

# INFOCUMA EMPLOYEURS



## sommaire

### Page 2

- Congés payés comment ça marche ?
- Arrêt de travail et covid 19 comment procéder ?

### Page 3

- Quels documents en cas de contrôle ?

### Page 4

- Préparer la retraite de votre salarié

### Page 5

- Comment reprendre ma place d'élu : responsable des salariés ?

### Page 6

- Convention collective nationale production agricole en cuma : entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2021

### Page 7

- Prolongation du report de DIF
- Mise en place de l'activité groupement d'employeurs en cuma

## Edito

par Jean-Luc Saffre

Représentant des cuma de l'Ouest  
à la Commission Paritaire de la CCN PA/Cuma



L'année 2020 s'est achevée, elle restera marquée dans nos mémoires. Tout d'abord par ce virus qui a impacté la vie de chacun d'entre nous, mais aussi la vie des groupes dans nos cuma (*conseil d'administration, réunions de plannings, gestion des salariés, Assemblée Générale...*).

Malgré les conditions (les confinements, les gestes barrières), les cuma ont continué de fonctionner et les salariés se sont adaptés, nous ne pouvons que les remercier. 2020 fut aussi marquée par l'aboutissement au bout de 3 ans ½ de négociation, d'une nouvelle convention collective nationale pour nos cuma.

Pourquoi une nouvelle convention : la Loi travail EL KHOMRI (*restructuration du dialogue social*) et les Ordonnances MACRON de 2016-2017 ont obligé les branches professionnelles à se restructurer avec pour objectif une diminution importante du nombre de convention collective qui doivent maintenant couvrir au minimum 5 000 salariés.

Notre convention territoriale actuelle des salariés de cuma des régions Bretagne et Pays de la Loire représente près de 900 salariés permanents et au niveau national on est à un peu plus de 4 700 salariés, ce qui est en dessous du seuil minimal.

La FN Cuma a donc fait le choix de se rapprocher de la production agricole qui regroupe de nombreux métiers (*polyculture, élevage, vigneron, maraichers, arboriculteurs, céréaliers et bien d'autres*).

Cette nouvelle Convention Collective Nationale Production Agricole et cuma devait être applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2021, mais l'arrêté d'extension n'étant pas paru au Journal Officiel avant fin 2020, son application est donc reportée au 1<sup>er</sup> avril 2021. Comme vous le savez déjà, la grosse nouveauté est le changement de classification, vous devez donc reclasser l'emploi de chacun de vos salariés.

En revanche, tous les avantages sociaux seront gardés au niveau territorial pour les salariés en place et aussi pour ceux de demain.

Contrairement à ce qui était initialement prévu, les négociations territoriales vont bien perdurer au niveau de l'inter région et nous vous tiendrons bien sûr informés.

Il ne me reste plus qu'à vous souhaiter une bonne lecture et aussi tous mes vœux pour 2021.



## CONGÉS PAYÉS COMMENT ÇA MARCHE ?

Un salarié annualisé à temps plein comme à temps partiel bénéficie de 25 jours de congés payés à prendre sur sa période de référence s'il travaille du lundi au vendredi et de 30 jours de congés payés s'il travaille du lundi au samedi.

Ils sont acquis et pris au cours de la période de référence. Un salarié nouvellement embauché prend donc ses congés payés dès la première année.

Ce qui signifie qu'ils peuvent être pris par anticipation.

Les congés payés ne sont pas reportables sauf en cas de force majeure. C'est-à-dire si le salarié se retrouve en arrêt et n'a pas réussi à les prendre.

En aucun cas à la fin de la période de référence, l'employeur ne doit payer les jours de congés non pris !!

Ils ne seront éventuellement payés qu'en cas départ définitif du salarié de l'entreprise.

Pour les salariés en CDD, si le CDD est de courte durée (<3 mois) la règle générale est de payer 10% de la rémunération brute totale perçue par le salarié en complément.

En cas de CDD long, l'employeur peut opter pour la prise des congés durant le contrat ou le paiement en compensation. La prise de congés payés doit être validée par l'employeur au moins 1 mois à l'avance.

Pour fixer l'ordre des départs, l'employeur doit tenir compte des critères suivants :

- situation de famille du salarié
- ancienneté
- activité chez un ou plusieurs employeurs

En cas d'arrêt maladie, le salarié perd son droit à congés payés au-delà de trois mois d'arrêt de travail.

