



Au cours de l'Assemblée Générale de la FDCUMA, sept agriculteurs sont venus témoigner sur leur quotidien, sur leur organisation et sur la place des collectifs.

Voilà en quelques lignes le contenu de leurs messages, avec en conclusion, les points essentiels à retenir sur la place des CUMA, sur le soutien par les salariés...

Des exemples à découvrir, des exemples pour réfléchir à vos organisations.

**Comment rendre le métier d'agriculteur plus vivable, sans renoncer à l'efficacité économique ni à l'engagement professionnel ?**

**À travers une table ronde réunissant plusieurs générations d'agriculteurs, cette rencontre donne à voir des parcours d'installation, de transmission et d'organisation du travail où le collectif joue un rôle central. Témoignages croisés, choix assumés, place de l'emploi partagé et de la CUMA : autant d'expériences concrètes qui montrent qu'en agriculture, l'organisation du travail est un levier essentiel pour préserver du temps, faciliter l'installation et continuer à vivre pleinement son métier.**

*Daniel, directeur de la FDCUMA. Emile, pourquoi avoir choisi de consacrer cette table ronde à la question du travail en agriculture ?*

*Émile, président de la FDCUMA. Nous avons souhaité évoquer la question du travail en agriculture en mobilisant plusieurs générations d'agriculteurs. L'objectif est de parler de vivabilité, de méthodes pour organiser son quotidien, et d'évoquer la place de la CUMA dans la vie des exploitations. Tous les agriculteurs présents aujourd'hui sont adhérents de CUMA. À travers leurs témoignages, on va entendre l'importance du collectif, de l'organisation et des choix qui permettent de rendre le métier plus vivable.*

*Daniel. Nous avons autour de la table des agriculteurs aux parcours différents, que l'on peut situer géographiquement grâce à la carte. Les échanges vont s'organiser autour de plusieurs axes forts : la transmission, l'organisation du travail et la place des collectifs dans le quotidien des exploitations.*

## S'installer autrement : le parcours d'Émilie CAUSSE

*D. Honneur à Émilie. Peux-tu nous raconter ton installation ?*

*Émilie. J'ai démarré comme cotisante solidaire, tout en conservant une activité salariée. Après différentes expériences professionnelles, j'ai eu envie de m'installer, mais pas pour reprendre la production bovin viande de l'exploitation de mon papa.*

*D'une part, cette production ne m'attirait pas particulièrement et, d'autre part, les investissements à réaliser étaient conséquents.*

*D. Tu avais une envie de production de poulets, de pintades, mais ce sont finalement des canards que tu élèves...*

*Oui, c'est une opportunité qui s'est présentée avec des voisins qui avaient des canards et souhaitaient réduire leur production. J'ai repris une partie de l'activité progressivement.*



J'ai aussi profité de l'existence d'une CUMA à Padiès, avec quatre ou cinq producteurs, qui disposait d'outils adaptés à la transformation. Cela m'a permis de démarrer avec peu d'investissements.

Malheureusement, avec les départs à la retraite et un outil qui vieillissait, nous n'avons pas réussi à recréer un collectif pour pérenniser la CUMA. Mais cette expérience montre à quel point ces outils sont importants.

## Transmettre en famille : l'exemple de la famille CABOT, Michel, Damien

*D. Restons à Valdériès pour parler de transmission familiale. Michel, vous êtes le papa de Damien et de Jérémy, tous deux installés en GAEC. Damien, peux-tu nous présenter l'exploitation aujourd'hui ?*

*Damien. Nous avons deux productions : un troupeau bovin viande, en Veaux d'Aveyron et du Ségala, et une production de volailles, des poulets label.*

*D. Michel, peux-tu nous raconter l'histoire de cette ferme ?*

*Michel. L'exploitation est issue de nos deux familles, celle de la mienne et celle de mon épouse. Très jeune, j'ai dû m'occuper des terres familiales.*

*Mon épouse était agricultrice et moi j'étais double-actif.*

*D. Comment arrive-t-on à gérer cette situation ?*

Être double-actif suppose d'être très organisé, surtout si l'on veut préserver un équilibre entre plusieurs métiers et la vie personnelle.

