



RAPPORT D'ORIENTATION 2019

S'ENGAGER POUR NOTRE AVENIR

échanges curiosité
ouverture ambiance
conviction
discussions action
convivialité
avenir défendre envie
information
motivation

Sommaire

Introduction	4
I. Les limites de l'engagement	5
I.1 Concernant l'exploitation	5
I.1.1 Le manque de temps	5
I.1.2 Les coûts	7
I.1.3 Les imprévus	7
I.1.4 Les associés et salariés	8
I.2 Concernant la vie privée	10
I.2.1 La famille	10
I.2.2 Les loisirs	11
I.2.3 L'appréhension de l'engagement	11
II. La motivation vient en s'engageant	12
II.1 L'ouverture d'esprit	12
II.1.1 La connaissance des instances	12
II.1.2 Le partage d'expérience	13
II.1.3 La solidarité	13
II.1.4 La compréhension de son environnement	14
II.2 Les gains	15
II.2.1 Etat des lieux et historique	15
II.2.2 Les victoires professionnelles et personnelles	16
II.2.3 Les volontés et motivations à faire avancer les choses	17
Conclusion	19

Introduction

Le taux de syndicalisation peut être un premier indicateur : près de 50 % des agriculteurs sont syndiqués contre 7 à 8 % pour l'ensemble de la société¹. Fort de ce réseau, Jeunes Agriculteurs du Finistère compte aujourd'hui 580 adhérents. Ces chiffres montrent une véritable culture de l'engagement ancrée dans la profession agricole.

Or, la période électorale des chambres d'agriculture traversée en ce début d'année, met en exergue un taux d'abstentionnisme plus élevé (8 points de moins qu'en 2013). Le manque de relève se lit. Le renouvellement des équipes est difficile et les attentes des adhérents de plus en plus large.

Face à ce constat, le questionnement est grandissant. **Pourquoi et comment un jeune doit-il s'engager ?**

Nous travaillerons spécifiquement avec les membres de notre syndicat : les jeunes agriculteurs qui s'engagent et prennent des responsabilités dans notre structure.

Après avoir pointé les réticences à l'engagement, l'intérêt du collectif sera exposé ici. Ce rapport se veut force de propositions, il sera ponctué de suggestions pour faciliter l'engagement et la prise de responsabilités.

¹ Améliorer le renouvellement et faciliter l'engagement des responsables dans le réseau JA - Rapport moral 2013.

I. Les limites de l'engagement

I.1 Concernant l'exploitation

I.1.1 *Le manque de temps*

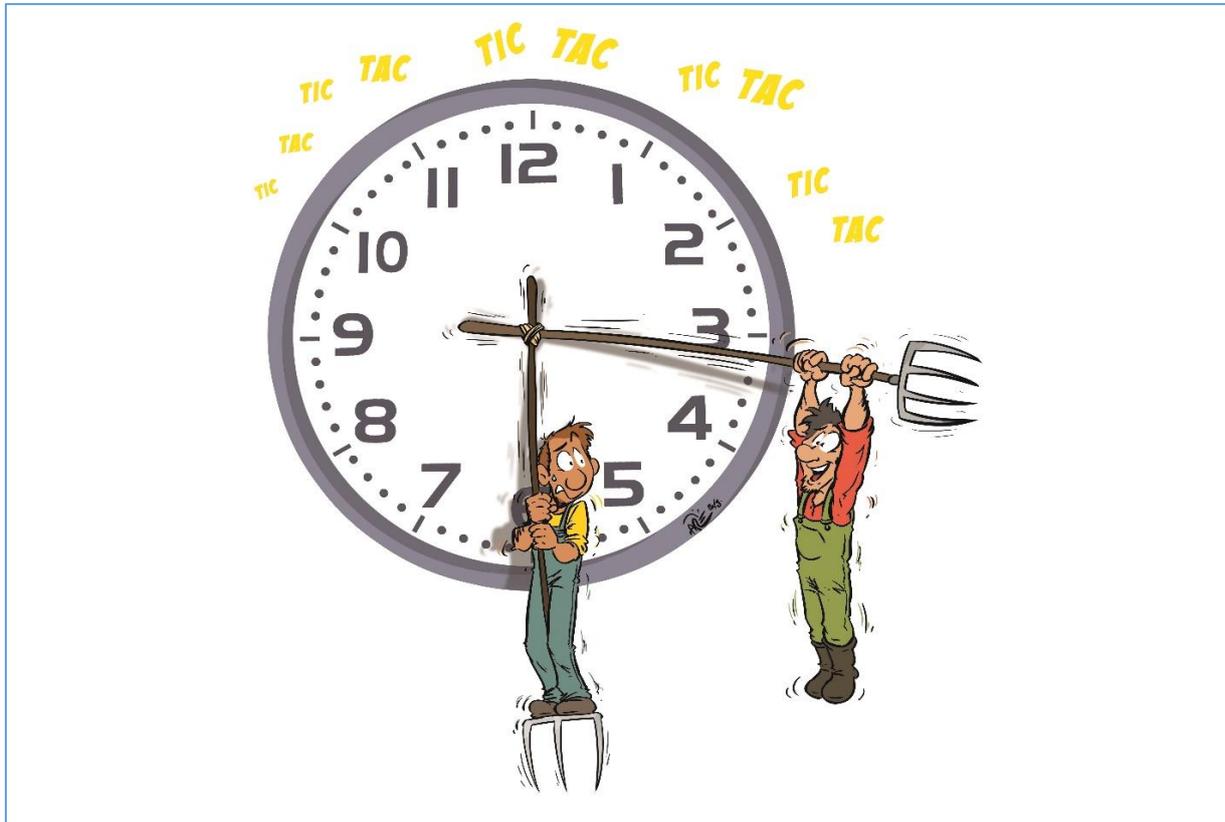
L'augmentation de la charge de travail sur les exploitations ne correspond pas à l'augmentation de la disponibilité en main d'œuvre. De nombreux dossiers passent en commission départementale d'orientation de l'agriculture économie (CDOA) avec **un temps de travail par UTH qui explose**, notamment en bovin lait. Certains d'entre eux présentent une charge de travail annuel de 5 000 heures, alors que le référentiel d'un chef d'exploitation est de 2 900 heures (soit 8 heures/jour – 362 jours/an)².

