

Au bistrot des bergers

Un partenariat Fédération des Alpagnes de l'Isère (FAI 38) et Association de Soutien au Pastoralisme Inventif et Responsable (ASPIR)

Dimanche 12 Octobre 2019 ; 10h30 – 12h30

Rencontre professionnelle avec et pour les bergers* mais aussi les éleveurs* et ouverte au public.

Les temps de rencontre sont rares, notamment entre bergers. Les organisateurs et certains partenaires ont le souci de ménager dans ce festival un temps convivial et d'échange entre professionnels du pastoralisme.

Questionnement de départ :

- Qu'est-ce qui a changé dans le métier ?
- Qu'est-ce qui doit changer absolument ?
- Qu'est-ce qui ne doit pas changer ?
- Quels changements sont inéluctables même si pas souhaités ?
- Quelles sont les difficultés inhérentes au métier ?
- Est-ce qu'on attend plus d'un berger maintenant qu'il y a 20-30 ans ? Est-ce stable ?
- Comment organise-t-on sa vie professionnelle et personnelle autour de ce métier ?
- ...

A l'issue des échanges nous proposons ci-après une grille de lecture par thématique en rendant compte aussi fidèlement que possible de ce qui a été dit au cours des échanges et en prenant la liberté de proposer en conséquence quelques pistes d'action et de réflexion pour progresser vers un professionnalisme toujours renouvelé et une meilleure qualité de vie pour les bergers, notamment dans le cadre de l'exercice de leur métier en estive.

Connaissance et reconnaissance du métier

La FAI connaît mal les bergers et réalise actuellement une étude en coordination avec les services pastoraux des départements alpins. Les résultats seront prochainement disponibles.

Le Ministère de l'agriculture réalise également une étude sur le métier de berger. Un berger impliqué dans l'association PAN et la FAI a organisé une rencontre sur le Dévoluy avec une dizaine de bergers voisins de son alpage pour alimenter le travail en cours.

Les bergers ne sont presque jamais associés aux réflexions et aux travaux les concernant et ne sont entendus nulle part. « *On est au moyen âge dans notre métier et dans nos vies* ».

A titre d'exemple, dans le plan loup il n'y a que deux lignes sur les bergers dont une sur les bergers de remplacement mis en place dans certains Parcs Nationaux sur le modèle des bergers d'appui dans les Pyrénées.

Propositions :

Diffuser aux bergers et à leurs employeurs les résultats des études en cours.

Chercher à associer les bergers à tout ce qui les concerne et leur procurer les moyens indispensables pour qu'ils le fassent dans de bonnes conditions : indemnisation du temps et des déplacements, fourniture en temps utiles des documents préparatoires et des compte-rendus...

Contrat de travail

La jurisprudence « *Michel Didier* » a acté que les CDD des bergers ne sont pas saisonniers et ne peuvent pas être renouvelés indéfiniment car les bergers sont souvent employés pendant la totalité de l'activité des groupements pastoraux. Les CDD saisonniers doivent en conséquence être requalifiés dès la troisième saison consécutive en CDI intermittents, ce qui a notamment pour conséquence de modifier les droits à indemnisation chômage à la fin de l'estive.

* Les termes bergers et éleveurs incluent bien entendu les bergères et les éleveuses.

Les jeunes bergers ne sont souvent pas intéressés par des emplois à durée indéterminée. Ils ont un mode de vie qui alterne des temps de travail et d'autres temps de repos, de découverte, de nomadisme... Un engagement à long terme ne les concerne pas ou pas encore.

Certaines communes pastorales cherchent à proposer une continuité d'emploi aux bergers incluant un contrat d'estive avec le groupement pastoral combiné avec des contrats complémentaires en intersaison avec certains éleveurs du groupement pastoral pour assurer aux bergers qui le souhaitent un emploi permanent.

Propositions :

Informar les bergers et leurs employeurs de l'évolution de la législation du travail et de la jurisprudence.

Fournir aux bergers et à leurs employeurs des modèles de contrat de travail conformes à la réglementation accompagnés d'un mode d'emploi, comme le fait déjà la FAI pour ses adhérents.

Encourager les initiatives telles que celle des communes pastorales.

