



OPERATION

« REVALORISATION DU METIER DE BERGER »

Une association pour les bergers savoyards

CARREFOUR DES BERGERS, CHAMBERY, 24 NOVEMBRE 2000
Festival International des Métiers de Montagne

**Synthèse et transcription
de la rencontre de l'après-midi « au fil du texte »**

Société d'Économie Alpestre de la Savoie – 1 rue du Château – Chambre d'agriculture – 73000 CHAMBERY cedex

tél. : 04.79.33.83.02 – fax : 04.79.33.92.54 – mail : sea73@echoalp.com

Société d'Économie Alpestre de la Haute-Savoie - B 625 - DDAF – Cité Administrative 74040 ANNECY cedex

tél. : 04.50.88.41.85 – fax : 04.50.88.43.88 – mail : sea74@echoalp.com

Synthèse

Introduction

La première partie de cette réunion, consacrée à situer les problèmes du métier de berger (conditions de vie, droit du travail), débouchait sur une discussion sur la formation et les nécessités d'une organisation de la profession à l'échelle francophone, voire méditerranéenne.

La seconde partie, rassemblant les représentants de plus de cent bergers savoyards, d'une soixantaine de groupements pastoraux et des employeurs, vise une structuration départementale Savoie et Haute-Savoie des bergers (création d'une association). Les relations salariés-employeurs ont besoin d'être précisées, dans le contexte d'un métier en pleine évolution des compétences, des connaissances, de la communication avec le public, etc.

Le débat est initié par une proposition de « photographie » du métier de berger, telle que peut la voir un public averti : l'homme possède d'abord un **caractère** particulier (choix de vie, passion, force de caractère) ; il doit avoir des **qualités** (autonomie, indépendance, solitude ou esprit de groupe selon l'espèce animale) ; la profession nécessite des **pré-requis** forts (aptitudes physiques, technicité), elle est marquée par des **paradoxes** (marginalité/responsabilité, adaptation aux différences de culture, tradition/modernité), et se démarque par des **spécificités** (pluriactivité, carrière courte).

Dans un premier temps, les bergers présents se satisfont pleinement de cette photographie qu'ils trouvent complète. Puis la discussion fait émerger des points de blocage sur lesquels l'association à créer devra particulièrement réfléchir : rentabilité de l'activité, marginalité et dureté du métier, image erronée.

Un métier peu « rentable »

Dans le cadre d'une économie de marché, l'activité d'élevage extensif n'est que peu rentable, en particulier pour l'élevage ovin qui ne bénéficie pas d'une valorisation des produits laitiers (transformation en fromages). Stagnation voire régression du prix de la viande, quotas, augmentation des charges sociales, amélioration des conditions de vie et de salaire, etc., font que la logique productiviste ne peut plus être appliquée à l'activité pastorale.

Différentes solutions existent pourtant :

- qualité : dans le strict cadre d'échange de produits concrets, la valorisation de produits de qualité (lait, labels viande...) peut être recherchée pour améliorer la rentabilité, mais elle reste limitée et dépendante d'un marché non maîtrisé d'autant qu'il se mondialise...
- service : le pastoralisme génère d'autres sources de rentabilité que des produits concrets, animaux. Il s'agit de l'entretien des paysages, la participation à une préoccupation environnementale, la présence humaine en montagne pouvant être valorisée par l'accueil, l'animation, l'image d'une activité traditionnelle, etc. Le service à la collectivité permet ainsi de desserrer l'étau des contraintes productivistes ;
- organisation : les bovins sont souvent groupés en alpage, et les troupeaux, gérés par une équipe (berger, fromager, nettoyeur...). Certains bergers ovins intègrent leurs propres bêtes dans le troupeau dont ils ont la charge. Ces formes plus ou moins avancées de coopération permettent parfois de débloquer des situations (embauche, repos tournant...).

Un métier dur

Le métier de berger n'est pas payé à sa juste valeur ; on peut dire que pour cette profession physiquement et moralement éprouvante, l'exercice d'une passion et la fierté du défi (le culte du travail) justifient implicitement (de la part du salarié comme de l'employeur) des bas salaires. La faible rentabilité de l'activité d'élevage extensif, réelle, agit toutefois comme un alibi qui masque cette justification implicite et bloque (ou freine) les possibilités d'amélioration économique.