Nous avons toujours voulu être présents pour nos enfants, très investis dans le rugby.

Par ailleurs, mon beau-père travaillait déjà en commun avec les voisins : c'étaient les précurseurs de la CUMA. Cette question de l'équilibre nous a toujours accompagnés.

### **Une tribu agricole : la famille Ducros, avec Bernard et Clément**

*D. On entend parler de rugby... Bienvenue dans la famille Ducros. Bernard, peux-tu présenter ton exploitation ?*

**Bernard.** Je me suis installé sur la ferme familiale aux côtés de mes parents. À l'époque, il y avait un atelier bovin viande, et j'ai créé en complément un atelier de canettes à rôtir.

À la retraite de mes parents, j'ai arrêté cet atelier pour me recentrer sur l'élevage bovin viande.

*D. À quel moment as-tu envisagé de travailler à plusieurs sur l'exploitation ?*

Pas vraiment au départ. Julien, par exemple, envisageait plutôt une carrière de gendarme, maître-chien. Clément, en revanche, semblait destiné au métier d'agriculteur dès son plus jeune âge.

*D. Bernard, qu'est-ce qui a fait revenir Julien vers l'agriculture ?*

Pour devenir gendarme, il fallait passer le bac. Il a choisi un bac agricole, puis un BTS et un BTS agricole.

À un moment, il a pris la décision de rejoindre l'exploitation familiale en créant un nouvel atelier : un élevage de porcs sur paille avec fabrication d'aliments à la ferme. L'installation s'est faite en 2023.

*D. Et toi, Clément ?*

**Clément.** Je me suis installé quelques mois plus tard, en 2024, autour de l'atelier bovin et du développement de cette activité.

*D. Pour Quentin, l'installation est un peu différente...*

Oui, Quentin, un cousin, s'est installé à nos côtés hors cadre familial, en même temps que moi, sur l'exploitation de Christian Guy. Nous l'avons accueilli dans le GAEC. Cela conforte son projet comme le nôtre. Pour l'instant, nous louons les terres et les bâtiments.

### **Engagement collectif : le parcours de Gérard SOULET**

*D. Gérard, vous êtes jeune retraité. Votre parcours est marqué par l'engagement collectif.*

**Gérard.** Je me suis engagé assez tôt chez les Jeunes Agriculteurs, dans un contexte très dynamique à Labessonnié. J'ai aussi été représentant des éleveurs de brebis laitières dans la filière Roquefort.

*D. Et la CUMA ?*

J'ai participé à sa création, puis je suis revenu à un moment difficile, notamment sur des questions d'impayés.

À la sortie de l'école, je n'étais pas particulièrement « cumiste », mais les besoins étaient là. Certaines évidences s'imposent : la CUMA est un atout.

*D. Vous avez aussi parlé très tôt d'emploi...*

À l'époque, les CUMA ne pouvaient pas être groupements d'employeurs. Nous avons donc créé un GE. Aujourd'hui, il y a deux salariés.

Après la CUMA, je me suis engagé au Crédit Agricole. Un engagement en appelle souvent un autre. Et il faut savoir accueillir les jeunes.

### **Emploi et organisation : la CUMA de Cabanes avec Benoît BRU**

*D. Benoît, peux-tu nous présenter ton exploitation ?*

**Benoît.** Je suis installé en caprin lait, en GAEC avec mon frère. Nous livrons notre lait à Sodiaal.

*D. Quel est le rôle de la CUMA dans votre organisation ?*

Nous utilisons la CUMA pour les matériels de fénaison et de travail du sol.

Nous prenons aussi du service complet pour la pulvérisation, la CUMA étant employeuse. Le salarié, Frédéric, intervient également pour la conduite, l'entretien de notre matériel personnel et pour rallonger nos journées de travail en période de pointe. Nous ne sommes pas encore sortis de nos bâtiments qu'il a déjà entamé son travail dans nos parcelles.

*D. La réflexion sur l'emploi est ancienne ?*

Oui. Le premier emploi via un GE date de 2000. Nous avons ensuite basculé vers la CUMA quand les statuts l'ont permis. Cela a simplifié les choses.

Chaque année, 10 à 12 agriculteurs font appel à Frédéric. Dans notre GAEC, nous le mobilisons entre 100 et 120 heures.