En cas d'arrêt Covid, d'accident du travail et de maladie professionnelle, il n'y a pas de perte de congés payés.

par virginie.rio@cuma.fr • Bretagne Ile Armor

## NEGOCIATION SALARIALE

Lors de la réunion paritaire du 15 janvier 2021 consacrée à la négociation de la grille de salaire prévue par la Convention collective agricole du 15 septembre 2020, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord.

Ainsi, par le premier avenant à la CCN, la nouvelle grille de salaire applicable à partir du 1<sup>er</sup> avril 2021 (sous réserve de parution au JO de l'arrêté d'extension) à toutes les entreprises de la Production agricole et des cuma sera la suivante :

	Salaire au 15/09/2020	Salaire avenant 1 au 15/01/2021
Palier 1	10.15	10.25
Palier 2	10.23	10.33
Palier 3	10.38	10.48
Palier 4	10.60	10.71
Palier 5	11.10	11.21
Palier 6	11.65	11.77
Palier 7	12.35	12.47
Palier 8	13.24	13.37
Palier 9	14.35	14.49
Palier 10	15.90	16.06
Palier 11	18.10	18.28
Palier 12	20.70	20.91

Cette revalorisation représente une augmentation de chaque niveau de 1%.

par sonia.lebras@cuma.fr • Bretagne Ile Armor

## ARRÊT DE TRAVAIL ET COVID 19 : COMMENT PROCÉDER ?

Quand et comment sont mis en place les arrêts de travail liés à la Covid 19 ? Qui peut bénéficier d'un arrêt de travail pendant la période d'épidémie de Coronavirus ? Voici les questions auxquelles sont confrontés les employeurs en cette période de crise sanitaire ?

### LES SALARIÉS TESTÉS POSITIFS À LA COVID 19

• Si un salarié est testé positif à la Covid-19, et dès lors qu'un professionnel de santé lui a transmis l'information, la plateforme de Contact tracing de l'Assurance Maladie prend contact avec lui. Le salarié doit rester isolé à son domicile pendant la durée des symptômes (en moyenne 7 jours). Il peut reprendre son activité au plus tôt 48h après la disparition de la fièvre.

• Si le salarié ne présente pas de symptôme, l'isolement débutera à partir du jour du prélèvement positif. Si le télétravail peut se mettre en place et que l'état de santé du salarié le lui permet, aucun arrêt de travail n'est délivré. Lorsqu'un arrêt de travail est nécessaire, le médecin traitant le prescrit.

## LES SALARIÉS « CAS CONTACT »

A la demande de l'Assurance maladie, les personnes contacts doivent faire l'objet d'un test de dépistage qu'elles soient symptomatiques ou asymptomatiques :

- dès que possible, si vous avez été en contact avec une personne testée positive dans votre foyer ou si vous présentez des symptômes
- dans un délai de 7 jours après le dernier contact avec une personne testée positive pour les contacts asymptomatiques hors de votre foyer.

Si le salarié est considéré « cas contact » dans le cadre du Contact tracing, il reçoit un message de l'Assurance Maladie (par mail ou par SMS) qui l'informe de sa situation afin qu'il s'isole.

Afin que les personnes identifiées comme cas contact à risque puissent s'isoler pendant le temps nécessaire, notamment lorsqu'elles ne peuvent pas télétravailler, un arrêt de travail spécifique peut leur être délivré.

Le conseiller de l'Assurance maladie ou de la MSA leur précisera la démarche à suivre pour effectuer la demande d'arrêt de travail dérogatoire via un service en ligne spécifique.

L'Assurance Maladie procède alors à différents contrôles. Après avoir effectué sa demande sur ce site, l'assuré pourra bénéficier d'un arrêt de 7 jours débutant à la date à laquelle l'Assurance Maladie l'a contacté pour l'inviter à s'isoler et à réaliser un test.

## LES SALARIÉS PRÉSENTANT DES SYMPTÔMES DE LA COVID-19 ?

Si un salarié est symptomatique et qu'il ne peut pas télétravailler, il peut bénéficier d'un arrêt de travail dans le cadre du dispositif Isolement, sous réserve d'effectuer un test Covid-19.