Ce constat est transposable sur bon nombre d'exploitations et dans toutes les productions (légume, élevage plein air, hors sol ...).

Les investissements réalisés lors des périodes proches de l'installation obligent tous les jeunes chefs d'exploitation à être très performant économiquement pour pouvoir faire face au remboursement engendré. Cette demande de performance oblige de consacrer beaucoup de temps à son activité.

² Chiffres clés - MSA 2018.

L'**astreinte journalière** en élevage et la **contrainte du temps** en légume justifient souvent le **manque de disponibilité** pour prendre des engagements au niveau des différentes structures qui gravitent autour de la profession.



Néanmoins il est nécessaire de s'organiser pour pouvoir chacun à son échelle apporter une pierre à l'édifice. En effet, **s'organiser au mieux permet de pouvoir libérer du temps** afin d'intégrer différents organismes et **défendre les productions** (l'engagement syndical est une très bonne porte d'entrée pour comprendre les rouages des organisations qui entourent l'agriculteur et permet de prendre des engagements petit à petit pour voir jusqu'où on peut aller).



Nous voulons un prix plus rémunérateur pour lever les freins à l'embauche.

1.1.2 Les coûts

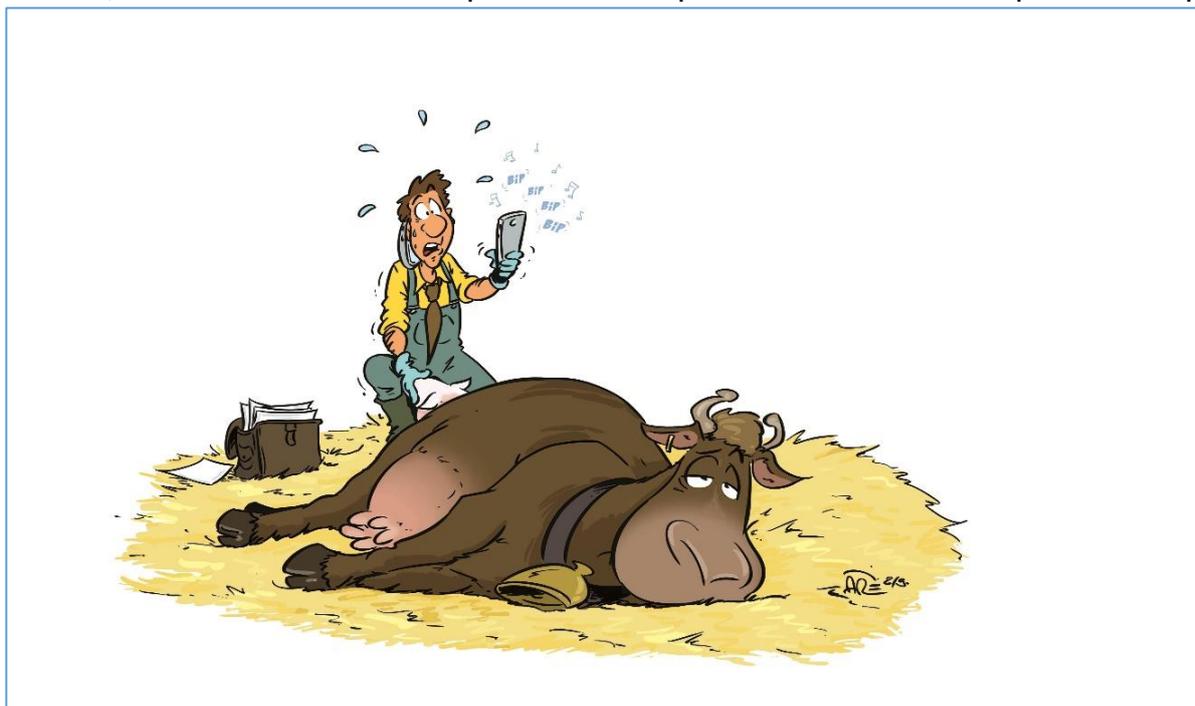
Pour pérenniser l'exploitation et assurer le maintien lors des déplacements il est possible de disposer d'une **main d'œuvre ponctuelle**, journalière sans engagement de durée. Le **service de remplacement** met à disposition un salarié formé. L'objectif est de pallier aux absences et répondre aux sollicitations des agriculteurs pour des compléments de main d'œuvre. Se libérer à un coût. Le coût horaire est estimé à 15€ H.T.³.



Adhérer au service de remplacement et déléguer certains travaux de l'exploitation (lavage, travaux des terres) sont des moyens existants pour déléguer sereinement.

1.1.3 Les imprévus

Le métier d'agriculteur est souvent sujet aux imprévus puisqu'il est au contact du vivant. Il y a également les pannes matérielles qui peuvent véhiculer un retard, tout comme la météo qui modifie en permanence notre emploi du temps.



³ L'emploi en production agricole –ANEFA, MSA 2018.