Tout cela repose cependant sur une situation de marché de l'emploi ligoté, où l'offre reste inférieure à la demande et où les postes sont tous pourvus. Avec la reprise économique, de nombreux demandeurs d'emploi, peut-être moins passionnés, peut-être moins fiers, peut-être plus réalistes (...), se tournent vers des possibilités de salariat où leurs conditions (vie, horaires, salaires) sont meilleures, et les éleveurs employeurs ont du mal à pourvoir leurs postes.

Une solution consiste, puisqu'on ne peut guère toucher aux salaires (rentabilité oblige), à améliorer les conditions de vie (horaires, repos, modernisation des équipements, pérennisation de l'emploi, etc.). D'autres solutions ont été évoquées, d'ordre entrepreneurial (système d'intéressement spécifique aux saisonniers) ou social (aides, exonérations), ces dernières nécessitant une organisation, la création d'une force de négociation face aux pouvoirs publics.

Une image qui manque de punch

De la même manière que l'accord implicite employeur-salarié est décalé par rapport aux relations économiques, l'image publique du métier de berger est décalée par rapport à la réalité de la profession.

Les médias et les élus véhiculent une image passéiste qui plaît énormément aux touristes car elle met en œuvre une émotion positive. On est toujours touché par la tradition, la vie des anciens, le folklore...

D'autre part, l'image dynamique de l'agriculture présentée dans les écoles est celle de l'installation, le salarié étant généralement dévalorisé.

Pour faire évoluer la communication vers davantage de dynamisme et de réalisme, différentes propositions sont émises :

- _ faire passer en premier lieu, dans la communication sur le métier, les caractéristiques de modernité, d'évolution de la profession, de technicité, qui marquent l'activité du berger ;
- _ insister sur les productions au sens large et leur spécificité : fromages, qualité des produits, paysage, etc.
- _ mettre ainsi la tradition au second plan en développant un « folklore dynamique » ;
- _ valoriser le métier en homogénéisant les formations.

L'association, une nécessité

La première nécessité, la justification de la création d'une association de berger des Savoie, est le besoin d'un point focal, d'un lieu concret où les bergers, souvent nomades pendant une partie de l'année, puissent « signaler leur position », se retrouver pour échanger, voire pour contacter leurs employeurs, ou encore pour se cultiver (documentation, information, formation...) et communiquer (plateforme entre bergers et médias).

Deux objectifs sont fixés à l'association :

- _ l'organisation du métier : repos, formation, bourse d'emplois, etc.
- _ un travail de « redressement » de l'image, de communication.

Sommaire

<u>SYNTHÈSE</u>	2
<u>Introduction</u>	2
<u>Un métier peu « rentable »</u>	2
<u>Un métier dur</u>	2
<u>Une image qui manque de punch</u>	2
<u>L'association, une nécessité</u>	3
<u>INTRODUCTION (PIERRE GUELPA)</u>	5
<u>PHOTOGRAPHIE DU MÉTIER DE BERGER (STÉPHANIE SADOUX)</u>	5
<u>DÉBAT</u>	6
<u>CONCRÈTEMENT, UNE ASSOCIATION DE BERGERS SAVOYARDS ?</u>	8
<u>CONCLUSION</u>	10

Introduction (Pierre Guelpa)

Pour cette réunion, nous avons contacté 110 bergers de Savoie, 60 groupements pastoraux savoyards, et les employeurs que nous connaissions.

L'objet de cette rencontre est double :

- _ échanger sur la formation (plus que l'information), formation de base et formation continue. C'est ce dont nous avons parlé ce matin ;
- _ construire un projet de structuration des bergers de Savoie, créer une association et y mettre du contenu. Nous y passerons une partie de cet après-midi.

Pourquoi structurer ? Pour pouvoir répondre de façon précise aux demandes (généralement imprécises) des employeurs, avoir des exigences, et d'une manière générale, devenir acteur de son métier. Par ailleurs, il faut pouvoir valoriser et pérenniser l'emploi : les choses évoluent, un berger n'est pas là aujourd'hui que pour garder et traire, entre 25 et 30 ans.