Comment ça marche ?

La personne doit s'isoler sans délai puis compléter et transmettre à son employeur le « formulaire d'isolement en cas de symptômes » disponible sur le site de la MSA.

Le salarié doit faire un test de dépistage de la Covid-19 dans un délai de deux jours à compter du premier jour d'isolement. Une fois le résultat du test connu, et quel que soit le résultat,

Le salarié doit demander à la MSA une attestation d'isolement en complétant le formulaire disponible sur le site de votre MSA (*rubrique Covid-19*).

L'arrêt de travail débute le 1er jour d'isolement et prend fin le jour d'obtention du résultat du test Covid-19 (*dans la limite de 4 jours d'arrêt maximum*).

La prise en charge des indemnités journalières ne sera définitive qu'après réalisation du test de dépistage de la Covid-19. Le complément employeur sera versé sans délai de carence, sans condition d'ancienneté.

par [elodie.amestoy@cuma.fr](mailto:elodie.amestoy@cuma.fr) • Union des Pays de la Loire

## QUELS DOCUMENTS EN CAS DE CONTRÔLE ?

Les contrôles administratifs de la Direccte ou de la Msa peuvent être inopinés, programmés ou suite à un ou plusieurs accidents ayant eu lieu sur le lieu de travail.

Dans tous les cas un certain nombre de documents doivent être **rapidement mobilisables et tenus à jour régulièrement** :

- Registre unique du personnel
- Déclarations d'embauche
- Contrats de travail
- Fiches d'aptitudes (délivrées par la Médecine du Travail)
- Relevés hebdomadaires des heures de travail
- Bulletins de paie
- Déclarations MSA et factures MSA

**D'autres documents doivent être disponibles et sont pour certains liés au suivi des salariés et du matériel dans le respect des réglementations en vigueur :**

- Un exemplaire à jour de la Convention collective applicable
- Dérogation à la durée maximale hebdomadaire du travail
- Rapport annuel de vérification des installations électriques
- Facture de vérification annuelle des extincteurs
- Document unique d'évaluation des risques
- Autorisation de conduite (*télescopique*) après vérification des connaissances
- Vérification engin de levage et chargement
- Certiphyto des salariés

**Enfin il est nécessaire de rappeler que l'affichage obligatoire dans la cuma des coordonnées de la Direccte est à respecter comme le reste des informations à affichage obligatoire qui sera vérifié lors du contrôle :**

- Services de la Direccte et le service d'accueil téléphonique
- Service de la médecine du travail
- Les consignes de sécurité d'incendie et les numéros de secours
- Les textes relatifs à l'égalité hommes et femmes, le harcèlement moral et sexuel
- Les horaires de travail collectifs et jours de repos

Les contrôleurs ou inspecteurs font généralement un tour d'ensemble de ces éléments et adressent à la cuma une notification des éléments ayant retenu leur attention.

En cas de doute sur les éléments ci-dessus mentionnés n'hésitez pas à contacter votre fédération de proximité.

par [sonia.lebras@cuma.fr](mailto:sonia.lebras@cuma.fr) • Bretagne Ille Armor

## PRÉPARER LA RETRAITE DE VOTRE SALARIÉ

A l'approche des 60 ans de votre salarié la question de son départ en retraite commence à se poser, à quel âge peut-il partir ? quelles sont les formalités ? quelles sont les précautions à prendre ?



L'âge légal de la retraite est 62 ans, une fois cela dit, il faut tempérer cette affirmation. En effet 62 ans est l'âge auquel il est possible de partir avec une retraite à taux plein si le salarié peut justifier du nombre de trimestres requis.

Date de naissance	Nombre de trimestre	Date de naissance	Nombre de trimestre
1948 et avant	160	1968/60	167
1949	161	1961/63	168
1950	162	1964/66	169
1951	163	1967/69	170
1952	164	1970/72	171
1953/54	165	A partir de 1973	172
1955/57	166		

Les périodes prises en compte sont les périodes cotisées, les périodes assimilées (service militaire, invalidité, chômage, ...), les majorations de durée d'assurance (enfants, pénibilité) et les périodes reconnues équivalentes (activités artisanales sans bénéfice du régime obligatoire, ...)

