

## RÉFLEXIONS SUR LES CONTRAINTES DE TRAVAIL ATTACHÉES AUX TROUPEAUX LAITIERS

**D**EPUIS QUE LES VACHES LAITIÈRES SONT EXPLOITÉES POUR LEUR PRODUCTION LAITIÈRE EN TANT QUE TELLE, C'EST-À-DIRE EN AUGMENTANT PAR TOUS LES MOYENS POSSIBLES leur performance de productrices de lait, et ceci bien au-delà des capacités d'absorption de leur progéniture (le veau), il a fallu traire manuellement d'abord, mécaniquement ensuite et ceci tous les jours. Dès cet instant, sont apparues les astreintes de répétition de la traite et de surveillance constante du troupeau des laitières. Mais, jusqu'à une époque récente, ces problèmes se résolvaient sans trop de difficultés.

L'ensemble des producteurs laitiers vivaient sur des exploitations de polyculture-élevage où la main-d'œuvre était abondante, la dimension du troupeau laitier relativement faible et l'entretien de ce troupeau était très souvent confié à la femme de l'exploitant. Le remplacement de cette personne ne posait pas de problème particulier.

Sur les exploitations où il y avait un troupeau plus important, une « main-d'œuvre spécialisée » était affectée à la traite et aux soins du troupeau laitier. Cette main-d'œuvre, rarement familiale, acceptait des conditions de travail qu'elle considérait non comme des contraintes pénibles, mais comme des conditions indispensables à sa fonction.

Combien de vachers mettaient un point d'honneur dans la régularité des heures de traite qui passait avant tout et dans la surveillance constante et assidue du troupeau des laitières, y compris la nuit. En particulier, le vélage avait un caractère « exceptionnel » et la meilleure façon de pouvoir surveiller les animaux consistait à vivre avec eux. La chambre à coucher du vacher faisait partie intégrante des bâtiments abritant les laitières. Aussi, très souvent, le vacher était-il un homme qui restait célibataire et, dans le cas d'un ménage vacher avec enfants, les problèmes de logement en particulier devenaient difficiles.

### **Avec l'évolution des méthodes d'exploitation, les problèmes ont changé...**

*L'utilisation des races laitières sélectionnées, la mécanisation de la traite et des soins aux animaux, la mécanisation des méthodes de récolte et de distribution de fourrage, ont demandé des investissements financiers qui ont provoqué l'augmentation de la taille des troupeaux et la spécialisation de la main-d'œuvre qui s'y consacre.*

Aussi, une partie des exploitations en polyculture-élevage sont devenues des exploitations plus spécialisées dans la production laitière, avec le troupeau laitier augmentant en taille et devenant le principal moyen de production de l'exploitation.

Dans ce cas, la prise en main de la conduite du troupeau, y compris la traite et les soins divers, est réalisée par l'exploitant lui-même. On peut observer que cette prise en main du troupeau laitier par l'exploitant libère la femme pour des tâches familiales mais, en même temps, la rend étrangère à la marche de l'exploitation, ce qui n'est pas sans poser de problèmes.

Dans d'autres exploitations, les exploitants ont un vacher salarié, mais, en augmentant la taille du troupeau, ils leur demandent d'avoir d'autres compétences :

- en particulier, sur la *méthode de traite* (traite mécanique avec l'acquisition des notions de mécanique, traite rapide en salle de traite),
- sur les *méthodes d'observation d'un gros troupeau* dans un cadre différent (dépiستage des chaleurs, observation de l'état sanitaire sur un gros groupe d'animaux),

— sur la *mécanisation de l'affouragement* des animaux et du *nettoyage* des étables.

Aussi, sur l'ensemble des exploitations, y a-t-il moins de main-d'œuvre pour s'occuper d'un plus grand nombre d'animaux.

### **... et les aspirations à d'autres conditions de vie sont apparues.**

Nous voyons apparaître une autre échelle de valeurs dans les aspirations des personnes qui vivent de l'agriculture. Toutes les personnes vivant de l'agriculture, exploitants et salariés, veulent pouvoir obtenir des temps de repos, en même temps que se différencient de plus en plus, temps de vie professionnelle et temps de vie familiale.

