cheveau

Mise en forme : Aurélie Cheveau

Abonnements, expéditions : Brigitte Tréguier

Impression : Roudenn Grafik, ZA des Longs Réages, BP 467, 22194 Plérin cedex.

N° de commission paritaire : 1113 G 88535 - ISSN : 1271-2159

Je m'abonne à l'écho

Nom :	Je m'abonne pour	1 an (6 numéros)	2 ans (12 numéros)
Prénom :			
Adresse :	Adhérents / étudiants	23 €	35 €
	Non adhérents / établissements		
CP : Commune :	Scolaires	32 €	55 €
	Soutien, entreprises	45 €	70 €
Profession :	Adhésion Cedapa	50 €	

Bulletin d'abonnement à retourner avec le règlement à l'ordre du Cedapa à l'adresse :
L'écho du Cedapa - BP 332 - 22193 PLERIN cedex ☐ J'ai besoin d'une facture



Ille & Vilaine
LE DÉPARTEMENT

Côtes d'Armor
le Département

