

INFOCUMA EMPLOYEURS



sommaire

Page 2

- Employeur : pensez aux entretiens
- Retraite supplémentaire pour les salariés non-cadre en cuma

Page 3

- La rupture conventionnelle : un exemple à la cuma de Montaudin

Page 4

- Congés paternité en exploitation et allocation remplacement

Page 5

- Indemnité « inflation »
- Le calcul des heures en fin de période de référence

Page 6

- Revalorisation des salaires : à décider au sein de la cuma

Page 7

- Option Fillon : une option révoicable ?
- Derniers mois pour verser la prime PEPA

Page 8

- Quelle Convention Collective appliquer dans les cuma ?
- Dans quels cas la visite médicale s'impose ?

Page 10

- Défi emploi : une aide à la formation interne
- Le PEC

Page 11

- Groupement d'employeur en cuma



UN CDI TEMPS PARTIEL À LA CUMA DU LOIRONNAIS

Alexandre est salarié de la cuma du Loironnais en CDI temps plein depuis 2017. Début 2020, il demande à passer à temps partiel. Après réflexion et échange avec le conseil d'administration, la modification du contrat est réalisée. Le choix s'oriente vers un CDI temps partiel variable pour avoir de la souplesse dans l'organisation des journées.

Ainsi cela fait 13 mois qu'Alexandre partage son temps entre la cuma et une exploitation. Son souhait de diminuer son temps de travail à la cuma est en lien avec son projet professionnel. Dès son embauche, Alexandre avait affiché son ambition à moyen terme : s'installer. Il souhaite acquérir davantage d'expérience en élevage. Il travaille donc sur une exploitation tous les après-midis ; cela correspond au besoin de l'agriculteur (qui est absent plusieurs fois par semaine pour des responsabilités extérieures).

A la cuma, sa mission principale est de réaliser la tournée de désilage tous les matins. A temps plein, c'est déjà une mission qu'il assurait. Aussi, les adhérents n'ont pas vu le changement. Il connaissait déjà bien la machine, la tournée et avait les compétences nécessaires. Pour la cuma, la réalisation de cette activité limite les ruptures et les changements de salariés sur les autres chantiers.

En cas de besoin d'un ou de l'autre employeur, Alexandre fait l'intermédiaire pour organiser son planning. Ainsi, quand la cuma a des périodes de pointe, il organise ses journées pour les passer uniquement à la cuma et compense le reste de la semaine.

La cuma de son côté a recruté un autre salarié à mi-temps pour le mi-temps manquant.

La réussite de ce partage du temps d'Alexandre entre ses 2 employeurs réside dans la communication et une bonne organisation. Les besoins en main d'œuvre sur l'exploitation sont anticipés. Par ailleurs, son autonomie simplifie le suivi pour ses 2 employeurs. Alexandre est satisfait de son expérience à la cuma, les compétences acquises, la diversité des systèmes d'exploitation, "c'est enrichissant" conclut-il.

A quelques mois du départ définitif d'Alexandre de la cuma, les responsables réfléchissent à la pérennisation de cette organisation.

par helena.noel53@cuma.fr • Mayenne

EMPLOYEUR : PENSEZ AUX ENTRETIENS

Un entretien individuel annuel est souvent sous-estimé ou bâclé. Cette étape clé est souvent l'unique moment de l'année où votre salarié aura la possibilité de bénéficier d'un véritable retour sur son travail et de se projeter pour la suite.



Il en existe plusieurs, aux fréquences ou contenus différents et obligatoires ou non, voici les plus utilisés :

	Entretien annuel	Entretien professionnel
Fréquence	Annuelle Non obligatoire mais fortement conseillé pour les ouvriers et employés Obligatoire pour les TAM et cadres	Tous les 2 ans ou au retour d'un arrêt long ou congé particulier Obligatoire pour tous les salariés permanents
Contenu	<ul style="list-style-type: none"> Faire le bilan de l'année passée (faits marquants, les plus, les moins, conditions de travail...) Discuter des suggestions du salarié sur l'organisation de la structure et du poste Recenser les axes d'amélioration, les souhaits et projets du salarié Evoquer les perspectives d'évolution et les besoins en formation 	<ul style="list-style-type: none"> Recenser les besoins de formation du salarié et mettre en place des actions de formation Rendre le salarié acteur de son évolution professionnelle (développement des activités et des missions, progression...) Apprécier les compétences-clés liées au poste Faire le point sur les certifications acquises et la qualification Etablir un bilan tous les 6 ans

Ces deux entretiens peuvent être tenus séparément ou en même temps

D'autres entretiens existent tels que les entretiens d'évaluation (qui peuvent être couplés aussi avec l'entretien annuel), les entretiens de fin de saison, les entretiens pour les forfaits jours (obligatoire pour les salariés au forfait jour).