#### — *REPOS JOURNALIER*

On peut observer l'abandon des bâtiments communs à l'élevage et à l'habitation, ce qui permet cette coupure entre la vie professionnelle et familiale. Ceci s'affirme lorsque les éleveurs et les vachers disent : « Quand je suis chez moi en famille je veux pouvoir me libérer de mes problèmes d'élevage ou d'exploitation, aussi avons-nous construit la maison d'habitation en dehors des bâtiments d'exploitation. »

#### — *REPOS HEBDOMADAIRE*

L'aspiration au repos hebdomadaire devient une exigence essentielle, particulièrement chez les jeunes exploitants ou salariés qui considèrent ne pouvoir rester producteurs laitiers qu'à la condition d'obtenir un tel repos.

Telle cette réflexion d'éleveur :

« ... le dimanche, on veut sortir avec des amis non-producteurs de lait, eh bien, dès qu'il est quatre heures de l'après-midi, nous, on dit au revoir ; il faut aller traire et tous les dimanches comme cela, aussi nous en avons ras le bol ».

Cette aspiration au repos hebdomadaire est voulue d'autant plus fermement que les épouses des éleveurs ou des vachers ne participent pas au travail sur le troupeau bovin avec leur mari et, de ce fait, souhaitent retrouver d'autres activités communes.

— *REPOS ANNUEL* (vacances)

La nécessité du repos annuel apparaît de plus en plus évidente quand on entend des éleveurs dire : « Il faut s'arrêter quelques jours pour souffler un peu. » Pour les salariés, le besoin est identique et de plus exigé par la législation du travail.

— *LE TEMPS NECESSAIRE A LA FORMATION*

Cette même observation est faite par les vachers salariés. Il faut voir « ce qui se passe » ailleurs, réfléchir, de l'extérieur, à son affaire en se dégageant de temps en temps des occupations accaparantes et journalières pour mieux voir sa situation. « Il faut nous mettre à jour sur le plan de l'évolution de notre métier qui devient de plus en plus complexe. » « Il nous faut dégager du temps pour assurer notre formation. »

— *LA POSSIBILITE DE REMPLACEMENT EN CAS DE MALADIE ET D'ACCIDENT*

La diminution de la main-d'œuvre d'une part, les exigences de spécialisation de cette main-d'œuvre d'autre part, placent beaucoup d'exploitations à production laitière dans un état de *fragilité et de vulnérabilité* qui inquiètent les exploitants, en particulier au moment du choix des productions (quand il y a des possibilités de choix) lors de la mise en route d'une exploitation agricole.

— *LES BESOINS DES ENGAGEMENTS PROFESSIONNELS*

L'évolution des exploitations exige également l'engagement des chefs d'exploitation dans différentes organisations prolongeant et conditionnant leurs activités professionnelles (commercialisation amont-aval, syndicalisme).

Ces différents engagements nécessitent de pouvoir y consacrer du temps et donc d'être remplacé.

**Des solutions sont appliquées.**

Pour satisfaire ces différentes aspirations, dans l'ensemble des régions françaises, plusieurs solutions sont appliquées ou sont en cours d'élaboration : d'autres font l'objet de recherches.

En examinant chacune de ces solutions, nous trouvons successivement :

- Au niveau de l'exploitation :
  - la suppression du troupeau,
  - le regroupement de plusieurs troupeaux.
- Au niveau de l'atelier :
  - l'organisation du travail sur l'atelier,
  - les changements d'intervalles-traite,
  - la suppression de la traite une fois par semaine,
  - le remplacement total et permanent de l'éleveur,
  - le remplacement temporaire dans l'exploitation :
    - à « l'intérieur » de l'exploitation,
    - entre les exploitants dans les exploitations d'élevage,
    - par le vacher de remplacement.

Reprenons, en quelques mots, chacune de ces solutions.

— *LA SUPPRESSION DES ANIMAUX LAITIERS  
DANS L'EXPLOITATION*

Cette solution est adoptée en particulier dans les exploitations dont la surface agricole est relativement importante et dès l'instant où les parents âgés d'un jeune exploitant — le père en particulier — cessent leur activité professionnelle. Celle-ci consistait surtout dans l'aide apportée à l'exploitation du troupeau laitier.

A ce moment, la question se pose avec toutes les conséquences financières, soit de réorganiser cette production, soit de l'abandonner.