### IL EST POSSIBLE DE FAIRE VALOIR UN DÉPART ANTICIPÉ DANS LE CADRE

1. Dispositif carrière longue :
  - Avoir commencé à travailler avant 20 ans,
  - Justifier d'un nombre minimum de trimestres d'assurance retraite cotisés, tous régimes de base obligatoires confondus
  - Justifier d'un nombre minimum de trimestres d'assurance retraite en début de carrière avant l'âge de 16 ans pour un départ à 58 ans ou avant 20 ans pour un départ à 60 ans.
2. Retraite anticipée dès 55 ans pour les travailleurs handicapés pendant la majeure partie de leur carrière avec un taux d'incapacité au moins égal à 50 %
3. Retraite anticipée pour pénibilité de carrière possible à partir de 60 ans pour les employés atteints d'une incapacité permanente liée à la pénibilité de leur travail suite à une maladie professionnelle ou à un accident du travail.
4. Retraite anticipée dès 60 ans pour les bénéficiaires de l'allocation des travailleurs de l'amiante (ATA).

Le salarié peut cependant continuer à travailler au-delà de l'âge légal ou de l'âge auquel il peut prétendre à la retraite à taux plein, et ce jusqu'à 70 ans, âge à partir duquel son employeur peut le mettre en retraite d'office.

### FORMALITÉS

Le salarié doit se renseigner auprès des caisses de retraite pour connaître ses droits et le montant prévisionnel de sa pension. Le plus simple étant de se connecter au site <https://www.info-retraite.fr/portail-info> qui regroupe tous les organismes de retraite.

Dès lors qu'il est en mesure de connaître la date prévisionnelle de départ, il doit en informer son employeur en respectant un délai de préavis proportionnel à son ancienneté dans l'entreprise.

- 2 ans et plus : 2 mois ;
- De 6 à moins de 2 ans : 1 mois ;
- Moins de 6 mois : délai fixé par la convention collective, ou les usages pratiqués dans la localité ou la profession.

L'idéal est que le salarié adresse la date de son départ par lettre recommandée avec accusé de réception par le même moyen l'employeur doit accuser réception et confirmer au salarié son départ en retraite.

Lors de son départ en retraite le salarié bénéficie d'une prime de départ fixée par la convention collective applicable, en ce concerne les Cuma, la convention nationale applicable au 1<sup>er</sup> avril prévoit :

#### Pour les non cadres

- Entre 10 et 20 ans d'ancienneté = 1 mois de salaire
- Entre 20 et 30 ans d'ancienneté = 2 mois de salaire
- Plus de 30 ans d'ancienneté = 3 mois de salaire

#### Pour les cadres

- Entre 10 et 20 ans d'ancienneté = 1,5 mois de salaire
- Entre 20 et 30 ans d'ancienneté = 3 mois de salaire
- Plus de 30 ans d'ancienneté = 4 mois de salaire

Compte tenu des montants que cette indemnité représente il peut être nécessaire de la provisionner dans les comptes de la cuma.



## PRÉCAUTIONS

Personnellement la retraite peut être vécue comme une véritable rupture sociale (chamboulements relationnels, psychologiques et financiers).

Il est donc intéressant d'aborder le sujet lors de l'entretien professionnel obligatoire afin de préparer sa fin de carrière, maintenir sa motivation et favoriser la transition entre l'activité professionnelle et la retraite.

Vous pouvez proposer d'une part à votre futur retraité de participer à une réunion d'information retraite auprès de la MSA.

Et d'autre part, vous pouvez favoriser le tutorat en positionnant le salarié en « expert interne ».

Lors de la recherche d'un remplaçant, ne pas hésiter à intégrer le futur retraité dans le processus de recrutement afin de :

- Définir ou redéfinir les contours de son poste
- Avoir une vision opérationnelle
- Valoriser son savoir-faire

Dernier conseil : informer vos adhérents du départ d'un collaborateur afin de rassurer sur la continuité des travaux et de son remplacement.

par [sonia.lebras@cuma.fr](mailto:sonia.lebras@cuma.fr) • Bretagne Ille Armor

## COMMENT REPREDRE MA PLACE D'ELU : RESPONSABLE DES SALARIÉS ?

Lors des formations management réalisées dans le réseau cuma, nous constatons souvent que la mission de responsable des salariés (RS) est compliquée. Manager dans une entreprise où l'on voit les salariés tous les jours est différent que manager à distance. Ci-dessous quelques conseils pour reprendre en main ses missions en tant que responsables salariés.