Quelques conseils pour un entretien réussi :

- Fixer un RDV avec le salarié environ 10/15 jours avant pour lui permettre de se préparer en lui remettant la trame de l'entretien
- Préparer l'entretien
- Créer les conditions matérielles optimales : respect de la date, lieu calme - Se donner un temps suffisant (1h) - Limiter à 1 ou 2 personnes côté employeur ET éteindre son portable !
- Mettre à l'aise le salarié pour démarrer l'entretien
- Aider le salarié à s'exprimer sur son travail et ses propres projets - Reformuler ses propos pour qu'il soit bien compris
- Bien équilibrer le temps passé sur les différents points
- Garder une trace écrite et remettre un exemplaire au salarié (avec signatures). Ce document sera un support pour l'entretien de l'année suivante. De plus, dans le cadre de l'entretien professionnel, garder une trace écrite est obligatoire

par nathalie.pignero@cuma.fr • Normandie Ouest

RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE POUR LES SALARIÉS NON-CADRE EN CUMA

Depuis le 1er juillet 2021, tous les salariés non-cadres des cuma pourront également bénéficier d'un régime de retraite supplémentaire.

Un accord a été conclue et négocié en parallèle de la convention collective national de la production agricole et des cuma. Ce régime de retraite supplémentaire met en place un plan d'épargne retraite calculé en points. Ce Plan d'épargne retraite est financé par une cotisation de 1% du salaire brut financée à 50/50 par les employeurs et les salariées.

Pour bénéficier de ce supplément de retraite, vous devez justifier de vos droits à la retraite obligatoire et en faire la demande auprès d'AGRICA.

Vous pouvez contacter votre fédération de proximité pour plus d'information.

par cecile.prigent@cuma.fr • Finistère

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE : UN EXEMPLE À LA CUMA DE MONTAUDIN



Lorsque Jérémy a fait part de son projet d'installation aux responsables de la cuma de Montaudin début 2021, ils ont accueilli favorablement cette nouvelle.

La cuma a donc opté pour la rupture conventionnelle homologuée pour rompre le contrat de travail.

Les échanges et la communication ont été le fil conducteur de la fin de contrat. Jérémy souhaitait quitter son poste après les ensilages 2021. Mais la période automnale étant chargée pour la cuma, il a repoussé son départ de 3 mois.

Cela lui a permis de faire ses formations pré-installation en tant que salarié de la cuma. Jérémy aura travaillé 3 ans à la cuma de Montaudin. Le choix de la cuma une fois installé est pour lui une évidence. *"Ne pas investir dans du matériel, ça aide à l'installation"*.

Du côté de la cuma, les installations sont peu nombreuses. Alors les responsables encouragent les jeunes qui intègrent la cuma à leur projet d'installation. Jérémy se lance avec un tiers sur une exploitation (système bovins lait) déjà adhérente pour toutes les activités proposées (ensilage, épandage, travail du sol, transport, fenaison...). Jérémy souhaite même y recourir davantage à terme, pour la désileuse automotrice.

Il a, par ailleurs, été sollicité pour s'investir dans la cuma après son installation prévue début 2022, "une continuité en quelque sorte" rapporte-il. La convivialité est également un élément fondamental de la cuma *"ça discute, c'est familial"* explique le président de la cuma, Bruno Fouque.

La rupture conventionnelle n'est pas que la fin d'un contrat mais une transition de salarié à adhérent, une modalité gagnant/gagnant pour Jérémy et la cuma de Montaudin.