Cette solution intervient aussi quand un vacher quitte une exploitation, soit à la suite d'une mésentente, soit parce qu'il cesse son activité professionnelle.

On peut citer de nombreuses réflexions d'exploitants dont celle-ci : « Mon troupeau a disparu ou disparaîtra avec le vacher. »

C'est une solution radicale qui se rencontre assez souvent mais ne peut être retenue dans toutes les exploitations car il faut pouvoir entreprendre d'autres spéculations :

- cultures, si les sols le permettent par leur structure et par la dimension de la S.A.U.,
- élevage de jeunes bovins ou bovins de viande,
- autre spéculation ou reconversion si cette nouvelle spéculation est possible, compte tenu des investissements qu'elle demande et des charges quelquefois importantes en installations de l'ancienne production laitière, qu'il faut absorber.

— *LE REGROUPEMENT DE PLUSIEURS PETITS ET MOYENS TROUPEAUX DANS UN TROUPEAU PLUS IMPORTANT*  
(en fondant du même coup plusieurs exploitations, ce qui constitue une nouvelle exploitation)

Cette solution est à l'origine de la constitution de certains G.A.E.C. ou sociétés civiles.

La réorganisation est complète, la spécialisation possible, tous les membres de cette nouvelle exploitation ne sont pas « affectés » à l'étable laitière, aussi le problème des remplacements peut se régler plus facilement.

Certains éleveurs laitiers de ces exploitations affirment qu'ils ont continué la production laitière grâce à l'association. D'autres, quittant la situation d'associés pour reprendre une exploitation individuelle, abandonnent la spéculation laitière. Toutefois, on peut penser qu'il serait délicat ou dangereux de constituer une association d'exploitation en ayant comme objectif primordial de résoudre le problème des contraintes dues à l'exploitation d'un troupeau laitier.

Et il est évident que tous les éleveurs français ne constitueront pas des G.A.E.C., afin de résoudre les problèmes dus à l'exploitation d'un troupeau laitier.

— *L'ORGANISATION DU TRAVAIL SUR L'ATELIER LAITIER AVEC L'UTILISATION D'UN EQUIPEMENT MATERIEL*  
(en particulier les équipements de traite et de laiteries ainsi que les équipements d'évacuation des fumiers et d'affouragement).

22 Par la disposition rationnelle des bâtiments d'élevage on peut, non seulement contribuer à diminuer fortement la pénibilité et améliorer l'ambiance de

travail dans les ateliers laitiers ; mais on peut aussi diminuer considérablement des temps de travaux sur les troupeaux laitiers.

Les enregistrements de temps de travaux réalisés dans différentes régions ont révélé des temps de l'ordre de 60 heures par vache et par an en étable bien équipée et organisée, et de l'ordre de 180 heures par vache et par an en étable classique.

On peut ajouter l'aptitude des animaux à une traite rapide obtenue par une sélection dans ce sens et contribuant à la diminution des temps de travaux.

L'efficacité de chaque poste de travail est à analyser mais aussi la planification du travail dans le temps. Exemple : le minimum de travail à réaliser les jours de repos hebdomadaire peut être obtenu en différant certains travaux et en préparant certains d'entre eux davantage et d'avance (les épandages de litières, le conditionnement de l'alimentation).

Un autre exemple déjà réalisé de planification du travail dans le temps peut être cité, à savoir : le groupage des vêlages qui permet d'organiser une période de liberté (congés).

C'est une formule intéressante, ne nécessitant pas le recours à une personne spécialisée pendant l'absence d'éleveur, mais qu'il est encore bien difficile de maîtriser.

#### — *LES CHANGEMENTS D'INTERVALLES DE TRAITE*

L'expérience montre que les conséquences de changements d'intervalles sont négligeables s'ils ne dépassent pas 16 à 18 heures. Ces changements et allongements d'intervalles de traite permettent des absences plus longues que celles pratiquées habituellement, aussi les sorties les dimanches, jours fériés et jours de réunions peuvent-elles avoir lieu compte tenu de ces observations. Toutefois, ces allongements d'intervalles ne peuvent être adoptés que si d'autres contraintes ne s'y opposent pas :

- livraisons très régulières de lait en circuit de distribution sur une ville,
- la laiterie de l'exploitation ne comportant pas de matériel de stockage et de refroidissement, il faut se soumettre à un horaire de ramassage de l'organisme de collecte laitière. Ces tournées obligent les éleveurs du début du circuit de ramassage à un horaire de traite incompatible avec une traite tardive des laitières.