### BIEN DÉFINIR LE RÔLE DE CHACUN

De plus en plus de fiches de postes sont réalisées pour les salariés des cuma mais les responsables ne s'attardent pas souvent aux fiches de missions des élus de la cuma.

Pourtant, pour tendre vers une organisation optimum, tous les acteurs doivent être organisés pour aller dans la même direction. Définir les missions du RS permet d'éclaircir le lien que celui-ci va avoir avec les salariés : écoute des salariés afin de monter leurs idées vers le CA, retour des décisions du CA, définition des objectifs des salariés avec leur suivi ponctuel dans l'année, être l'interlocuteur pour toutes questions liées au salariat, organiser les entretiens professionnels...

Cette définition permettra à ce que les missions ne soient pas prises par un autre responsable ou par le Président...ce qui appuiera les missions du RS.

## GÉREZ LES SOUCIS AVEC LES PERSONNES CONCERNÉES

Plusieurs personnes remontent qu'ils ont un souci avec tel salarié : prenez le temps de gérer ce problème dès le début. Ne laissez pas les choses avancer sans vous et allez voir toutes les personnes concernées pour bien comprendre les choses.

Ce n'est sans doute pas le meilleur moment mais il faut clarifier le problème pour le diminuer ou l'anéantir. Cela fait partie de votre rôle. Si vous ne le faites pas, vous ne pourrez pas non plus bénéficier des bons côtés du poste !

## APPRENEZ À VOUS CONNAITRE

Vu que vous ne les voyez pas tous les jours, il faut apprendre, comprendre les salariés de la Cuma. C'est tout l'intérêt et la difficulté du poste : les relations humaines.

Et celles-ci vont dans les deux sens : les salariés doivent aussi apprendre à vous connaître. La personnalité de chacun est à découvrir dans le temps ce qui permettra à terme de travailler pour l'ensemble de l'équipe, tout en prenant en compte la personnalité de chacun.

## ACCOMPAGNER AU CHANGEMENT

Pour le bien de l'équipe, il faut parfois faire bouger les lignes individuelles. En osant ceci, le RS va se heurter au salarié récalcitrant qui ne voudra rien changer car « ça marche bien comme ça ». Le rôle du RS est d'expliquer la vision à moyen terme pour le groupe et d'accompagner individuellement dans la démarche.

Cette transition doit se faire en douceur et le RS doit s'adapter aux comportements de chaque salarié. Si ce dernier est de mauvaise foi, il ne faut pas hésiter à adopter un discours plus directif en balisant les étapes d'évolution.

C'est le RS qui est manager, et non le salarié. Si le RS perd l'autorité sur 1 salarié, il l'a perdue à terme sur tous les salariés, puis sur les autres responsables de la cuma.

Par contre, si le salarié pense manquer de savoirs ou de savoirs faire, il faut trouver le moyen de le rassurer et le faire monter en compétences : formations externes et transmissions en interne. Quel que soit les évolutions souhaitées, faites participer les salariés et partagez vos idées car les cuma : c'est la puissance du groupe !

par [frederic.duval@cuma.fr](mailto:frederic.duval@cuma.fr) • Union des Pays de la Loire

## CONVENTION COLLECTIVE



## CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA : ENTRÉE EN VIGUEUR AU 1ER AVRIL 2021

La Convention Collective Nationale (CCN) Production Agricole et cuma, signée le 15/09/2020 par les partenaires sociaux devait s'appliquer au 01/01/2021 si son arrêté d'extension paraissait au Journal Officiel avant fin 2020. Mais ce dernier n'a été publié qu'au 10/01/2021 ce qui implique que la CCN ne s'appliquera qu'à partir du 01/04/2021, soit le 1er jour du trimestre civil suivant cette publication.

### UNE NOUVELLE CONVENTION POUR QUI ?

A partir du moment où la CCN est étendue, elle s'applique intégralement à l'ensemble des cuma du territoire Français sans aucune restriction.