### **Organiser le travail et préserver du temps**

*D. Bernard, comment s'organise la vie dans votre « tribu » ?*

**Bernard.** On est organisés. Chacun est responsable d'une activité mais capable d'aider sur les autres.

On se retrouve tous les midis à table. Ma maman nous prépare à manger, mais elle fait aussi le tour des bâtiments : rien ne lui échappe !

*D. Clément, le salarié du GE a toujours sa place ?*

**Clément.** Oui, pour certaines missions spécifiques. Il a des compétences précieuses.

Un salarié permet de gagner du temps, d'enchaîner les chantiers et de se libérer pour des engagements, des loisirs ou des congés.

*D. Et les week-ends ?*

**Bernard.** Pour l'ensilage et le foin, on distribue une fois par semaine avec des blocs. Cela surprend !

On travaille un week-end sur deux, en binôme, et on change de binôme chaque mois. On se donne trois semaines de vacances... et on garde du temps pour le rugby et la troisième mi-temps !

### **Faire des choix structurants : l'expérience de Damien**

*D. Damien, quelles ont été tes priorités à l'installation ?*

**Damien.** Je me suis installé en GAEC avec ma mère en 2005. Nous avons toujours cherché à gagner du temps.

Pour résumer avec humour : « on ne porte aucun seau ». Tout est automatisé.

J'ai toujours voulu préserver du temps pour ma famille et mes loisirs. Je n'ai jamais arrêté le rugby.

*D. Lors de l'installation de Jérémy, vous avez créé un nouvel atelier...*

Oui, avec un critère essentiel : que l'atelier soit viable économiquement mais aussi vivable à long terme, même lorsque les parents arrêteraient de travailler. C'était un préalable.

*D. Comment vous organisez-vous aujourd'hui ?*

Chacun est référent d'une production, mais on peut se remplacer.

Les week-ends sont organisés à l'avance. Côté bovins, on distribue le vendredi et on prépare le samedi. Le samedi, on distribue le samedi, on prépare et on distribue le dimanche. Le dimanche, on paille, on repousse et on surveille les têtes. Côté volailles, on surveille notamment les consommations d'eau et d'aliments, un indicateur clé du bien-être des animaux.

### **La CUMA comme solution souple : retour à Émilie**

*D. Émilie, tu es agricultrice à temps plein depuis six ans ?*

Oui, mes premiers produits sont sortis il y a onze ans, mais je suis à temps plein depuis six ans.

*D. Quel est ton lien avec la CUMA de Valdériès ?*

Peu pour le matériel, même si cette question va se poser à l'avenir.

En revanche, je mobilise le salarié de la CUMA une demi-journée par semaine, huit mois par an, pour le plumage des canards et le nettoyage.

La CUMA me permet d'avoir une régularité que je n'arrivais pas à obtenir autrement.

### **Transmettre autrement : le regard de Gérard**

*D. Gérard, vous avez transmis votre exploitation à un tiers ?*

Oui, à une personne en reconversion professionnelle. Il est passé de l'ovin lait au caprin lait.

Je vis à côté. Je suis disponible si besoin, mais sans être intrusif.

*D. La CUMA a-t-elle facilité cette transmission ?*

Oui, clairement. Le capital matériel est porté par la CUMA, avec des équipements performants accessibles dès l'installation.

C'est pareil pour l'accès au salarié. Cela sécurise et facilite l'installation.

### **À Cabanes, l'organisation collective comme colonne vertébrale**

*D. Benoît, à Cabanes, votre organisation est souvent citée en exemple. Quand on parle de la CUMA de Cabanes, on pense immédiatement à votre réunion du lundi matin...*

Oui, c'est un rendez-vous bien installé. Nous nous retrouvons tous les lundis matin, quelle que soit la saison. Cette réunion est un temps clé : elle nous permet d'organiser la semaine, de planifier le partage du matériel et surtout d'optimiser le temps de travail du salarié de la CUMA.

En période de pointe, on peut bien sûr ajuster en cours de semaine, mais cette réunion structure énormément notre fonctionnement. Les agriculteurs présents sont prioritaires dans l'organisation des chantiers, et ça marche.