#### — LA SUPPRESSION DE LA TRAITE UNE FOIS PAR SEMAINE

A la suite des essais réalisés par le service technique F.N.P.L., le C.N.R.Z. et des éleveurs, on pense que cette technique est possible. Elle entraîne une perte de production maximale de 7 % si l'on tient compte des tarissements plus précoces que cette pratique occasionne, avec une fluctuation de la composition du lait pendant les deux jours qui suivent la suppression de la traite. Toutefois, les animaux s'habituent très vite à ce système. Sur le plan sanitaire, les observations révèlent que, sur les vaches saines, la suppression d'une traite ne semble pas favoriser l'apparition des mammites, mais chez les vaches dont la mamelle renferme des germes à l'état latent, la rétention du lait pendant vingt-quatre heures augmente les risques de développement des microbes, donc les mammites.

Sur le plan financier, si l'on compte une perte de 5 à 7 % avec une moyenne de 4.000 kg par animal, sur un troupeau de 20 laitières et avec un prix du lait à 60 centimes, on peut prévoir une perte financière de l'ordre de 70 à 80 francs par traite.

#### — REMPLACEMENT TOTAL ET PERMANENT DE L'ELEVEUR POUR LA TRAITE DE SON TROUPEAU LAITIER DANS SON EXPLOITATION

*Exemple* : l'UNICOLAIT (Sarrebouurg) a établi un service depuis 12 ans (1958) et qui comporte actuellement l'organisation de trois tournées indépendantes de traite assurées par sept trayeurs dans onze exploitations représentant ensemble un troupeau de l'ordre de 377 laitières.

Le coût du service en 1970 était de l'ordre de 16 à 21 F par animal et par mois et la laiterie reversait 0,045 F par litre de lait pour les frais de transport.

Après plusieurs années de fonctionnement, différentes observations sont faites par les utilisateurs de ce service. Il semble indispensable :

- d'avoir des troupeaux d'au moins 20 laitières par exploitation,
- d'avoir, pour commencer, un minimum de 100 laitières par tournée avec un kilométrage pas trop élevé (60 à 100 km/jour),
- que les éleveurs s'engagent pour une période correspondant à l'amortissement normal du matériel et aussi à payer l'ensemble des frais résultant du travail,



- de pouvoir s'appuyer sur une laiterie pour avoir une assise et un soutien logistique suffisant.

Cette solution répond effectivement au problème du remplacement, mais on peut penser qu'elle comporte un risque : l'éleveur ne trayant jamais lui-même, son troupeau peut ressentir les conséquences d'un certain désintérêt en ce qui concerne son alimentation, son état sanitaire et l'ensemble de la conduite du troupeau.

#### — *REMPLACEMENT TEMPORAIRE DANS L'ENTREPRISE*

Nous en trouvons plusieurs formes :

- La mise en commun des troupeaux par la constitution de G.A.E.C. (nous l'avons déjà mentionné) où l'on peut établir un roulement pour les repos hebdomadaires, les journées de formation et les vacances.

- L'établissement d'un roulement dans les exploitations dont la main-d'œuvre est constituée par plusieurs personnes permet d'effectuer ces remplacements.

Cette solution a des avantages et des inconvénients.

*Parmi les avantages :* Sur le plan financier, elle est peu coûteuse ; sur le plan pratique, elle permet à l'ensemble de la main-d'œuvre de connaître la situation de la production laitière par rapport aux autres activités de production de l'exploitation.

*Parmi les inconvénients :* Cette solution nécessite une structure d'exploitation pouvant occuper plusieurs personnes. Elle exige aussi une méthode d'information et d'organisation suffisamment élaborée, en particulier la parfaite identification des animaux, pour permettre une liaison suffisante entre différentes personnes qui doivent assurer un travail identique sur des animaux laitiers.

Elle demande que soient formées plusieurs personnes pour un même travail d'où augmentation des coûts de formation.