On a vu ce matin que ce métier demande de nouvelles compétences, de nouvelles connaissances, un savoir-faire à la fois traditionnel et renouvelé. En tout cas, les bergers doivent prendre conscience de la valeur de ce métier. D'autre part, il est possible de bâtir un projet de vie autour de ce métier : le mariage ne met pas systématiquement fin à une carrière de berger. Il existe de nombreux couples de bergers.

Le caractère saisonnier de ce métier constitue un autre niveau de réflexion, que l'association devra intégrer. C'est un problème à régler.

Et puis, nous souhaitons que vous, les bergers, puissiez vous approprier ce projet, mettre du contenu dans votre association. Nous sommes là pour lancer la machine, pour vous épauler, mais il faut rapidement que vous preniez le relais de l'initiative.

Stéphanie va vous proposer, pour lancer la discussion, une « photographie » de votre métier telle qu'on peut la concevoir de l'extérieur. Discutons-en...

Photographie du métier de berger (Stéphanie Sadoux)

- _ Caractère
 - _ choix de vie
 - _ passion
 - _ force de caractère
- _ Qualité
 - _ autonomie
 - _ indépendance
 - _ solitude (plutôt ovin) / esprit de groupe (plutôt bovin) ; à rapprocher de « force de caractère »
- _ Pré-requis
 - _ aptitudes physiques
 - _ sportif
 - _ technicité
- _ Paradoxe
 - _ marginalité (ce n'est pas une généralité ; plutôt ovin)
 - _ différence de culture (si les bergers sont extérieurs à la région par exemple)
 - _ tradition / modernité (la vision grand public du berger)
- _ Spécificité
 - _ pluriactivité
 - _ brève période d'activité (par rapport à la carrière)

Débat

— (Fernand) Globalement c'est ça. Ce sont des quasi-vérités !

— (P.G.) Vous remarquez qu'on n'a rien mis sur l'économie...

— (Fernand) Je rajouterais effectivement : « se satisfait de peu ».

— On peut faire un sondage ?

— Oui, mais il y a ceux qui ne travaillent que 4 mois par an, et d'autres qui ont du boulot toute l'année.

— Et puis les choses sont effectivement différentes entre ovins et bovins.

— (P.G.) Mais il y a peut-être des choses à faire évoluer dans cette relation employeur-employé ?

— Ce n'est peut-être pas le but de la réunion, mais (sans débattre des marchés internationaux) le monde de l'élevage est en crise depuis un bon moment déjà, et même si berger est un beau métier, qu'on améliore les conditions de vie, etc., il ne reste pas grand chose au bout d'un mois dans la poche du berger. Je suis éleveur ovin. Je devrais embaucher un berger l'an prochain. Mais je sais que je ne le pourrai pas... Les bergers se forment, ont un meilleur salaire, de meilleures conditions de vie. Mais est-ce qu'il y aura encore des bergers demain ?

— (P.G.) Dans cette problématique, on a trois cas de figure : des bergers salariés, des bergers éleveurs (à leur compte) et des bergers employeurs.

— La différence économique est tellement grande entre ovins et bovins qu'on parle de choses totalement différentes. Si on proposait à un berger bovin 6000 F par mois, il enverrait balader son employeur...

— Après, il y a d'autres choses qui peuvent faire que tout ne capote pas (jusqu'à un certain point) : la solidarité, la passion, la fierté, etc.

— Nous avons un berger qui, pour s'en sortir, monte ses propres animaux, qui sont alors nourris gratuitement. C'est un peu du troc, ça nous permet de nous en tirer. Mais aujourd'hui, nous sommes rattrapés par les formulaires ... et le troc n'est pas vraiment dans les clous. Encore une fois, je vous parle des ovins.

— Si on veut faire avancer les choses, il ne faut pas cloisonner. Le problème est le même pour tout le monde.

— Oui, mais on ne peut pas donner le même salaire à un berger ovin et à un berger bovin. L'économie nous dirige, qu'on le veuille ou non.

— Sur le plan salaire, on n'y peut pas grand chose. N'empêche qu'au niveau recrutement, on a eu cette année de grosses difficultés en alpage laitier.