### LES DIFFÉRENTS NIVEAUX DE NÉGOCIATIONS

la CCN est un accord national négocié entre les représentants des organisations salariales et patronales qui fixe notamment les minimas sociaux pour tous les salariés concernés. Aussi, la convention collective territoriale (CCT) des salariés de cuma des régions Bretagne et Pays de la Loire continue de s'appliquer et les partenaires sociaux du territoire négocieront son articulation avec la CCN selon les besoins de l'inter régions. Des négociations individuelles pourraient également être mises en place au sein des cuma par l'intermédiaire d'un accord d'entreprise.

### QUELLES MODIFICATIONS À APPORTER À LA PAYE ?

Pour le 1<sup>er</sup> trimestre 2021, les payes restent sous la même forme que celles de 2020, seuls les 20 premiers coefficients (de 100 à 119) sont modifiés compte tenu de l'évolution du SMIC. Toutefois, à partir du 1er avril 2021, les payes devront indiquer le nouveau coefficient issu de la nouvelle grille de classification de la CCN, ainsi que la catégorie socioprofessionnelle du salarié. Les bulletins devront également faire apparaître le nom de la convention applicable, à savoir « Convention Collective Nationale Production Agricole et cuma ».

Concernant le taux horaire, celui-ci peut être supérieur au minimum conventionnel défini par le palier dans lequel se trouve le coefficient du salarié. Mais si c'est le cas, il doit être justifié au vu des critères individuels du salarié (*ancienneté, expérience, formation...*) sans être discriminatoire par rapport aux autres salariés occupants le même emploi.

La commission paritaire de la CCN du 15 janvier 2021 a notamment revu la grille des salaires applicables, en appliquant une augmentation des paliers de 1% (*Smic + 0.99 % par rapport à 2020*). Au-delà de l'augmentation des salaires minimaux définis par les paliers de la CCN, l'employeur bénéficie ainsi de la possibilité d'appliquer sa propre politique salariale, lui permettant d'augmenter ou pas ses salariés quand il souhaite et selon ses critères, car les taux horaires peuvent être déconnectés des coefficients.

### QUELLES INCIDENCES SUR LES NOUVEAUX CONTRATS RÉALISÉS SUR CETTE PÉRIODE TRANSITOIRE ?

Tant que la CCN n'est pas entrée en vigueur, il faut toujours faire référence à la Convention Collective des salariés de Cuma des Région Bretagne et Pays de La Loire et à ses anciens coefficients sur les nouveaux contrats. Et par la suite, la CCN s'appliquera automatiquement à tous les contrats créés avant son entrée en vigueur (*ceux d'avant le 01/04/2021*) sans avoir besoin de faire un avenant.

Par la suite, les nouveaux contrats de travail tiendront compte de tous les dispositions prévues par la nouvelle convention. Et tout changement de métier ou changement temporaire d'emploi fera l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Les représentants des employeurs ont mis à l'ordre du jour de la Commission mixte Bretagne Pays de Loire de janvier un point spécifique sur la durée de la période d'essais pour lequel un accord de principe a été acté.

### PÉRIODE D'ESSAI POUR LES SALARIÉS PERMANENTS

- 1 mois renouvelable une fois pour les salariés dont le palier est compris entre 1 et 4.
- 2 mois renouvelable une fois (comme le prévoit l'Accord National) pour les salariés non cadres à partir du palier 5.

### QUELS SONT LES NOUVELLES AVANCÉES DE LA CCN ?

Mis à part la nouvelle classification des emplois, les salariés vont bénéficier de nouveaux avantages puisqu'il y a une garantie de maintien de salaire brut et de classification socioprofessionnelle. Et que les avantages acquis au titre de la CCT sont toujours applicables, aux anciens comme aux nouveaux salariés, comme par exemple la prime d'ancienneté et la prime annuelle.

Ils vont donc bénéficier d'une majoration de 25% des heures de travail exceptionnelles effectuées la nuit (*non cumulable avec le dispositif des majorations pour heures supplémentaires à la semaine*). La période de 9 heures consécutives déclenchant des heures de nuit a été fixé par la Commission Paritaire Mixte Bretagne Pays de Loire de 22h à 7h.

Un accord a aussi été négocié en parallèle permettant de mettre en place d'un système de retraite supplémentaire pour les non-cadres à partir du 1er juillet 2021. Il sera financé par une cotisation de 1 % répartie à part égale entre l'employeur et le salarié, à condition que le salarié ait au moins 1 an d'ancienneté dans la cuma.