Elle peut être une source de difficultés entre les personnes vivant en commun sur l'exploitation quand ces remplacements sont mal acceptés ou vécus comme des contraintes très lourdes si les personnes qui « subissent » les remplacements n'ont aucun goût personnel pour la production laitière.

— *REMPLACEMENT TEMPORAIRE DANS L'EXPLOITATION PAR D'AUTRES ELEVEURS VOISINS*

Ce système consiste à établir une entente pour les remplacements alternatifs entre deux ou quelques éleveurs dont les exploitations sont voisines les unes des autres.

Ces remplacements peuvent se produire avec plus ou moins de fréquence, allant de la situation exceptionnelle (maladie, accident, fête de famille) à la situation prévisible et organisée : nombre de journées mensuelles (dimanches et jours fériés), le nombre de journées de formation et le nombre de journées de vacances prévues sur l'année.

*Parmi les avantages*, nous trouvons :

- le coût financier à peu près nul si les exploitants ont une valeur technique égale,
- l'occasion d'une ouverture aux autres et de « l'apprentissage » d'une réalisation commune qui peut en suggérer d'autres ayant des répercussions multiples permettant des complémentarités entre les exploitations, par exemple, la création de banques de travail,
- l'occasion d'une certaine émulation entre les exploitants qui peuvent connaître et comparer la rentabilité de chaque troupeau concerné.

*Parmi les inconvénients*, nous voyons :

- la nécessité d'une bonne entente entre les personnes concernées,
- la nécessité d'une dimension assez restreinte des troupeaux laitiers, car on double le temps de travail de celui qui remplace son voisin, ce qui lui demande le temps suffisant pour « s'occuper » des deux troupeaux.

Cette remarque est d'autant plus vraie pendant la période hivernale où les temps d'affouragement et de soins aux animaux sont plus longs.

— *REMPLACEMENT TEMPORAIRE DANS L'ENTREPRISE PAR UN VACHER DE REMPLACEMENT*

A ce niveau, nous trouvons plusieurs formes de structure d'organisme employeur et plusieurs méthodes d'organisation pour assurer ce service de remplacement.

1° *Le vacher considère qu'il a un statut de profession libérale* (ex. : dans l'Oise et dans le Finistère). Une telle situation fait penser « aux métiers futurs » en posant les problèmes de sécurité d'emploi et d'avenir de ces métiers.

2° *Le service de remplacement dépend d'un organisme départemental* qui en a été le créateur et c'est ce service qui est employeur de vachers spécialisés (ex. : les E.D.E. dans les Ardennes, le Nord, le Morbihan, ou le C.D.J.A. dans le Doubs et la Haute-Saône, ou la F.D.S.E.A. dans l'Aveyron, ou encore un centre de promotion sociale comme dans le Finistère. Ce service peut dépendre aussi d'une laiterie (ex. : en Loire-Atlantique : « LA COLARENA », ou d'une coopérative laitière (ex. : dans le Cantal).

3° Il peut dépendre également d'une union de coopérative laitière (ex. : l'U.L.N. — Union Laitière Normande — qui étend son action sur les départements suivants : Calvados, Manche, Orne, Mayenne, Ille-et-Vilaine). Autres exemples : l'U.C.A.L.Y.N. de l'Yonne.

4° Il peut dépendre encore d'une coopérative de collecte laitière (ex. : la coopérative laitière de Vitry-le-François, dans la Marne).

5° Ce service peut être issu d'une coopérative laitière et devenir ensuite une association spécialisée (ex. : l'Association d'Aide aux Eleveurs sur la région Poitou-Charentes, à Surgères, qui étend son action sur les départements de : Charente-Maritime, Charente, Vendée, Deux-Sèvres, Vienne).

6° Ce service peut aussi être issu d'un centre départemental et devenir une association de service de remplacements intercantonale créée à cet effet. Exemple : le C.D.J.A. de la Haute-Saône qui a aidé à la création de l'Association de Port-sur-Saône et de l'Association de Villerseyel.

7° Enfin, ce service peut être suggéré et soutenu, pour sa mise en place, par un organisme départemental. Exemple : la F.D.F.R. (Fédération Départementale de la Famille Rurale du Doubs) qui a aidé à la mise en place de deux associations de service de remplacements en agriculture sur les petites régions de Mamirolles et de Pontarlier.

