



Contexte

Stimuler la coopération entre agriculteurs permet d'économiser des moyens ou mobiliser/créer de nouvelles ressources. Leur mise en commun contribue à optimiser l'exploitation. Ces coopérations peuvent prendre différentes formes et activent différents leviers, aidant à la résilience de l'exploitation. La coopération renforce les liens entre acteurs d'une communauté sur un territoire.



① Principes généraux de la coopération

**Initier, fédérer plusieurs personnes** autour d'un projet puis l'animer pour le mettre en œuvre demande de l'énergie, des convictions, du savoir-faire et du savoir-être pour écouter et traiter au maximum les attentes du collectif constitué. Dès le départ, il faut prévoir du temps pour faire vivre un projet collectif, en fixant des règles de fonctionnement et une gouvernance claire. **Cette coopération peut prendre différentes formes et toucher plusieurs champs :**

**Gouvernance :** Regrouper plusieurs fermes/plusieurs associés ayant les mêmes fonctions/responsabilités (investissement, stratégie, travail) au sein d'une seule structure (GAEC en France).

**Raisonner/limiter les dépenses - Investir en commun :** Grouper les achats, acheter du matériel en copropriété, constituer une Coopérative d'Utilisation de Matériel Agricole (Cuma).

**Technique :** assolement en commun, partage de compétences

**Humaine :** entraide, banque de travail, groupement d'employeur



Zoom ② Groupement d'employeurs

Face à un **besoin en main-d'œuvre à temps partiel** sur leur ferme et face **au coût** que représente le salariat, constituer un groupement d'employeurs (association, coopérative) permet de **partager un ou plusieurs salariés entre ces différentes fermes.**

- Chaque employeur **définit clairement ses besoins en temps et en compétences** puis les partage avec ses voisins pour définir le profil du candidat recherché.

- Les employeurs **mutualisent leur temps, ressources financières et compétences** pour embaucher puis manager un/des salariés.

- Une fois recruté, les employeurs doivent **organiser et planifier** entre eux l'activité du salarié dans l'ensemble des élevages.

Le salariat partagé **facilite le travail** régulier, apporte de la **souplesse** pour des activités saisonnières, aide au **remplacement** et à la **prise de congés** des éleveurs tout en **maîtrisant son coût**. Les salariés ont alors plusieurs employeurs (intérêt et vigilance à avoir), diversifient leurs activités et lieux de travail (source d'attractivité).



Zoom ① Cuma de désilage avec chauffeur

Une **CUMA de désilage avec chauffeur** est un regroupement d'agriculteurs sur un territoire donné qui **investissent en commun dans du matériel de distribution d'aliments** et qui **délèguent le travail de distribution de l'alimentation** à un **salarié employé collectivement.**

- Les adhérents de la Cuma **établissent ensemble les horaires de passage** de la machine dans chaque ferme.

- Les éleveurs choisissent **les lots d'animaux alimentés, ainsi que les périodes d'alimentation.**

- Le **coût de cette délégation doit être clair** et prend en compte la dimension de chaque ferme (exprimée par le volume de lait produit par exemple) mais aussi le temps passé par la machine sur l'exploitation (+/- 20 €/1000 l en 2023, en Bretagne).

- **Un aménagement des bâtiments et des silos** peut être nécessaire pour faciliter le passage de la machine.

Investir en Cuma permet d'avoir du **matériel performant, accessible à un coût maîtrisé et renouvelé plus régulièrement.** Les éleveurs adhérents recherchent surtout un **gain de temps.** La distribution de l'alimentation prend en moyenne 1h/jour pour un troupeau de 70 VL.



Zoom ③ Banque de travail

Au sein d'une Cuma avec banque de travail, les agriculteurs investissent ensemble dans du matériel et réalisent eux même le travail sur l'ensemble des fermes. Des **unités sont attribuées collégialement à chacune des tâches (Barrême d'entraide)** en fonction du matériel mis à disposition et du temps nécessaire. Un **bilan** des activités réalisées par chacun est fait en fin d'année (unités) et est rééquilibré. Chaque adhérent est responsable de l'entretien d'un équipement. Le travail est groupé ce qui permet un **gain de temps.** Le **temps de chacun est comptabilisé** pour rendre cette entraide équitable entre les adhérents. L'investissement en commun permet d'avoir du **matériel performant.**

Adage / proverbe :

*"Seul on va plus vite, mais ensemble, on va plus loin !"*

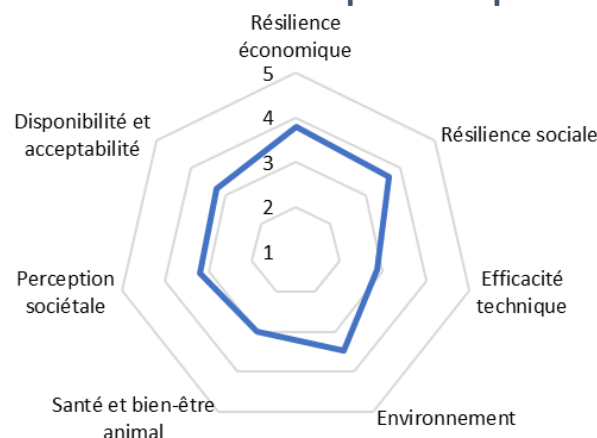
Plus d'informations :

- Site des Cuma : <http://www.cuma.fr/>

- Site Declic'Travail : <https://declictravail.fr>

- Solutions travail sur le site web de la chambre de Normandie <https://normandie.chambres-agriculture.fr/conseils-et-services/gerer-son-exploitation/management-organisation-rh/fiches-solutions/>

Evaluation de la solution par les experts R4D



# Annexe 1

## Exemple de barème d'entraide – Banque de travail

### Calculer le coût grâce aux barèmes d'entraide

La rémunération du travail et l'utilisation du matériel se mesure et se traduit en points.

Matériel	Points/heure	Matériel	Points/heure
Tracteur	2,5	Quad avec semoir	2,5
Plateau	1	Fourche	1 à 6
Charrue	2,5	Cage de contention	1/10 veaux
Tonne à lisier	1,5	Bétaillère	1
Pulvérisateur	1,5	Déchaumeur	1
Faucheuse	2,5	Broyeur	1 à 2
Ensilage éloigné	3,5 à vide	Ensilage éloigné	4,5 en charge

### Exemple d'application de ces barèmes d'entraide pour un chantier d'ensilage :

<b>Charriage = 4,5 point/h</b>	<b>Confection du silo (personne qui tasse) = 4,5 point/h</b>	<b>Confection du silo (personne qui fourche) = 6 points/h</b>
Personne : 1 pt	Personne : 1 pt	Personne : 1 pt
Tracteur : 2,5 pt	Tracteur : 2,5 pt	Tracteur : 3 pt
Plateau : 1 pt	Bonus (pénibilité) : 1 pt	Bonus (usure) : 2 pt

*Source – Chambre d'Agriculture de Normandie - 2012*