Indemnisation chômage

Les règles d'indemnisation du chômage évoluent : l'ouverture des droits nécessite depuis le 1^o novembre 2019 d'avoir cotisé pendant au moins 6 mois au cours des 24 derniers mois. Les droits à rechargement disparaissent pour les contrats de moins de 6 mois et les modalités de calcul de l'indemnisation évoluent. Ces nouvelles règles vont pénaliser de nombreux bergers qui acceptaient jusqu'ici un travail exigeant, des durées hebdomadaires réelles de travail de 70-80h (et non pas 35h, ni même 44h/semaine comme spécifié dans leurs contrats de travail) et un salaire modeste parce qu'ils pouvaient bénéficier d'une période de chômage et de repos indemnisée à l'issue de l'estive.

Certains bergers refusent d'utiliser leurs droits à l'indemnité chômage et considèrent que les bergers ne devraient pas intégrer les indemnités chômage dans le calcul de leur rémunération globale mais demander une juste rémunération de leur travail effectif. D'autres considèrent qu'étant données les conditions de travail des bergers d'alpage une période de chômage indemnisée est justifiée pour se reposer après une estive à plein temps (c'est à dire bien souvent 7j/7j sans repos ni congé). Plusieurs déplorent une sorte d'omerta sur les CDI intermittents et souhaitent que les bergers arrêtent de « jouer les pleureuses » à ce sujet.

Les plus jeunes constatent que tous les bergers n'ont pas le même âge et donc pas les mêmes enjeux. D'autres rappellent que le chômage est un droit et pas un dû.

Propositions :

Intégrer la durée réelle du travail dans la rémunération de base des bergers.

Informar dès l'embauche les bergers sur leurs droits à indemnisation chômage à l'issue de leur contrat de travail.

Port d'arme

Les bergers ne sont pas légalement autorisés à porter ou utiliser une arme. Seuls les éleveurs, détenteurs du bétail, peuvent avoir l'autorisation dans la mesure où certaines conditions sont remplies (permis de chasser, autorisations...). Certains employeurs exigent cependant que leurs bergers soit armés. C'est actuellement illégal même quand le berger salarié est titulaire d'un permis de chasser. Certains bergers sont cependant armés (le plus souvent ils utilisent alors leur propres armes et payent leur permis de chasser) mais beaucoup de bergers refusent de porter et d'utiliser une arme argumentant que ce n'est pas leur rôle.

Propositions :

Informar les bergers sur la législation en vigueur par exemple en diffusant le « guide pratique des responsabilités juridiques en espace pastoral ».

Si la législation l'autorise, fournir aux bergers volontaires et compétents les armes et munitions et leur payer le permis de chasser (uniquement dans la mesure où le port et l'usage des armes leur serait explicitement autorisé par la loi).

Renforcer la réactivité de la brigade loup.

Durée effective de travail

Pour respecter le droit du travail et assurer un travail 24h/24h 7j/7j sur un alpage il faudrait 5 bergers par alpage intervenant à tour de rôle.

Dans le cadre des négociations récentes d'avenants bergers aux conventions collectives des salariés agricoles il aurait été possible de faire adopter un forfait hebdomadaire de 48h et non pas de 44h comme cela a été le cas dans les Alpes de Haute Provence. Actuellement un berger travaille en moyenne 10h/jour et 7 jours/semaine

soit un total de 70h/semaine (pour une durée légale de 35h/semaine). S'il est rémunéré sur la base forfaitaire de 44h il fait donc 26 heures de bénévolat par mois (sans compter que son employeur ne respecte pas le repos hebdomadaire obligatoire).

Propositions :

Tenir un carnet d'alpage précisant les heures travaillées et les tâches effectuées chaque jour de travail.

Porter ces revendications auprès des syndicats nationaux de salariés agricoles afin que cet aspect soit pris en compte dans le cadre de la nouvelle Convention Collective Nationale en cours de négociation pour les salariés agricoles.

Rémunération et qualification des bergers

Actuellement dans beaucoup d'estives des Alpes, le berger est, de fait, payé par l'état qui verse diverses subventions aux éleveurs, lesquelles couvrent, en totalité ou une grande partie, le salaire des bergers. Les bergers sont donc assimilables à des fonctionnaires et « coûtent 0€ à leurs employeurs ». Lorsqu'ils travaillent en moyenne 70h/semaine il est légitime et nécessaire qu'ils se fassent payer les 26h/semaine qu'ils effectuent bénévolement. D'autant que les éleveurs ont pour la plupart les moyens de le faire : « les 4 roues de leurs 4x4 valent le prix de la voiture du berger ».