Qu'il s'agisse d'animaux ou d'humain il est toujours difficile de gérer le temps face à un imprévu. Or, le temps est toujours compté quand on s'engage. Quand une personne ou un animal est malade il n'est pas toujours facile **d'honorer ses engagements**.

Tout ceci doit être pris en compte **pour anticiper et gérer l'emploi du temps** au mieux. Il est possible d'anticiper beaucoup de choses dans le métier mais il faut surtout **être prévoyant**.

Il est possible de s'engager malgré les imprévus tout en acceptant ces risques. Il faut **accepter d'être contraint de rater une réunion**.



Nous suggérons de participer à des formations « s'organiser au travail ».

1.1.4 *Les associés et salariés*

Un des freins à l'engagement est aussi la partie sociale de l'exploitation que l'on soit associé ou salarié.

Il est important de ne pas prendre à la légère cette partie, ainsi il est nécessaire que le ou les autres associés acceptent l'engagement. Il faut aussi en discuter avec son ou ses associés de cette volonté de vouloir s'investir de son "côté". Il est primordial de **communiquer avec ses associés avant de s'engager**. Concilier les deux peut s'avérer compliqué si la personne en face à des volontés d'être présent dans nos instances (mairie, coopérative, APEL). Le fait de s'engager lorsque l'on est plusieurs associés peut engendrer un recours à un service de remplacement. Pour l'associé qui reste sur l'exploitation cela ne signifie pas un remplacement complet. Le remplaçant n'aura pas la connaissance du milieu et ne pourra surement pas assumer toutes les tâches (administratives,

réparations...). Lorsque l'on travaille en tant que chef d'exploitation seul avec un ou des salariés, la perception du "chef presque toujours absent" peut avoir des répercussions sur la "motivation des gars". Le **dialogue est donc primordial**. Pour le chef d'exploitation cela implique de **responsabiliser ses salariés** afin de pallier aux différents problèmes potentiels qu'on peut rencontrer sur l'exploitation. Globalement ce point est important pour pouvoir s'engager sur du long terme et surtout sereinement. La discussion est la base pour trouver des solutions aux réticences des uns et des autres.



Nous préconisons l'installation sous forme sociétaire ou via une structure qui a des associés pour partir l'esprit tranquille de son exploitation.

