

Embauche d'un salarié à plein temps

L'embauche d'un salarié en contrat à durée indéterminée permet d'avoir une main d'œuvre permanente et qualifiée pour réaliser le travail sur l'exploitation. De plus, dans les exploitations individuelles, le fonctionnement de l'exploitation se trouve sécurisé au quotidien ou en cas de coup dur.

Une exploitation marnaise

- ▶▶ M.O : l'exploitant + 1 salarié et père retraité pour un équivalent de 0,4 temps plein.
- ▶▶ SAU : 176 ha
- ▶▶ SF : 23 ha dont 13 ha d'herbe en zone inondable et 18 ha de maïs, mise en pension sur 10 ha d'herbe
- ▶▶ QUOTA : 600 000 l avec 70 VL à 8500 l/VL



EN PRATIQUE...

Le salarié est à plein temps. Les jours de la semaine il prend son travail vers 13 heures 15 et le termine vers 20 heures 15. L'éleveur assure la traite du matin sauf parfois pour des chantiers exceptionnels. Il effectue les soins urgents. La ration est distribuée le matin. Tout le reste est effectué par le salarié. La première buvée des veaux est réalisée à l'arrivée du salarié. Ensuite viennent le paillage, le raclage, les soins aux animaux, la préparation des concentrés dans la mélangeuse pour le lendemain, le nettoyage et le débâchage des silos, la traite du soir et en fin de journée la deuxième buvée des veaux. Il ne participe pas aux travaux des champs.

Un week-end sur deux il est d'astreinte. Dans ce cas, il ne travaille pas le vendredi précédent et commence le week-end à la traite du samedi soir, jusqu'au dimanche soir inclus.

L'éleveur peut donc avoir un week-end sur deux, une semaine de vacances en hiver et une semaine et demi en été. Quand le salarié est en congés l'éleveur a recours au service de remplacement pour conserver le même rythme de travail.

POINT DE VUE DE L'ELEVEUR

« Après avoir été salarié pendant 11 ans dans une entreprise de la région, des agrandissements successifs de l'exploitation familiale m'ont permis de m'installer en 1995 en GAEC avec mes parents sur 175 ha et 260 000 litres de lait avec 15 ha de pomme de terre de féculé. En 1999, la structure est devenue une EARL avec un seul actif. Jusqu'à cette période l'exploitation avait déjà un salarié, dans la cadre d'un groupement d'employeur. Celui-ci est parti en 98, son profil n'était pas très animalier (pas de traite, paillage, raclage...), mais par contre très bricoleur. Cette expérience m'a laissé plutôt une appréciation favorable sur la main d'œuvre salariale.

Il a toujours été clair pour moi qu'il était exclu d'être éleveur laitier avec une astreinte quotidienne et d'en être esclave. J'ai mis tout en œuvre pour créer les conditions favorables à l'embauche, construction d'un bâtiment surdimensionné (70 à 80 VL alors qu'il n'y en avait que 35 à cette époque), augmentation de la référence laitière pour pouvoir embaucher. C'est ce qui a été possible en 1999 lorsque la référence du site est passée de 260 000 à 460 000 litres.

Après avoir fait paraître des annonces dans la presse agricole, c'est une personne qui n'était pas dans le métier que j'ai embauchée. D'origine agricole il est très motivé et je l'ai donc formé.

Mon système a toujours été pensé avec un salarié et je me suis organisé en conséquence. Pour que cela fonctionne, il faut que le salarié fasse ce qu'il sait faire et ce qu'il aime faire.

Il est important d'adapter ses façons de faire de manière à être facilement remplacé ; c'est particulièrement vrai quand on a affaire au service de remplacement. Pour pouvoir déléguer complètement les travaux d'élevage il faut être confiant envers son salarié.

Mon mot d'ordre c'est simplification. Comme par exemple ne pas effectuer de paillage le dimanche. Plus c'est simple mieux c'est. Mais attention simplifier ne veut surtout pas dire faire moins bien.

Mon deuxième objectif c'est le confort dans le travail. »

AVANTAGES DE LA SOLUTION

- Pouvoir se faire remplacer facilement par quelqu'un qui connaît l'exploitation. Le salariat est fortement apprécié par les personnes qui veulent se libérer dans la journée pour des responsabilités extérieures ou pour la famille.
- Diminuer son temps de travail : l'arrivée d'un salarié sur l'exploitation oblige à repenser l'organisation du travail. Le gain de temps se révèle souvent supérieur à la durée effective de travail du salarié.
- Avoir un œil extérieur sur ses façons de faire, c'est toujours positif.

INCONVENIENTS DE LA SOLUTION

- L'organisation du travail devient plus difficile pendant l'absence du salarié.
- Cette solution peut manquer de flexibilité sur certaines périodes de l'année (vacances pendant les pointes de travaux).
- Le coût du salarié peut paraître excessif à certains. Dans cette structure, le coût du salarié est de l'ordre de 29 000 € par an toutes charges sociales incluses, auquel il faut ajouter 4 500 € pour le service de remplacement.

LE POINT DE VUE DU TECHNICIEN

« Pour une bonne réussite de l'embauche, il vaut mieux :

- *adapter ses installations pour permettre une certaine qualité de travail,*
- *formaliser les missions et les responsabilités du salarié,*
- *pratiquer une rémunération satisfaisante,*
- *entretenir de bonnes relations avec le salarié, instaurer un climat favorable à la communication entre employeur et salarié.*

Dans les structures de cette importance, la présence d'un deuxième actif est absolument indispensable. L'alternative au salariat serait alors la recherche d'un associé. Si cette dernière a ses avantages, elle a aussi ses contraintes.

La réalisation des bulletins de paie est faite par l'employeur ou peut être déléguée à un service spécialisé. »

POUR EN SAVOIR PLUS

Fiches techniques disponibles dans le club des métiers travail en élevage : www.inst-elevage.asso.fr



CONTACTS UTILES

- | | |
|-----------------------------------------------------------------------------|----------------|
| »» Chambre d'Agriculture des Ardennes : Jean-Philippe MOUSSU | 03.24.33.89.69 |
| »» Chambre d'Agriculture de l'Aube : Magali PAULET | 03.25.43.72.72 |
| »» Chambre d'Agriculture de la Marne: Christian MOULIN | 03.26.64.95.02 |
| »» Chambre d'Agriculture de Haute-Marne : Denis DAILLET et Gérard LELAURAIN | 03.25.35.00.60 |