La reconnaissance du travail des bergers passe par leur juste rémunération. D'autant que les bergers ont des compétences « extraordinaires »: gardiens de troupeau isolés en milieu difficile et fragile, dresseurs de chiens de conduite, soigneurs de chiens de protection, infirmiers vétérinaires en plein air, agents d'entretien des cabanes, des milieux naturels remarquables, des clôtures et du matériel de contention, médiateurs avec les autres usagers des alpages...

Selon les employeurs, il y a de grosses disparités entre des salaires apparemment similaires. Par exemple un berger peut être payé 2000 € net/mois sous forme de salaire mensuel avec paiement des charges correspondantes (et ouverture des droits qui vont avec) ou sous la forme d'un salaire mensuel net de 1300€ auquel s'ajoute une prime mensuelle de 700€ exonérée de charges sociales payée en fin de saison. L'assurance chômage, comme les organismes de retraite, ne tiendra compte que du salaire déclaré soumis à cotisation, ce qui pénalisera les bergers subissant le deuxième cas de figure.

De plus, en 2018, les cotisations chômage ont diminuées (-1,45% net en incluant la baisse des cotisations ASSEDIC et la hausse de la CSG), mais les salaires nets des bergers n'ont pas augmenté pour autant car beaucoup d'entre eux négocient (ou se voient proposer, voire imposer) un salaire mensuel net, jours fériés et congés payés inclus, à charge pour le comptable de produire le bulletin de paye correspondant.

Quand les employeurs ne payent pas de cotisations sociales, c'est une perte sèche pour la MSA et pour les salariés qui ne bénéficient pas des droits, immédiats ou différés, correspondants.

Un éleveur signale que sur son alpage le berger, qui est parfois aussi éleveur, est payé 2000€ net par mois plus 10% d'indemnité de précarité. Pour son groupement, ce sont les aides « loup » qui payent le berger.

Propositions :

Payer « normalement » toutes les heures travaillées avec les majorations pour heures supplémentaires et les cotisations sociales ouvrant des droits aux salariés.

Définir précisément à l'embauche, et mettre par écrit, les conditions précises de rémunération du salarié.

Veiller à ce que les compétences des bergers soit reconnues et valorisées dans la grille des coefficients de l'emploi de berger tel qu'elle sera définie dans la future Convention Collective Nationale et ses éventuelles déclinaisons territoriales.

Demander aux employeurs de verser à leurs bergers en fin de CDD une indemnité de précarité de 10%, comme prévu initialement par la loi pour ce type de contrats, afin de tenir compte de la précarité accrue des bergers liée au durcissement des règles d'attribution des indemnités chômage.

Organisation collective du métier

Le Président de l'association PAN (Pâtres des Alpes du Nord) déplore de ne pas arriver à développer cette association qui a pris le relais de l'Association des Bergers de l'Isère (ABI).

Un jeune berger constate qu'il n'y a pas beaucoup de bergers qui participent à des temps d'échange comme « le bistrot des bergers » ni qui rejoignent les associations de bergers. Les bergers auraient pourtant besoin d'être mieux informés par exemple sur les subventions que reçoivent les éleveurs et les exigences correspondantes, notamment pour mieux gérer les alpages et en particulier la prédation et les MAE.

Il y a un gros problème d'organisation syndicale et de défense des métiers de salariés agricoles en général, et notamment des saisonniers. Il est difficile pour un salarié agricole de faire valoir ses droits. La précarité des salariés agricoles et la violence symbolique à leur égard est très grande. Quand un agriculteur part à la retraite il peut revendre son exploitation ce qui n'est pas le cas des salariés. Il est indispensable que les salariés demandent à être payés et à cotiser sur toutes les heures travaillées afin d'ouvrir l'ensemble des droits sociaux y compris les droits différés comme la retraite.

Il existe un syndicat des gardiens de troupeau dans l'Isère, affilié à la CGT.

Dans les Alpes du Sud la CFDT est particulièrement active et a négocié un avenant bergers dans les Alpes de Haute Provence.

D'un point de vue syndical, l'organisation d'un groupement ou d'une coopérative de bergers risque de conduire à une externalisation du métier. Pour faire progresser le statut de berger il existe d'autres méthodes, notamment la manière conflictuelle comme par exemple la grève des bergers. Il faut parfois faire l'éloge du conflit et pas toujours chercher à arrondir les angles et à débarrasser les employeurs de leurs responsabilités. On constate déjà que les travailleurs détachés risquent de « *casser les prix* ».

Propositions :

Informer systématiquement les bergers lors de l'embauche de l'existence des associations et des syndicats de salariés agricoles et de bergers (flyer?).

Mobiliser les syndicats existants sur les spécificités des bergers et la défense de leurs droits.