Les associés peuvent aussi être régulièrement impliqués et invités aux réunions et rencontres festives pour comprendre l'engagement du JA.

1.2 Concernant la vie privée

1.2.1 La famille

C'est souvent la famille qui supporte l'engagement. En effet c'est avec elle qu'on a le moins de temps disponible car le travail reste à faire et si on prend des engagements et qu'on veut les respecter c'est souvent un des seuls endroits où on peut diminuer notre temps de présence. Le temps passé avec elle peut aussi être de moins bonne qualité dû à la pression de l'engagement (pression morale, prise de décisions importantes...).



Pour que l'engagement soit plus admis par la famille, le plus important est de **bien l'expliquer**. En effet, il est important qu'elle comprenne le **sens de l'engagement et sa finalité** pour accepter toutes ses conditions (nombreuses réunions, déplacements...) et **accompagner la personne engagée**.



Pour réussir à concilier vie privée et professionnelle, nous proposons la virtualisation des réunions. Cela diminuera l'astreinte de déplacement.

1.2.2 Les loisirs

La diminution des loisirs pour pouvoir prendre des engagements pourrait être une solution à envisager. En effet la pratique de loisirs est une activité qui ne tient qu'à l'agriculteur, c'est juste notre envie qui pousse à y aller. Ce poste de temps pourrait donc être amené à diminuer pour en dégager plus pour l'engagement professionnel ou autre.

Mais est-ce vraiment judicieux ? **Les loisirs permettent de lâcher prise** par moment, de voir du monde à l'extérieur et de garder une ouverture d'esprit nécessaire à **l'épanouissement personnel** !

On peut donc dire que pour pouvoir **concilier le travail, la vie de famille, l'engagement et les loisirs** il faut pouvoir gérer le temps **et faire des compromis** entre les différents postes pour trouver l'équilibre personnel et avoir des relations saines avec l'entourage !

1.2.3 L'appréhension de l'engagement

L'engagement n'est pas une chose facile.

La peur de parler en public, de prendre des décisions, le manque de connaissance des instances peut effrayer. **La peur aussi d'être jugé** et mal perçu amène des réticences.

Toutefois l'engagement ne se fait pas tout seul, **un bureau et un conseil d'administration** se répartissent les postes. Le partage des tâches à accomplir se fait à plusieurs.



Nous proposons la réalisation d'un guide pour formaliser les bonnes pratiques et transmettre les valeurs à destination des nouveaux adhérents afin de faciliter leur entrée.

Il faut faire intervenir des anciens engagés pour le partage d'expériences et démystifier l'engagement.

II. La motivation vient en s'engageant

Certes, il peut être difficile de s'engager. A titre personnel, l'engagement apporte une ouverture sur le métier. Chaque engagement compte et permet des avancées collectives.

II.1 L'ouverture d'esprit

II.1.1 La connaissance des instances

Une instance est une institution ayant le pouvoir de décider. Lorsque l'agriculteur est élu, il peut être amené à siéger dans différentes instances. Cette implication permet ainsi de partager et **porter des valeurs** tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'organisation dans laquelle **l'agriculteur est élu**. L'agriculteur fait partie d'un collectif au sein duquel il prend des responsabilités et participe au fonctionnement de ces instances. **L'agriculteur devient acteur** s'aperçoit du réel travail qui est réalisé et identifie les besoins. Comprendre le fonctionnement de sa coopérative, son centre comptable ou sa Coopérative d'Utilisation de Matériel Agricole (CUMA) permet d'**avoir un regard nouveau**, ne plus dire « amen » à tout en râlant « par-dessus le talus ».

Être présent dans les débats et participer à la prise de décision permet d'avancer et d'améliorer en permanence le fonctionnement des instances afin de correspondre à l'ensemble des agriculteurs.

Les valeurs données à l'entreprise ou au syndicat **par les élus apportent une ligne directrice** à suivre au quotidien : une nécessité pour les salariés et pour faire fructifier l'entreprise.

« Tout devient plus simple quand on se comprend mieux ». Toutes les instances qui gravitent autour de la profession ont été créées avec des Hommes qui se sont engagés, qui ont pris de leur temps pour le collectif.



Nous demandons d'ouvrir les portes des conseils d'administrations à tous les jeunes pour leur permettre de vraiment comprendre l'intérêt de ces instances pour la gestion de leur future carrière. Nous estimons que la prise en compte de leur avis, créera des vocations.