Les indemnités de fin de carrière pour les départs en retraites ont été revalorisées par rapport à celles prévues dans la CCT. Elles sont augmentées de 0.5 à 2 mois supplémentaires selon les tranches d'ancienneté et la catégorie socioprofessionnelle.

Les déplacements inhabituellement longs qui dépassent le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, et qui est effectué en dehors de l'horaire de travail, fait l'objet d'une contrepartie financière (ou en repos) prévue par accord collectif.

Les grands déplacements imposant une nuit d'absence du domicile donnent droit à une indemnité d'éloignement.

### ARTICULATION ENTRE LES TEXTES

Pour les autres thématiques, il faudra faire attention à appliquer la mesure la plus favorable à l'ensemble des salariés car c'est la règle. Ainsi un comparatif entre la CCN et la CCT est en cours de réalisation afin de déterminer pour chaque thématique la règle à appliquer. Nous vous communiquerons bien entendu le résultat de ce travail pour une application à partir du 1<sup>er</sup> avril 2021.

Dans l'attente, les animateurs emploi de vos fédérations respectives restent disponibles pour vous accompagner dans la mise en place de cette nouvelle convention.

### RETOUR SUR LA COMMISSION PARITAIRE MIXTE CUMA BRETAGNE PAYS DE LOIRE DU 21 JANVIER 2021

La délégation employeurs conduite par Jean Luc Saffré (administrateur 44) a échangé avec les représentants syndicaux sur l'avenir du dialogue social au sein de la Convention Collective Régionale Cuma depuis la signature le 15 septembre 2020 de l'Accord National Production Agricole cuma, Accord qui rentrera en application le 1<sup>er</sup> avril 2021.

Dans ce cadre, 2 réunions de Commission mixtes sont d'ores et déjà programmées d'ici juin 2021 avec pour objectif d'aboutir à la rédaction d'un Avenant global à la Convention Collective Territoriale qui serait étendu au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

par [christophe.nicaud@cuma.fr](mailto:christophe.nicaud@cuma.fr) • Bretagne Ille Armor  
et [arnaud.bourgeais@cuma.fr](mailto:arnaud.bourgeais@cuma.fr) • Union des Pays de la Loire

## FORMATION

### PROLONGATION DU REPORT DE DIF

Les salariés disposant d'un crédit d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation (DIF) auront six mois de plus pour les transférer sur leur compte personnel de formation (CPF). La date butoir pour effectuer cette démarche, qui était fixée au 31 décembre 2020, va être reportée au 30 juin 2021.

**Passé ce délai, vos anciennes heures seront perdues !!**

Lien utile : <https://www.moncompteformation.gouv.fr>

par [virginie.rio@cuma.fr](mailto:virginie.rio@cuma.fr) • Bretagne Ille Armor

## MISE EN PLACE DE L'ACTIVITÉ GROUPEMENT D'EMPLOYEURS EN CUMA

### Pour l'embauche d'un premier salarié : témoignage des responsables de la cuma de l'Arche d'Abbaretz (44)

Cela part d'un constat des adhérents de la cuma de l'Arche : Manque de temps pour conduire les tracteurs dans le cadre de la mise en place des cultures et des récoltes

- Besoins ponctuels sur les exploitations en travaux d'élevages
- Trouver des salariés avec les compétences voulues est très compliqué
- L'embauche de salariés à temps partiels sur les exploitations n'attire pas les candidats

### CHOIX DE LA CUMA

L'activité Groupement d'Employeurs en cuma permet de partager un salarié à plusieurs et donc de limiter les risques. La cuma a donc embauché un salarié chauffeur polyvalent sur la base d'un contrat saisonnier en mai 2019 ce qui a permis de lancer le projet. 2 à 3 adhérents qui avaient des besoins se sont engagés pour consolider l'activité GE sur le printemps. Ce salarié a été prolongé en septembre 2019 sur les mêmes bases. Et en octobre 2019 il a signé un CDI. L'Union des cuma a accompagné la cuma sur la mise en place de cette activité GE pour bien définir ses règles et limites au travers d'une convention entre la cuma employeur et les adhérents utilisateurs. Une planification des temps du salarié sur l'année et des priorités ont été établies en fonction des besoins des adhérents engagés sur l'activité GE et des besoins de la cuma sur les activités de conduite et d'entretien des matériels.