— Ça vient du fait qu'il faut se lever tôt pour traire...

— Il y a deux-trois ans, on trouvait facilement. Cette année, avec la reprise économique, on ne trouve plus personne.

— Bien sûr ! Justement avec la reprise économique, les demandeurs d'emploi peuvent choisir. Ceux qui faisaient la saison en alpage laitier peuvent aujourd'hui exercer le métier pour lequel ils ont été formés, ou bien choisir quelque chose qui leur permette de bénéficier d'horaires moins contraignants, d'une « vie normale ». Ceux qui sont restés cette année, c'est ceux qui ont la passion.

— Comment doit-on gérer cela maintenant ? Qui forme-t-on ? Qui met-on en place ? Ce n'est plus le problème de la chambre d'Agriculture ou du Service alpage, c'est notre problème à tous. Comment le prend-on en main ?

— On ne fait pas boire un âne qui n'a pas soif...

— Donc la passion ne suffit pas. Qu'est-ce qu'on peut leur proposer, qui va faire qu'on va pouvoir les trouver, ces bergers à former ?

— Tout à l'heure, on parlait d'image, de photographie. Si on ne modifie pas cette image du berger barbu appuyé sur un bâton, on ne trouvera guère de candidats. Notre image manque de tonicité.

— Qu'est-ce qui fait que cette image perdure ?

— Cette vision passéiste est véhiculée dans la durée par des gens (touristes, et surtout élus) qui ont eu leurs grands-parents éleveurs, qui pour cela s'imaginent tout connaître du métier, des animaux, qui sont restés avec leur vision passéiste, et la dissémine avec d'autant plus de facilité que cette image est émouvante, donc acceptée sans contrôle par le public.

— Il y a un turn-over important chez les bergers. Comment peut-on l'expliquer ?

— La pénurie de main d'œuvre chez les bergers, on la retrouve partout en agriculture. Il y a effectivement à réfléchir sur l'image qu'on donne aux jeunes, en particulier dans les écoles. Dans les lycées agricoles, l'image forte, c'est l'installation. Le salarié, c'est du bas de gamme...

— On paye aujourd'hui les excès du passé. Il n'y a pas très longtemps, on trouvait dans les exploitations des gars qui travaillaient « pour la soupe ».

— Autour de nous, il suffit de regarder les affiches, panneaux d'infos, etc. On retrouve toujours cette image sympathique, émouvante, mais passéiste, figée.

— Quelle responsabilité avez-vous, vous les acteurs ?

— C'est tout le paradoxe entre tradition et modernité, qui a beaucoup de charme, qui est très médiatique, mais qui a aussi ses limites et ses défauts...

— On pourrait y ajouter le folklore. Mais c'est du folklore pour touristes qu'on fait. Ça ne fait pas avancer les choses.

— Il faut inventer une communication qui navigue intelligemment entre tradition et modernité, en utilisant un folklore dynamique.

— Il faut peut-être axer la communication sur le produit (fromage, qualité, paysage...), même si elle s'appuie sur une tradition, mais en évitant de mettre cette tradition au premier plan.

— Est-ce que c'est suffisant en termes de finalité et de reconnaissance sociale ?

— Nous, les bergers, devons œuvrer à la démarginalisation de notre métier. Dire que nous sommes des techniciens, parler de contrôle laitier, tendre vers la réduction du temps de travail, etc. Nous sommes certes des doux rêveurs, des passionnés, mais nous ne devons pas être vus avant tout comme ça.

— (P.G.) C'est exactement ce contenu que vous devez mettre dans l'association.

— Mais comment peut-on gérer les jours de congé ?

— Nous arrivons à le faire, par rotation avec cinq salariés.

— Il y a aussi un culte du travail, du travail sans jours de congés, un culte du « se vouer à sa passion » (confusion entre travail et passion) qu'il faut arriver à démystifier.

— (P.G.) On a plein de choses pratiques à inventer sur l'organisation du travail. On n'a aucun service de remplacement comme il en existe dans d'autres métiers ; s'il arrive un pépin l'été à qui que ce soit, c'est la catastrophe. On n'a personne pour boucher les trous pour les congés. On n'a pas géré tout ce qu'on peut faire en commun : groupements d'employeurs ou autres.