#### — LA STRUCTURE D'ADMINISTRATION ET D'ANIMATION DU SERVICE PEUT ETRE IMPORTANTE

— Exemple : l'Association d'Aide aux Eleveurs Poitou-Charente qui comprend : 1 directeur, 2 encadreurs, 25 remplaçants. Action sur une zone comprenant 15.000 étables.

— *Autre exemple : l'U.L.N. (Union Laitière Normande) : 10 vachers itinérants qui se partagent les secteurs de la région considérée. Ils sont eux-mêmes exploitants ou fils d'exploitants et acceptent d'effectuer des remplacements de traite dans les temps dont ils peuvent disposer. Le service de l'U.L.N. réalise une activité de mise en relation entre les éleveurs-demandeurs et les vachers itinérants.*

#### — LA STRUCTURE PEUT ETRE MOINS IMPORTANTE

Dans le cas où elle existe sur le plan départemental :

— *Dans les Ardennes, c'est un vacher qui coordonne et encadre des vachers intermédiaires répartis par secteur.*

— *Autre exemple : dans le Nord, l'E.D.E. est en relation avec deux écoles : I.S.A. de Lille et l'I.A. Genech. Il établit un planning de remplacement dans les exploitations à partir des demandes des éleveurs et constitue des équipes (de deux élèves chacune) pour effectuer ces remplacements.*

— *Egalement sur le plan départemental, citons un autre exemple dans le cadre d'un service de la F.D.S.E.A. de l'Aveyron. Ce service de remplacement est sous l'autorité du Conseil de gestion de la F.D.S.E.A. et l'animation est assurée par le directeur de cet organisme, mais, le service est décentralisé sur trois régions de département, chacune ayant une organisation locale constituée d'une équipe de professionnels, d'un remplaçant à plein temps et d'un secrétariat. Ce service a pour tâche d'effectuer un maximum de remplacement et aussi d'organiser, à partir des possibilités de main-d'œuvre locale disponible, un service qui puisse répondre au maximum de demandes, surtout en période de saturation.*

— *Quand le service dépend d'une coopérative laitière, le vacher peut être utilisé à temps partiel par les services de la laiterie dans les périodes où il n'est pas demandé par les éleveurs (exemple : l'U.C.A.L.Y.N.).*

#### — LA STRUCTURE D'ANIMATION DU SERVICE PEUT ETRE D'UN AUTRE STYLE

avec un service de remplacement dépendant d'une association locale.

Exemple : dans le Doubs, les Associations de service de remplacements en agriculture de Mamirolles et de Pontarlier. Les statuts de constitution et d'administration ont été établis en se référant à ceux des associations des aides

familiales rurales. Les exploitants agricoles volontaires ont choisi un centre avec un rayon de 10 à 15 km dans lequel fonctionne le service de remplacement. Il y a un remplaçant dont une cinquantaine d'exploitants utilisent le service. Nous pouvons citer aussi l'exemple du C.E.T.A. de Veyle-Chalaronne, dans l'Ain, qui est employeur d'un aide familial à mi-temps comme vacher de remplacement.

### **Les problèmes du financement.**

Ce tour d'horizon sur l'ensemble des organisations de remplacements fonctionnant actuellement nous montre que la participation financière des exploitants est de l'ordre de 45 à 60 F par jour pour un troupeau de 25 à 30 laitières où l'on fait en cinq à sept heures de travail par jour l'ensemble des opérations de traite et les travaux annexes. Mais le coût réel d'un remplaçant est au minimum de 100 F par jour de travail sur 240 jours par an. On peut penser que la compétence et la qualité du travail demandées s'ajoutant aux difficultés de ce travail itinérant justifieront un salaire qu'on peut estimer plus élevé que celui déjà retenu. On peut donc prévoir un ensemble de charges d'environ le double du coût actuel, soit 200 F par jour, soit 48.000 à 50.000 F par an.

Jusqu'à maintenant, l'équilibre du budget des organisations dont nous avons parlé a été réalisé avec l'apport :

- d'une cotisation des adhérents,
- du financement par l'exploitant de chaque journée d'utilisation du vacher,
- des subventions des divers organismes agricoles (C.R.C.A., C.M.S.A., Chambre d'Agriculture),
- des subventions du Conseil général,
- également maintenant du FORMA (Fonds d'Orientation et de Régulation des Marchés Agricoles) dans le cadre de conventions d'équilibre lait/viande passées à l'intérieur de groupements d'intérêt économique (G.I.E.) ayant eux-mêmes passé contrat avec le FORMA.