### POINTS DE VIGILANCE

Il faut bien définir la fiche de poste pour le rassurer sur ses missions et bien définir les activités possibles au niveau des adhérents demandeurs pour éviter de donner au salarié que les tâches inintéressantes dans les exploitations. Cela permet de garder un équilibre entre les souhaits de l'employeur et du salarié et aussi de le conforter sur ses compétences principales de conduite, d'entretien ou autres. L'organisation du travail est aussi un enjeu pour éviter que le salarié ne se retrouve sans travail sur la semaine et également afin d'optimiser son temps de travail.

### RÉUSSITE

La cuma a fait le choix de recruter un salarié avec une solide expérience en conduite et entretien et avec un salaire attractif. Le salarié partageant les valeurs de la cuma, car ayant eu une expérience précédente en cuma, a permis d'apporter un service de qualité aux adhérents. Ces derniers sont donc rassurés et plus sereins à confier des travaux au salarié et sont alors de plus en plus demandeurs. Un projet de mise en place d'un atelier pour la cuma est à l'étude afin de réaliser le planning d'entretien établi et de poursuivre la remise en état des matériels de la cuma. Cela permet aussi de mettre à profit les compétences du salarié et de lui apporter un confort de travail. Le prévisionnel des heures du salarié sur l'année 2021 fait ressortir un besoin de plus de 2 000 heures. Il faudra peut-être voir à l'embauche d'un saisonnier au printemps ... ça vous rappelle quelque chose (voir plus haut dans le texte !).

[arnaud.bourgeais@cuma.fr](mailto:arnaud.bourgeais@cuma.fr) • Union des Pays de la Loire



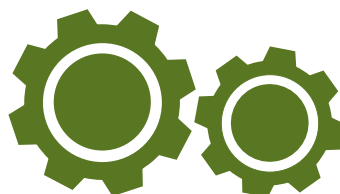


**MécaElevage**  
Jeudi 2 septembre 2021  
A VERGONCEY  
dans le sud Manche  
à côté de Saint James

ÉPANDAGE / FOURRAGE / SEMIS COUVERTS  
Ateliers techniques - Débats - Démonstrations

[www.mecaelevage.cuma.fr](http://www.mecaelevage.cuma.fr)

**CUMA**  
LA PUISSANCE DU GROUPE



## Désherb'Innov

l'agriculture de demain  
Vous êtes en réflexion sur le désherbage mécanique ?  
Vous faites du désherbage et vous avez des questions ?

Ce rendez-vous est pour vous  
le 10 juin 2021 au Pertre en Ille et Vilaine



**CUMA**  
OUEST  
LA PUISSANCE DU GROUPE

## CONTACT

Fédération Bretagne Ile Armor

Sonia Lebras • 02 96 79 22 77 • [sonia.lebras@cuma.fr](mailto:sonia.lebras@cuma.fr)

Fédération de la Mayenne

Hélène Noël • 02 43 67 38 37 • [helena.noel53@cuma.fr](mailto:helena.noel53@cuma.fr)

Fédération du Morbihan

Sylvie Le Blevec • 02 97 46 22 44 • [sylvie.le-blevec@cuma.fr](mailto:sylvie.le-blevec@cuma.fr)

Normandie Ouest

Nathalie Pigneron • 02 33 06 48 26 • [nathalie.pigneron@cuma.fr](mailto:nathalie.pigneron@cuma.fr)

Seine Normande

Noëlie maillard • 02 35 61 78 80 • [noellie.maillard@cuma.fr](mailto:noellie.maillard@cuma.fr)

Union des Pays de la Loire

Arnaud Bourgeois • 02 40 16 39 52 • [arnaud.bourgeois@cuma.fr](mailto:arnaud.bourgeois@cuma.fr)

# INFOCUMA EMPLOYEURS

Le journal d'information employeurs des cuma de l'Ouest

19 b Boulevard Nominoë 35740 Pacé • 02 99 54 63 15

Directeur de la publication : Sonia Lebras

Réalisation : service communication FRcuma Ouest

Tirage : 960 exemplaires

[www.ouest.cuma.fr](http://www.ouest.cuma.fr)