*D. Ces réunions sont aussi l'occasion de parler concrètement du travail du salarié ?*

Oui, complètement. Les adhérents voient comment cela se passe chez ceux qui mobilisent Frédéric. On échange des exemples concrets, on raconte ce qui fonctionne. Et souvent, on se dit : « tiens, ça donne envie ».

Cela permet surtout de se projeter : visualiser ce que l'on pourrait confier au salarié sur sa propre exploitation. Un essai est toujours intéressant.

*D. La délégation n'est pourtant pas toujours facile à imaginer...*

Non, parce qu'on est d'abord habitués à tout faire nous-mêmes. On se pose des questions très concrètes : que vais-je confier au salarié ? Et moi, qu'est-ce que je vais faire pendant ce temps-là ?

Un exemple parle bien : lors d'une conduite de télescopique dans une bergerie « engainée », avec Frédéric, l'agriculteur a passé seulement un tiers du temps habituel. Ce sont des déclics comme celui-là qui font évoluer les pratiques.

*D. Les besoins sont particulièrement forts chez certains profils d'agriculteurs...*

Oui, nous avons beaucoup de producteurs en bio et/ou en vente directe, avec plusieurs productions sur une même ferme. Ils sont souvent très contraints en temps. Le besoin est là, clairement.

Ces agriculteurs luttent pour dégager du temps, pour rester disponibles, pour leur famille, leur vie sociale ou leurs engagements. L'emploi partagé et l'organisation collective répondent directement à cette problématique.

### **Sur le GAEC, une organisation pensée pour durer**

*D. Et à l'échelle de votre GAEC, comment arrivez-vous à dégager du temps ?*

*Benoît.* Dans le GAEC, chacun a ses responsabilités. Je m'occupe des cultures et de l'élevage des chevrettes. Mon frère Philippe est responsable du troupeau de chèvres et de l'administratif.

Mais nous sommes capables de nous remplacer, ce qui est essentiel.

*D. L'anticipation joue aussi un rôle important...*

Oui, on organise la semaine en tenant compte de nos responsabilités extérieures, mais aussi pour préparer la réunion CUMA. On n'y va pas au hasard : on y va en ayant réfléchi à nos besoins.

Pour la traite, on prend en charge un week-end sur deux. Nous avons investi dans un robot de traite performant, modernisé les bâtiments et automatisé la distribution des aliments, avec une distribution quotidienne par bol. Tout cela contribue à alléger la charge mentale et physique.

*D. Et les temps de repos ?*

On se donne du temps. Au minimum trois semaines de congés par an : deux l'été et une à un autre moment, ou sous forme de grands week-ends.

Aujourd'hui, nos enfants sont intéressés par la reprise parce que le métier est vivable. On a une vie sociale, du temps pour eux. Personnellement, j'ai pu accompagner mes enfants sur leurs compétitions d'athlétisme.

C'est aussi ça, le sens de l'organisation collective : rendre le métier compatible avec une vie de famille.

## Quelques messages clés

### Émilie

Le collectif, c'est un accès à des solutions pour investir et s'engager. C'est un starter.

### Bernard

L'essentiel, c'est de s'entendre, de travailler avec le salarié, d'avoir accès à des équipements performants et de préserver l'équilibre entre travail et vie personnelle. Il faut vivre.

### Damien

Toute décision doit intégrer quatre critères : le gain économique, le coût, le temps de travail et le confort.

### Benoît

Travailler à plusieurs, prendre le temps de s'organiser, de partager et d'apprendre ensemble.

### Gérard

Il faut faire confiance aux jeunes, s'engager, rencontrer les autres. L'engagement est un enrichissement gratuit.

**Et en conclusion,** Emile quelques mots :

**Derrière chaque histoire, il y a un message fort : nos métiers peuvent être rendus plus vivables.**

**Il existe des solutions individuelles, mais surtout des solutions collectives.**

**La CUMA est un accélérateur pour l'installation, un atout économique et humain, au cœur des choix d'organisation.**

**Si vous vous posez des questions, partagez-les. Les équipes de la FDCUMA sont là pour vous accompagner.**

**Nous partageons quelque chose de commun. Travaillons ensemble.**