par helena.noel53@cuma.fr • Mayenne



GUIDE DES PRIX DE REVIENT DES MATÉRIELS EN CUMA

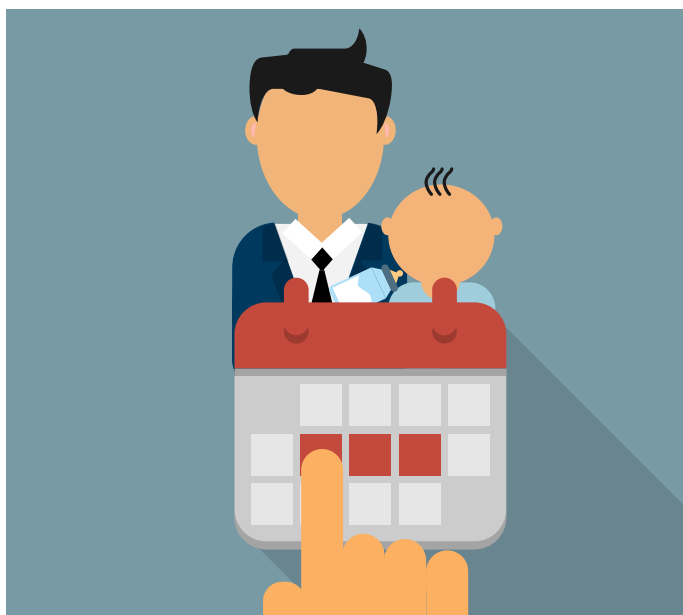
Ouest édition 2021

Maintenant en ligne
www.gprcumaouest.fr

CUMA 
OUEST
LA PUISSANCE DU GROUPE

CONGÉS PATERNITÉ EN EXPLOITATION ET ALLOCATION REMPLACEMENT

Depuis le 1 juillet 2021, la durée du congé paternité a été allongée de 11 à 25 jours afin de permettre aux jeunes parents de se consacrer à l'accueil de leur nouveau-né.



Vous devez prendre 7 jours de congé obligatoire immédiatement après la naissance de l'enfant. Ils sont indemnisés par l'allocation de remplacement paternité de la MSA.

Votre congé de 25 jours (ou 32 en cas de naissances multiples) peut être fractionné en trois périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune à prendre dans les 6 mois de la naissance de l'enfant.

Ces trois périodes incluent les 7 jours obligatoires à prendre immédiatement après la naissance.

Pour les exploitants agricoles, vous devez effectuer une demande d'allocation de remplacement à votre MSA dans un délai d'1 mois au moins avant la date de naissance de l'enfant. (Obligation d'être affilié à l'Amexa depuis au moins 10 mois avant la date de la naissance de votre enfant). Dans la demande à effectuer au préalable à la MSA, vous devez indiquer les dates de la ou des périodes de remplacement envisagées.

S'il existe un service de remplacement dans votre département de résidence, votre remplacement devra en priorité se faire par l'intermédiaire de celui-ci.

Après étude de votre dossier, votre MSA transmet la demande au service de remplacement concerné. Ce service devra ensuite indiquer dans les 15 jours s'il peut ou non pourvoir au remplacement.

A défaut, vous pouvez embaucher directement un salarié pour effectuer votre remplacement. (L'embauche directe signifie la mise en place d'un contrat de travail sans intermédiaire de type Groupement d'Employeur, cuma ou agence d'intérim)

Si le remplacement est effectué par un service de remplacement, le montant de l'allocation de remplacement est égal au coût de votre remplacement, hors contributions sociales (CSG/CRDS) qui restent à votre charge.

Le montant du prix de journée est fixé en fonction des charges supportées par le service de remplacement.

Si le remplacement est effectué par un salarié embauché pour l'occasion, le montant de l'allocation est égal au montant des salaires et charges sociales du salarié embauché, dans la limite du salaire conventionnel correspondant à l'emploi.

La MSA vous rembourse directement les frais, sur présentation de la copie du contrat de travail et du bulletin de salaire.

par laurent.lejars@cuma.fr • Union des Pays de la Loire

 **cumacalc**
C'est quoi et ça fonctionne comment ?

C'est une application simple et gratuite pour vous aider à établir les coûts de revient prévisionnels d'investissement

Je calcule le prix de revient prévisionnel du nouveau matériel

J'obtiens les chiffres rapidement, en réunion ou dans mon tracteur



Je compare mes coûts prévisionnels avec ceux des cuma de l'Ouest

www.cumacalc.fr

INDEMNITÉ « INFLATION »

Face à l'inflation des coûts énergétiques, le gouvernement a opté pour la mise en place d'une aide exceptionnelle et individuelle de 100€.



QUI PEUT EN BÉNÉFICIER DANS LA CUMA ?

Les personnes de plus de 16 ans résidant en France. Ayant un statut de :

- Salarié(e) quel que soit leur contrat de travail (CDD, CDI, Intérim, saisonnier ...)
- Apprenti(e)
- Contrat de professionnalisation

QUELLES SONT LES CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ ?