Inciter les bergers à se syndiquer sans attendre qu'il leur arrive un problème avec leur employeur.

Diffuser une information précise et actualisée aux salariés et aux employeurs sur leurs droits et devoirs respectifs.

Repos hebdomadaire

La plupart des bergers de troupeaux de brebis allaitantes ne bénéficient pas du repos hebdomadaire obligatoire. Beaucoup reçoivent une compensation financière en liquide en fin d'estive.

En cas de poste double, les bergers peuvent assurer un roulement permettant à chacun de prendre un repos hebdomadaire.

Un berger signale que sur son alpage, il est remplacé une fois par semaine depuis 3 ans grâce à une organisation et un roulement entre plusieurs éleveurs qui l'emploient.

A noter que certains bergers ne souhaitent pas se faire remplacer car ils ne veulent pas confier la garde du troupeau à un remplaçant qui connaît mal l'alpage ou qu'ils ne savent pas comment occuper leur jour de congé.

Proposition :

Inciter les éleveurs à s'organiser pour remplacer les bergers et leur permettre de prendre les repos hebdomadaires.

Sensibiliser les bergers sur l'obligation de repos hebdomadaire.

Coopérative de bergers

Une réflexion est en cours depuis plusieurs années, à l'initiative de Laurent Four sur la possibilité et la pertinence d'un groupement de bergers sous une forme coopérative ou associative (sur le modèle des SCOP ou des groupements d'employeurs?). Ce groupement pourrait proposer des prestations aux éleveurs. Les bergers adhérents au groupement interviendraient en qualité de salariés ou sous-traitant de ce groupement. Une telle organisation pourrait permettre :

1. de ne plus être seul dans son coin face à ses employeurs.
2. de transmettre des savoirs et savoir-faire entre bergers
3. de suivre des formations
4. de construire des CDI en combinant plusieurs métiers complémentaires.

Proposition :

Financer une étude participative d'opportunité et de faisabilité d'une « coopérative de bergers »

Isolement des bergers

En cas de coup dur, les bergers se retrouvent trop souvent seuls « *en train de pleurer sur leur soupe* ». Il n'est pas souhaitable de laisser les bergers seuls face aux difficultés qu'ils rencontrent. Il existe bien une prime de stress pour les troupeaux et un dispositif d'appui aux éleveurs soumis à la prédation, mais pas grand chose n'existe pour reconforter et indemniser les bergers confrontés en première ligne à la prédation.

S'il arrive un problème à un berger qui est seul sur son alpage sans accès au réseau mobile, « *il peut gueuler un moment* » avant d'avertir les secours. Or il existe des systèmes de radio dans certains massifs qui permettent de limiter l'isolement des bergers et de déclencher les secours.

Certaines communes de l'association des communes pastorales ont mis en place un parrainage des bergers par un habitant de la commune connaissant bien le pastoralisme.

Propositions :

Faire connaître et renforcer le réseau Cléopâtre d'appui aux bergers en difficulté.

Mettre en place une prime de stress pour les bergers victimes d'attaques des troupeaux dont ils ont la garde.

Mettre en place des équipes de bergers d'appui sur le modèle de ce que fait la Pastorale pyrénéenne.

Faire connaître et encourager les initiatives de parrainage de bergers par les habitants des communes pastorales.

Développer les réseaux de radios permettant la communication entre bergers et avec les autres acteurs des alpages et les secours notamment là où le réseau de téléphonie mobile n'est pas disponible.

Chiens de protection

« *On n'a pas demandé les chiens de protection* ». « *Même les chiens équilibrés deviennent fous s'ils sont sollicités tous les jours* »

Il existe des disparités dans la reconnaissance des responsabilités pénales des bergers par rapport aux accidents provoqués par les chiens de protection et aux agressions qu'ils commettent. Une bergère aurait été condamnée à 1500€ d'amende. Elle aurait finalement gagné en appel grâce à l'appui d'un avocat qui lui aurait coûté ... 1500€.

Selon un médiateur pastoral, il y a de plus en plus de randonneurs qui n'hésitent pas à utiliser des bombes à poivre ou autres dispositifs agressifs de défense contre les chiens de protection. Ces agressions sont contre-productives et renforcent en général l'agressivité des chiens de protection plutôt que de les calmer.

En début d'estive, certains bergers envoient, par mesure de précaution, un courrier à leur employeur déclinant toute responsabilité en cas d'incident provoqué par les chiens de protection qui leurs sont imposés par leurs employeurs. Il faudrait pour le moins que les bergers signalent immédiatement à leurs propriétaires les chiens de protection « *chelou* » en leur adressant un courrier avec AR et copie à la mairie, voire à la gendarmerie.