II.1.2 Le partage d'expérience

Le partage des intérêts pour la profession conduit à aller dans les instances pour écouter et échanger avec les collaborateurs, toujours dans l'intérêt du collectif et au service de la profession agricole. Pour un projet d'installation ou l'optimisation de votre exploitation, **partager l'expérience** conduit non pas à avoir une solution toute faite mais à **éviter certaines erreurs**.

En s'engageant dans les réseaux, des liens se tissent rapidement et le partage d'expériences **apporte un regard nouveau sur le métier**. S'engager permet de sortir la tête du guidon.

Souvent lorsque l'on pose la question à une personne : « tu voudrais pas t'investir un peu dans ta coop ? » la réponse est : « j'ai assez à faire chez moi ». Cette réponse est compréhensive mais le fait de s'investir dans les coopératives et / ou syndicat permet de faire de nouvelles rencontres, de discuter d'autre chose que son métier, bref d'**avoir une vision d'ensemble de notre profession**.

II.1.3 La solidarité

La solidarité, lien social d'engagement, est la base pour faire avancer les choses. **La solidarité agricole, est en perpétuelle évolution**. L'agrandissement des

exploitations⁴ conduit à l'éloignement des agriculteurs, la vitesse des chantiers d'entraide ne fait qu'accélérer. Le constat est tel, **les temps d'écoute et de discussions entre agriculteurs se font plus rares**. Au quotidien, la solidarité s'est quelque peu perdue. En s'engageant dans une instance, l'agriculteur contribue à cette solidarité agricole et véhicule une valeur commune qui peut être « **le bon sens paysan** ». Les initiatives telles que les CUMA ou les groupements d'employeurs participent au maintien de cette solidarité. Ces avancées sont possibles avec une solidarité d'engagé. Aussi, les convictions ont plus de poids face aux représentants politiques. La **défense d'actions communes** permet de tisser des liens.

II.1.4 La compréhension de son environnement

Le fait de s'engager permet d'identifier et de comprendre la **multiplicité des instances** qui entoure l'agriculteur. Ces acteurs du para agricoles que sont les coopératives, le service de remplacement, l'inséminateur, la CUMA, l'Union des Groupements de Producteurs de Viande de Bretagne (UGPVB), le Groupement de Défense Sanitaire (GDS), le bureau d'études... ont plus que jamais besoin de l'engagement des agriculteurs pour les faire évoluer, innover et être au plus proche des attentes de ces derniers.

Les agriculteurs ont tout autant besoin de comprendre l'articulation de ces instances pour élargir leur vision et **positionner l'exploitation dans une vision d'ensemble**, et non mettre son exploitation au centre. Le fait de s'engager permet ainsi de présenter son point de vue, d'écouter les autres points de vue et de participer à la prise de décision pour créer un environnement stable. Cette compréhension est nécessaire pour faire des choix stratégiques, tels que la vente

⁴ La superficie moyenne par exploitation agricole augmente sensiblement : elle était de 65 hectares en moyenne en 2017, contre 64,4 hectares en 2016 - Chiffres clés - MSA 2018.

de ses produits, l'agrandissement et ainsi optimiser la stabilité et la viabilité de l'entreprise. Un vieux proverbe dit « l'ignorance toujours mène à la servitude »⁵.

II.2 Les gains

II.2.1 *Etat des lieux et historique*

L'action des agriculteurs notamment grâce à leurs mobilisations, a permis de **faire bouger les curseurs** vis-à-vis des politiques, des citoyens, du gouvernement pour obtenir une agriculture à leur image.

La société d'initiatives et de coopération agricole (SICA), premier groupement de producteurs de légumes et d'horticulteurs illustre ces propos. Les producteurs ont su mettre en place une organisation économique de la filière pour **coordonner et réguler le marché** des légumes frais.

Étendue à l'échelle régionale et connue sous le nom de Comité Economique Régionale Fruits et Légumes (CERAFEL), cette structure est **pilotée par les producteurs** qui **déterminent les orientations** à prendre en suivant un **objectif commun** : « produire des légumes de qualité en respectant la nature ».

Le désenclavement de la Bretagne par voie maritime s'est aussi mis en place par des agriculteurs soucieux de la commercialisation de leurs légumes. La première compagnie maritime française Brittany Ferries assure l'indépendance des producteurs souhaitant « vivre et travailler au pays ».