— On ne peut pas être performant tout l'été en se levant à trois heures du matin. La qualité du travail s'en ressent forcément. Nous, nous avons deux jours de congés tous les douze jours, et nous en ressentons tous les bienfaits et bénéfices, physiques ou au niveau moral.

— Est-ce que, entre vous, vous avez émis l'idée de solution de remplacement ?

— (P.G.) Jamais, c'est la première fois qu'on en parle.

— Ça a été évoqué il y a dix ans, mais ça a été balayé.

— Des idées, vous en avez, mais qu'est-ce qui fait qu'à un moment, vous ne puissiez passer à l'action ?

— Le seul problème, c'est la monnaie, c'est tout !

— Non non, pas du tout : le jour où on est en congé, on n'est pas payé !

— OK, on a la chance depuis 4-5 ans que le Beaufort se vende bien. Mais on a une épée de Damoclès sur la tête. Le jour où ça se vend moins bien, ça capote...

— Pourquoi a-t-on réduit le personnel sur la montagne ? En 1985, quand j'ai pris la montagne, il y avait cinq personnes. Maintenant, il n'y en a plus que trois. Pourquoi ? Parce que le prix du Beaufort a stagné. On a essayé de faire des économies en mécanisant certaines tâches, puis on s'est attaqué aux salaires, parce qu'on ne pouvait plus faire autrement : il fallait bien rémunérer un peu les propriétaires de vaches, qui ne mettent pas leurs vaches en pensions pour les envoyer en colonie de vacances !

— (P.G.) Il y a deux approches différentes. Il y a le fait qu'en termes de remplacement, de groupements d'employeurs, on n'ait rien fait jusqu'à aujourd'hui ; c'est un problème de relation entre bergers, et entre employeurs. Après, il y a le niveau économique. Historique : on était jusqu'à maintenant dans une logique productiviste. Plus on avait de vaches, plus on gagnait. Les quotas ne nous embêtaient pas. Après, il suffisait de réduire les charges pour augmenter le bénéfice. Aujourd'hui, la logique a changé : on doit partager les richesses. La réflexion est arrivée à la conclusion suivante : diminuons la taille du troupeau et arrivons à une agriculture de taille humaine. Si on peut le vivre par rapport aux installations, il faut aller au bout de la logique et qu'on le vive aussi sur les alpages, qu'on le mette en pratique. Sinon, ça ne sert à rien. Tout ça

n'est pas mathématique, n'est pas facile, mais c'est un chantier à ouvrir, autrement nous ne serons pas dans notre temps. Il faut avancer, il ne faut pas être fataliste.

— Sans être fataliste, il y a des seuils au-dessous desquels on ne peut pas aller. Mon rêve aussi serait d'embaucher un gars en plus pour que les autres puissent prendre leurs congés, mais ce n'est économiquement pas possible !

— (P.G.) Sauf qu'il faut qu'on y réfléchisse différemment.

— L'évolution me semble intéressante : le contexte permet d'entrer dans un processus de partage des richesses. Est-ce que tout le monde est d'accord là-dessus ? Y voit la même chose ?

— (P.G.) Je faisais référence au projet agricole départemental. Je n'ai rien inventé. Il est bien écrit quelque part qu'un jeune qui s'installe le fait avec un nombre de vaches maximum s'il veut bénéficier des aides. S'il le fait avec un nombre plus important, il n'y a pas de raison que la collectivité se déboutonne pour lui. Voilà le principe dont je parlais. Et je fais le parallèle entre cette approche et une approche collective qu'on a à travers les GP, en disant que si on arrive à mettre ça en pratique sur les installations agricoles, pourquoi n'arriverait-on pas à le transposer sur un outil collectif qu'on connaît bien, qui est un bel outil ?

— Il n'y a pas 36 solutions pour un partage : on partage en augmentant les salaires, ou bien en embauchant mais en diminuant les salaires. L'alpage a une certaine capacité, non extensible, qui ne peut pas générer plus de richesses que ce qu'on peut en tirer.

— Le gâteau n'est pas extensible, vu des produits. Mais n'y a-t-il pas d'autres possibilités ?