L'indemnité devra être versée aux personnes ayant exercé une activité au mois d'octobre 2021 dans la cuma et dont la rémunération est inférieure à 2 000€ nets par mois (soit 2 600€ bruts) sur la période du 1er janvier au 31 octobre 2021.

Cas particulier des CDD et Saisonniers :

si ces personnes ont travaillé au mois d'octobre dans la cuma, celle-ci devra vérifier leur éligibilité à l'indemnité et leur verser même si la personne a quitté l'entreprise depuis. Si la personne a effectué plusieurs contrats au cours de ce mois elle percevra l'indemnité de l'employeur chez lequel elle a effectué le plus d'heures. Il lui appartient d'informer ses autres employeurs afin de ne pas percevoir cette indemnité plusieurs fois.

QUELLES SONT LES MODALITÉS DE VERSEMENT ?

Le montant est unique de 100 € par personne éligible, quel que soit le temps de travail (temps partiel, congés maternité, paternité ou arrêt de travail) ou la durée du contrat court.

Le versement devait être effectif en décembre 2021, en cas de problème technique elle doit être versée au plus tard le 31 janvier 2022. Cette aide est totalement exonérée de cotisations et contributions sociales, elle ne rentre pas non plus dans le calcul de l'impôt sur le revenu.

COMMENT LA CUMA SERA-T-ELLE REMBOURSÉE ?

L'indemnité est intégralement remboursée à la cuma. En effet dans la déclaration DSN MSA, les sommes versées seront déclarées et déduites des cotisations sociales dues par la cuma de l'échéance suivant immédiatement le versement de l'indemnité.

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



LE CALCUL DES HEURES EN FIN DE PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

POUR UN TEMPS PLEIN ANNUALISÉ

Les heures au-delà de 1607h sont à majorer de la façon suivante (maximum annuel 90 heures supplémentaires) :

- Les 50 premières majorées à 25%
- Les 40 suivantes majorées à 50%

Il est possible de reporter les 50 premières heures sur la période de référence suivante mais ces heures sont donc majorées en temps dans le compteur.

Sur la nouvelle période, on repart avec 62.5h (50*1.25).

Le report est surtout utilisé dans des cas particuliers d'arrêt de travail ou de conditions exceptionnelles de surcroît d'activité car si elles ne sont pas récupérées sur l'exercice suivant elles généreront à nouveau des heures supplémentaires.

Pour les salariés arrivés en cours d'année, il faut proratiser ces montants en fonction du temps de présence du salarié.

POUR UN TEMPS PARTIEL

Pour les temps partiels, on parle d'heures complémentaires qui se limitent à 1/3 des heures prévues au contrat.

Elles sont majorées de la façon suivante :

- 1/10 des heures prévues au contrat majorées à 10%
- Le solde majoré à 25%

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

REVALORISATION DES SALAIRES : À DÉCIDER AU SEIN DE LA CUMA

Depuis le 1er avril 2021, la Convention Collective Nationale (CCN) Production Agricole et cuma est entrée en vigueur avec sa nouvelle classification et sa nouvelle grille des salaires.

Cette dernière sera revue et négociée tous les ans au niveau national dans le cadre de la commission paritaire de la CCN PA/ cuma.

Suite à l'augmentation du SMIC en octobre 2021 de + 2.2 %, une négociation des salaires a eu lieu le 27 octobre 2021 entre les partenaires sociaux. Les paliers 1 à 6 ont ainsi été revalorisés de + 2,2 % et les paliers de 7 à 12 de + 2,5 % à effet du 1er janvier 2022.

Le SMIC a augmenté une seconde fois de + 0.9 % pour arriver à 10.57 € brut de l'heure début janvier 2022. La nouvelle grille des salaires, effective au 1er janvier 2022 (avenant N°3 à la CCN), qui en découle est donc la suivante :

Palier	Coefficient de l'emploi		Salaire minimum (€)
	Entre	Et	
1	9	11	10,57
2	12	16	10,57
3	17	24	10,71
4	25	35	10,95
5	36	51	11,46
6	52	73	12,03
7	74	104	12,78
8	105	143	13,70
9	144	196	14,85
10	197	270	16,46
11	271	399	18,74
12	400		21,43

Cette grille est encore susceptible d'évoluer en début d'année 2022, suite à la commission paritaire CCN prévue le 18/01/2022.

Cette nouvelle grille des salaires définit donc le taux horaire brut minimal de rémunération du salarié de Cuma selon le palier dans lequel il se trouve.

Pour autant la revalorisation de la grille n'entraîne pas une augmentation automatique au 01/01/2022, du taux horaire du salarié, car celui-ci est dans la plupart des cas déconnecté et supérieur à celui du palier.