La reprise des marchés au cadran via l'association de mise en marché des porcs bretons (MPB) permet de définir en toute transparence un prix juste. Les éleveurs ont la garantie d'obtenir la maîtrise des techniques de pesée et de classification des carcasses pour en déterminer le paiement. Pour un **fonctionnement indépendant et durable des marchés de la filière**, les paysans

⁵ Condorcet, mathématicien et homme politique français, représentant des Lumières, 1743-1794.

doivent avoir le pouvoir et rester les décideurs. L'implication et l'engagement des agriculteurs permettent la régulation du marché.

L'agriculture telle qu'elle est aujourd'hui est possible grâce aux engagements et engagés qui ont **montré la route**.

II.2.2 Les victoires professionnelles et personnelles

Les victoires syndicales sont nombreuses. Chaque année, Jeunes Agriculteurs **obtient des avancées pour la profession**. Sachons **expliquer et valoriser** ce que l'on a eu.



L'implication dans un syndicat ou une coopérative permet d'obtenir de nombreux bénéfices professionnels pour son exploitation, et permet de **développer certaines compétences** souvent essentielles dans la vie personnelle. Les formations internes techniques, de management, de prises de paroles, ou autres, sont des outils à valoriser au quotidien.

À titre d'exemple, l'**expérimentation de l'étiquetage sur le manger français** a été reconduite. À l'initiative des Jeunes Agriculteurs elle permet au

consommateur de se repérer sur l'origine des produits retrouvés dans leur assiette et aux producteurs d'obtenir une meilleure rémunération.

La suite est à écrire, le projet d'AOP porté par l'UGPVB est en cours. Jeunes Agriculteurs aura certainement à **se mobiliser pour faire bouger les choses et aller à l'encontre de certaines réticences**. Une future victoire, on l'espère.



Afin de valoriser au mieux notre travail, il faut se saisir de chaque évènement pour communiquer et relayer les victoires syndicales auprès de la presse et des réseaux sociaux.

II.2.3 Les volontés et motivations à faire avancer les choses

Le métier d'agriculteur est une passion. L'agriculteur est aussi fier de faire passer le message qu'il est **acteur principal** pour nourrir la planète. Il est important par l'engagement de continuer à **véhiculer cette image**.

A la question «**comment me suis-je engagé ?** », on retrouve principalement les structures cantonales où l'on entre régulièrement par l'intermédiaire d'un voisin ou d'un ami. Cela prouve, s'il est nécessaire, l'intérêt de l'ancrage territorial fort et l'importance de la cooptation. Les évènements tels que des actions de communication, actions syndicales, assemblées générales sont aussi un déclic dans le fait de s'engager.

Le collectif contribue au sentiment d'appartenance. Le JA trouve un sens à son adhésion et son implication. C'est une forme de reconnaissance, motrice pour fédérer.

De plus, dans les moments difficiles d'une carrière (crises conjoncturelles ou sanitaires) le collectif a toujours permis de faire avancer les choses pour **redonner du pouvoir et de la valeur aux productions**. Ce sentiment d'être utile motive les jeunes agriculteurs à s'impliquer. Il faut mieux être présent autour

d'une table des négociations que de devoir mobiliser le réseau pour aller revendiquer notre mécontentement une fois les contrats signés. **Être engagé c'est avant tout pour le collectif, pour améliorer le quotidien sur nos exploitations.**

Conclusion

L'ENGAGEMENT COMMENCE PAR L'ADHÉSION !

Certes, il y a des points qui peuvent faire renoncer à s'engager comme la disponibilité que ce soit sur la ferme ou avec sa famille et amis, le manque de connaissance des instances, la peur d'être jugé...

Toutefois, l'ancrage territorial de l'agriculteur lui confère une légitimité pour **défendre le patrimoine et les intérêts de la profession**. Les valeurs comme le collectif, l'esprit d'équipe et la convivialité sont des points qui motivent. Dans cette période d'individualisme ambiant, il faut rappeler que **le groupe est toujours plus fort que le plus fort du groupe**.

Que ce soit avant ou après l'installation, les Jeunes Agriculteurs sont une bonne école d'apprentissage, de prise de responsabilités avec des personnes qui partagent les mêmes valeurs et visions de l'avenir agricole.

Il nous appartient à nous, jeunes agriculteurs, de nous organiser, de repenser l'agriculture de demain et d'être force de propositions. Il faut donc **S'ENGAGER pour valoriser le présent et créer l'avenir**.

Jeunes Agriculteurs du Finistère

2 allée Saint Guénolé 29000 QUIMPER

02 98 52 48 21 - jeunes-agriculteurs@ja29.com



[JeunesAgri29](#)