— (Marc Chauvin) Si on essayait de trouver un bon système d'intéressement (au chiffre d'affaires, au bénéfice), avec des possibilités d'aides, ou d'exonérations sociales, on ferait déjà un pas. Aujourd'hui, dans un contexte de reprise, on va trouver de moins en moins de salariés pour des tâches contraignantes, difficiles ou pénibles. Dans ce contexte, vouloir partager le travail n'est pas facile, parce qu'il faut déjà pourvoir les emplois qui risquent d'être vacants. Il faut aussi intégrer la réduction du temps de travail. Pour être pragmatique, pourquoi ne pas réfléchir à un système d'intéressement spécifique aux saisonniers, surtout dans le cadre d'une production telle que celle du Beaufort. Valoriser un produit, c'est bien, mais il faut aussi valoriser le travail du salarié. Ce serait un moyen de mieux intégrer les salariés dans l'entreprise. Quant au problème de remplacement, il y a deux ans qu'on y réfléchit. Il faut qu'on arrive à une solution. On peut réfléchir à un groupement d'employeurs qui aurait pour vocation uniquement le remplacement de salariés. Ce n'est pas un problème juridique.

— Oui, mais on travaille avec des bêtes, qui ont leurs spécificités, leurs habitudes...

— Les bêtes, comme les hommes, peuvent s'adapter...

— Pourquoi, sans parler de remplacement qui est une solution coûteuse, ne pas envisager que les gens du groupement (qui connaissent bien leurs bêtes) puissent monter faire un remplacement à tour de rôle ?

— Tout ça peut fonctionner si on responsabilise tous les bergers, pas si on a une structure hiérarchique comme il y en avait autrefois : un maître-berger et des bergers non responsabilisés.

— ... et que tout le monde traie de la même façon.

— Mais ça, justement, ça existe : on suit des formations pour être tous au même diapason.

— (P.G.) Ça fait partie des chantiers à ouvrir.

— Encore un nouveau problème : on ne trouve déjà pas de bergers, alors s'il faut encore en chercher pour remplacer, on va faire comment ?

— (P.G.) On en trouvera d'autant plus facilement qu'on rendra le travail moins difficile, avec du congé hebdomadaire. En transhumance hivernale, on a sept bergers. Cette année, au moment de l'embauche, on a mis le budget sur la table : il permettait de n'embaucher que six personnes. Les bergers ont préféré une solution moins payée, mais avec une meilleure qualité de vie. La responsabilité doit être double, du côté employeur et du côté salarié, sinon on n'y arrivera pas.

Concrètement, une association de bergers savoyards ?

— On a parlé de comment adapter l'offre à la demande ; on a parlé du berger, acteur de son emploi ; on a parlé de carrière, de pérennité de l'emploi. Il nous reste à définir le rôle d'une association, et à bâtir le programme des deux journées de travail suivantes. Il y a deux points particuliers que nous devons éclairer : l'image du métier, la communication ; l'organisation du métier (repos, intérêt du travail, responsabilités et formation). Quels thèmes voulez-vous ajouter ? Comment gère-t-on la suite ? Quel projet pour l'association à créer ?