On peut également mentionner l'avant-projet de loi (à l'étude) sur les services de remplacements, services qui seraient financés en partie par l'A.N.D.A. (Association Nationale pour le Développement Agricole) grâce aux taxes parafiscales et en partie par les bénéficiaires. Ce projet comporterait une attribution de 10 millions de F répartis sur l'ensemble des départements, ce qui correspondrait à une aide apportée au financement de trois ou quatre remplaçants par département.

Si l'on considère l'ensemble des réalisations, nous voyons se dessiner plusieurs axes principaux d'organisations, d'une part sur grande région (plusieurs départements), qui ont une structure importante et centralisée et sont orientées vers un service fourni à l'exploitant dans lequel les « utilisateurs » ne se connaissent pas ; d'autre part, des organisations plus décentralisées sur une petite région jusqu'au petit groupe d'exploitants qui organisent, entre eux, les remplacements à l'échelon local, avec l'aide d'un remplaçant.

On peut également voir deux orientations quant à la nature du travail de remplacement. C'est ainsi que certains exploitants demandent leur remplacement pour un travail bien défini : soit le « minimum » indispensable, c'est-à-dire la traite et un minimum de surveillance lorsque l'affouragement est en libre-service. D'autres demandent leur remplacement pour les travaux près des laitières, près des élèves bovins et près des porcins. Et nous voyons dans certaines organisations l'aide apportée à d'autres travaux, en particulier aux périodes dites « de pointe ».

Lorsqu'il s'agit de cette dernière forme d'aide, nous pouvons penser que l'on s'achemine vers l'organisation « banque de travail » ; ceux qui peuvent se libérer ou se trouvent sans travail périodiquement apportent leur aide à ceux qui sont surchargés, d'où une planification à réaliser sur un plan local qui pourrait aider à la résolution des problèmes se situant à ce même niveau. Ainsi, avec à l'origine le souci de « dépanner » les cas urgents (maladie, accident), on arriverait à la possibilité d'emploi rationnel de la main-d'œuvre régionale.

### **Les contraintes de travail.**

Après ces quelques réflexions qui concernent surtout les nombreuses exploitations de polyculture-élevage ou les exploitations spécialisées en production laitière, mais avec un troupeau de taille relativement moyenne (jusqu'à 50-60 vaches laitières), essayons de réfléchir sur les contraintes de travail

attachées aux troupeaux laitiers qui sont en évolution vers une taille en croissance et qui sont entretenus par de la main-d'œuvre salariée permanente.

On peut penser que, pour des raisons économiques (amortissement des investissements, coût de production), et pour des raisons sociales : diminution des temps de travaux, augmentation des charges en salaires et charges sociales, les troupeaux laitiers seront plus importants en nombre d'animaux.

Mais il se pose les problèmes de maîtrise de cette croissance : les besoins de connaissance et d'adaptation à cette nouvelle situation pour les hommes qui y participent, autant pour les chefs d'exploitation que pour les salariés étant sur l'exploitation.

Cette main-d'œuvre ne va-t-elle pas se spécialiser au fur et à mesure de l'augmentation de la taille du troupeau ? Bien sûr, les équipements mécaniques modernes permettent d'accompagner la croissance du troupeau et même ne peuvent être utilisés qu'avec des gros troupeaux afin de pouvoir s'amortir sur le plan économique.

C'est le cas des salles de traite type manège, mais l'utilisation de cette mécanisation exige la compétence des hommes qui l'emploient.

Avec la croissance du troupeau, nous sommes obligés de reconsidérer la conduite de chacun des postes qui conditionnent l'ensemble de la production.

Exemples :

- l'alimentation,
- la traite,
- la fécondation et l'état sanitaire du troupeau,
- la conduite du troupeau, sélection, renouvellement,
- la conduite du troupeau d'élèves.

Et à chacun des postes, il faut mettre en œuvre des moyens de contrôle adéquats qui permettront de dire à tout moment si le poste considéré répond

aux normes qu'on veut obtenir pour atteindre l'objectif fixé au niveau de l'entreprise.