En Ubaye, la communauté de commune a embauché un médiateur pastoral pour rassurer et informer les randonneurs et, par voie de conséquence, « *remplir les gîtes* ». C'est un berger qui a été recruté pour assurer cette tâche d'information et de médiation au départ des principaux sentiers de randonnée de Haute Ubaye.

Propositions :

Suivre l'exemple de la vallée de l'Ubaye en recrutant des médiateurs pastoraux pour informer les randonneurs sur les bons comportements en présence des chiens de protection.

Proposer aux bergers un courrier type validé par un juriste pour dégager leur responsabilité en cas d'accident avec un chien de protection placé dans le troupeau qu'ils gardent.

Temps de sommeil

La MSA a fait une enquête sur le temps de sommeil des bergers grâce à des volontaires ayant accepté de porter des montres détectant les temps de repos et de veille. Les premiers résultats montrent qu'un berger dort en moyenne 5h/ nuit

Proposition :

Offrir des boules Quies aux bergers... ou des somnifères.

Recrutement des bergers

Quand 5 bergers se succèdent sur un même alpage au cours d'une saison d'estive où est le problème : des bergers incompetents ou des employeurs qui ne savent pas recruter ou ne respectent pas le droit du travail ? Un berger fainéant ou un alpage difficile ? Un berger trop exigeant ou une cabane indigne ?

Lors de l'embauche, les employeurs devraient préciser clairement si la rémunération est nette ou brute, si elle inclut les congés payés, d'autres primes ou indemnités... la part qui est déclarée ou non, soumise ou non à l'impôt sur le revenu et/ou aux cotisations sociales salariales et/ou patronales. Il y a souvent un « *flou artistique* » qui n'est levé qu'au moment de la paye, c'est à dire trop tard, ce qui conduit à beaucoup de litiges et de rancœurs. Beaucoup d'éleveurs ne savent pas expliquer le calcul de la rémunération de leurs salariés et les envoient chercher des précisions chez leur comptable.

Pourquoi, le réseau SMS par lequel sont transmises nombre d'offres d'emploi, notamment dans les Alpes du Sud, précisent-elles rarement le nom de l'éleveur qui recrute un berger ?

Pourquoi les bergers ne tiennent-ils que 5 ans en moyenne dans le métier ?

Quelle est la responsabilité des centres de formation ?

Il y a encore environ 120 bergers en Isère. En Italie, il n'y a pratiquement plus de bergers ni de fromagers italiens. Ils sont roumains, albanais, marocains... et finissent parfois par s'installer comme éleveurs dans les montagnes italiennes.

Propositions :

Encourager le développement d'initiatives comme l'atlas participatif des alpages (www.alpages.info) qui décrit les principales caractéristiques des alpages utiles aux bergers et aux éleveurs.

Faire un véritable recrutement avec une définition de poste et une visite d'alpage avant l'embauche.

Améliorer les annonces d'emploi en précisant le lieu précis, le nom de l'employeur, la rémunération, le profil de poste... (comme cela se fait dans les Alpes du nord).

Les logements de fonction

Malgré une amélioration ces dernières années, les cabanes (faut-il rappeler que ce sont les logements de fonction des bergers d'alpage ?) sont souvent trop petites (notamment quand deux bergers travaillent sur le même alpage), mal équipées (douche, literie, eau contrôlée, WC?) mal placées (proximité des GR) et dans un état général parfois déplorable. Les bergers ont pourtant droit à un minimum de confort, à une vie familiale, affective... car « *il n'y a pas que des punks à chiens parmi les bergers* ».

Propositions :

Poursuivre les améliorations en cours en construisant ou en aménageant des logements respectant la réglementation du travail et conçus pour accueillir des couples, des postes doubles et des familles. Il serait souhaitable que ces logements soient susceptibles d'avoir plusieurs usages au cours de l'année (au regard de l'importance du parc immobilier des stations de ski utilisé quelques semaines par an, l'effort financier ne semble pas hors de portée).

Inquiétude exprimée par un éleveur alpagiste

« *Actuellement des surfaces se libèrent en plaine. Quel sera alors l'intérêt de monter en alpage ?* ».

Propositions :

Assurer une fonction de veille sur les évolutions qui impactent directement ou indirectement le pastoralisme et les bergers.

Olivier Turquin
ASPIR