- (P.G.) Créer l'association pour la créer ne sert à rien. Nous avons là déjà deux points qui justifieraient sa création. Est-ce que ça vous convient ? C'est trop ? Trop peu ?
- (Stéphanie) Le second point est très vaste (formation, conditions de vie...) ; on pourra en faire des sous-thèmes.
- (P.G.) Formation. Ce matin, on a fait le constat que les bergers ne sont socialement pas attachés à un régime ou un autre. Le fait d'être pluriactif fait qu'on n'est jamais sur le bon registre au bon moment. On a donc des problèmes de financement des formations. On a trouvé une solution avec la région, il faut le noter.
- (Stéphanie) On peut continuer à balayer ces deux points pour faire un inventaire.
- Il faudra pourtant bien séparer ovin et bovin, car les choses ne sont pas identiques...
- (P.G.) On va plutôt essayer de trouver une partie commune, avant d'identifier des spécificités.
- (Stéphanie) Dans la piste organisation, les bergers doivent émettre un besoin qui puisse concorder avec ce qu'on peut vous proposer.
- (P.G.) Les bergers doivent devenir les acteurs de leurs formations.
- La formation est un moyen. Il faut d'abord se poser la question : c'est quoi le métier de berger aujourd'hui ? Ensuite, on trouvera des spécificités, mais il y a d'abord des finalités communes. L'association doit se constituer autour d'un projet d'abord commun. Les moyens, on les trouvera ensuite plus facilement si les objectifs communs ont bien été définis.
- (P.G.) Ce matin, il y avait quelque chose de très fort : ce besoin d'échanger, de se fédérer, et dans un cadre très large (Bassin méditerranéen). Ensuite, on a besoin d'un projet, ne serait-ce que pour écrire les statuts, l'objet de l'association. Ce n'est pas un simple acte administratif.
- (B.M.) Il y a un premier besoin très simple, qui n'existe pas aujourd'hui, c'est un lieu, un point focal, concret, avec une adresse, un téléphone, où les bergers pourraient laisser leurs coordonnées, « signaler leur position », et ensuite, se rencontrer, échanger. À partir de là, les projets vont se structurer naturellement.
- (P.G.) On peut quand même construire un embryon de projet. Il y a 110 bergers en Savoie. Ici, on est loin de rassembler tout le monde (vous êtes une quinzaine...). Comment fait-on pour bâtir un projet qui rassemble tout le monde ? Pour drainer les 90% qui manquent aujourd'hui ? Est-ce qu'on démarre quelque chose à quinze, ou bien est-ce qu'on va d'abord chercher les 95 autres ?
- Moi, je suis transhumant en Provence. Un jour, on a installé un panneau sur le marché où j'allais, à St Martin de Crau. On y a inscrit des offres et des demandes d'emploi pour les bergers. Et ça a tout de suite démarré. Aujourd'hui, ça existe encore, et dans un secteur géographique beaucoup moins dynamique que chez vous...
- Il faut profiter des quinze qui sont ici pour foncer.
- (P.G.) On ne va pas créer l'association aujourd'hui. Ce qui était important, c'était de commencer à réfléchir au contenu, et de voir s'il y avait des bergers intéressés pour s'approprier le projet.
- L'association sera fondamentale comme outil médiatique. L'image traditionnelle du berger, on est d'accord, est nécessaire pour le folklore, le tourisme, pour émouvoir, rappeler, etc. Mais pour développer l'image technicienne dont nous avons besoin, il faut aussi un interlocuteur solide, capable de véhiculer cette image.
- Pour nous, la chambre d'Agriculture, les relations seront plus faciles, plus rapides, avec cet interlocuteur solide.
- L'association est une plateforme entre les médias et les bergers. C'est un outil concret de communication.
- (P.G.) Il faudrait que les employeurs se structurent de la même façon. Ce serait idéal pour faire avancer les choses ensemble. Une de nos missions aujourd'hui est de regrouper les GP pour qu'ils débattent ensemble de certains problèmes.
- Côté employeurs, les choses se structurent déjà, puisqu'il y a une demande des alpagistes pour réfléchir à tous les problèmes évoqués aujourd'hui (conditions de vie...) et à ceux plus spécifiques aux employeurs (gérer, administrer, déléguer, etc.).
- (Pascal) Il ne faut pas oublier les gestionnaires, qui ne sont pas forcément des employeurs : gestionnaires de parcs, d'espaces protégés, par exemple. Ces interlocuteurs ont aussi des besoins, des visions différentes, et réinventent parfois les choses...

— Ce n'est pas incompatible. Le jour où il y aura une instance représentative des bergers, et une représentation des employeurs, elles pourront aller à la rencontre d'une troisième, d'une quatrième instance, de façon organisée, soit pour revendiquer, soit pour négocier.

Conclusion

— (P.G.) Accessoirement, les dernières journées des bergers, dans le cadre du dernier forum des métiers de la montagne, il y a deux ans, étaient organisées par l'université. Aujourd'hui, elles ont été organisées par et pour les bergers. C'est une avancée ! Concrètement, on se retrouve donc le 18 décembre à 9h30 à Bourg-Neuf, avec comme ordre du jour : objet de l'association (image, organisation, formation) ; rédaction des statuts ; création officielle de l'association.