Aussi les hommes devront pouvoir comprendre et rendre compte de ce qui se passe au niveau du poste dont ils ont la responsabilité et par rapport à l'ensemble de la production.

Et la main-d'œuvre permanente va-t-elle avoir des besoins de plus en plus importants en formation, en perfectionnement et en possibilité d'adaptation à la croissance. Telle cette réflexion d'un vacher : « Il faut avoir la volonté de changer. »

A ces besoins s'ajoutent ceux relatifs à la possibilité de travailler en équipe.

Ces exploitations ne pourront évoluer qu'avec la création d'une « ambiance » favorable pour l'ensemble des hommes, ambiance favorable aussi pour les animaux. Telle cette autre réflexion d'un vacher : « Seul avec 50 vaches laitières, je pensais ne pas pouvoir m'adapter à une équipe, maintenant, je pense que si, mais, dans cette équipe, il faut s'y trouver bien. »

Avec la maîtrise indispensable de la croissance des troupeaux laitiers, se pose le problème de la répartition des responsabilités et de l'engagement des hommes concernés par cette production. Encore une réflexion de vacher : « Sans responsabilité et sans initiative importante, on ne trouvera plus de vacher employé. »

De même, se posent les problèmes de remplacement de cette main-d'œuvre compte tenu des besoins permanents des animaux et des durées de travail qui iront en diminuant pour les hommes.

*Aussi, en observant la progression des unités laitières, on se pose différentes questions sur les orientations qui semblent se dessiner :*

- Est-ce le troupeau laitier entretenu avec deux hommes salariés très compétents pouvant se relayer pendant les temps de repos et aidés, pour diverses tâches, par un autre salarié de l'entreprise ? Et, dans ce cas, le troupeau laitier atteindra quelle importance ?



- Est-ce la même équipe, mais dont l'un des membres est le chef d'exploitation, ce qui lui permet de ce fait d'avoir une très bonne connaissance de l'atelier laitier et en sorte de s'intégrer dans l'équipe ?

*La durée et la répétitivité des travaux de traite étant considérées comme l'aspect le plus contraignant de la production laitière, les possibilités de l'équipement, l'organisation du travail, l'efficacité des hommes à ce poste seront-ils toujours déterminants dans la croissance d'un troupeau laitier ?*

- La mécanisation de nombreuses tâches étant possible et, dans une certaine mesure, prévisible et planifiable, il reste néanmoins les travaux relatifs aux causes prévisibles mais non planifiables et qui conditionnent fortement la réussite en élevage. Comment les intégrer dans la croissance de l'unité ?

Dans le même ordre d'idées, la vie et l'évolution d'un troupeau d'animaux étant étroitement dépendantes des qualités d'observation et d'éleveurs des hommes qui les entretiennent, on peut se demander où se situe l'équilibre entre les divers temps de travaux :

- de réalisation avec des machines,
- d'analyse à partir d'enregistrements divers,
- et d'observations directes du comportement des animaux.

Ceux qui permettent de prendre des décisions en tant qu'éleveurs sur l'orientation de l'élevage ?

*En conclusion, l'ensemble des conditions d'exploitation de troupeau de laitières est en évolution.*

— Avec les troupeaux de petite et moyenne importance nous l'avons vu, différentes solutions sont recherchées pour diminuer les contraintes dues à la production laitière qui étaient vécues comme des servitudes inadmissibles en particulier pour les jeunes exploitants, et on peut penser que d'autres solutions seront mises au point : les hommes ne sont pas à court d'idées.

— Avec les troupeaux de grande importance ou qui sont en période de croissance, il faut peut-être progresser par étapes successives. Là aussi, les hommes sont en recherche :

- sur les aspects des possibilités d'équipement dans tous les domaines,
- sur les aspects des possibilités animales,
- sur les aspirations des hommes, employeurs et employés, qui travaillent dans ce secteur d'activités.

Mais on peut penser que tous iront vers des solutions permettant un mieux-vivre, un mieux-être, c'est-à-dire un épanouissement plus complet pour ceux qui exercent ce métier.

Pierre SOMBSTHAY,  
*Ingénieur F.N.C.E.T.A.*,  
13, square G.-Fauré, 75017 Paris.