Pour rappel : le taux horaire du salarié ne peut pas être inférieur à celui du palier dans lequel il est classé, en revanche, il peut être supérieur !

A cette occasion, c'est donc à l'employeur de négocier en interne au sein de la cuma, l'augmentation qu'il souhaite appliquer à son salarié. Ils disposent toutefois des éléments de la grille et des % d'augmentations négociés comme repères pour décider en toute objectivité (ces éléments tiennent compte notamment de l'augmentation sur l'année du SMIC de 3.1 % et de l'inflation de 2.8 %).

La méthode a donc changé et est donc différente de celle qui s'appliquait auparavant dans le cadre de l'ancienne grille des salaires de la convention collective territoriale des salariés de cuma des régions Bretagne et Pays de la Loire (qui n'est donc plus applicable).

Le principe actuel est de privilégier le dialogue social dans les entreprises entre employeurs et salariés, de façon individuelle ou collective et de permettre à la cuma d'appliquer sa propre politique salariale en lui donnant une liberté de décision sur les augmentations à accorder aux salariés, selon ses critères et ses choix.

Ainsi, la revalorisation des salaires sera donc d'actualité dans les cuma au minimum à chaque renégociation de la grille des salaires de la CCN.

Alors, nous invitons tous les responsables de cuma en charge des salariés, à échanger avec eux, pour définir des augmentations de début d'année en lien avec la grille CCN et nous en communiquer les résultats.

Remarque :

Si vous avez négocié des augmentations de taux horaire avec vos salariés suite aux entretiens annuels de fin d'année ou à la suite d'une nouvelle classification ou lors de revalorisations de la grille des salaires CCN, vous voudrez bien indiquer précisément lors de l'envoi des informations au Service Paye, le nouveau taux horaire et la date de son application pour chaque salarié, afin que le bulletin de paie des salariés concernés soit correctement établi.

Valeurs applicables aux cuma au 1^{er} janvier 2022

Changement au 01/01/2022	Bretagne et Pays de la Loire		Assiette mensuelle
	PO	PP	
Plafond mensuel de sécurité sociale = 41 136 €			3 428 €
SMIC horaire = 10,57 € (+3,12 %)			1 603,12 €
Minimum Garanti (MG 2022)			3,76 €
Gratification de stage (montant minimum) = 3,90 € de l'heure	Cotisable au-delà des 3,90 €/h		Obligatoire si stage de plus de 2 mois
Titres restaurants : limite d'exonération des cotisations sociales		5,69 €	Distribués en part patronale
Avantage en nature : repas	5,00 €		
Frais professionnels : limite exo. cotis. sociales indemnité de restauration	19,40 €		Salarié contraint de prendre son repas au restaurant
	9,50 €		Salarié NON contraint de prendre son repas au restaurant

par arnaud.bourgeois@cuma.fr • Union des Pays de la Loire

OPTION FILLON : UNE OPTION RÉVOCABLE ?

L'option choisie par la cuma pour appliquer la réduction générale des cotisations patronales aussi appelée « réduction Fillon » était une option irrévocable.



Mais depuis le 1er avril 2021, l'administration sociale a précisé que l'option était désormais révocable. Un employeur peut donc décider de changer de régime d'exonération en cours d'année pour un même contrat de travail. L'employeur peut donc décider d'opter en cours de contrat pour la réduction de cotisations familiales dite réduction AF.

Une simulation est nécessaire pour déterminer le régime le plus avantageux pour la cuma en fonction du montant du salaire qui doit être inférieur dans tous les cas à 3,5 SMIC.

Le Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale précise que

« Pour le cas où l'employeur changerait de régime d'exonération en cours d'année pour un même contrat, chacune des périodes d'emploi correspondantes donne lieu à l'application d'un régime d'exonération, comme s'il s'agissait de contrats différents. ».

Dans les faits les périodes avant et après le changement d'option sont considérées individuellement pour le calcul des cotisations. Bien entendu ce changement d'option n'a aucun impact sur le contrat de travail qui n'est en aucun cas modifié.

Pour toute simulation de choix d'option contactez votre fédération de proximité.

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



DERNIERS MOIS POUR VERSER LA PRIME PEPA

Depuis 2019, les salariés peuvent bénéficier d'une prime exceptionnelle exonérée d'impôts sur les revenus et de charges sociales.

Reconduite par l'article 4 de la Loi de finances rectificative n°2021-953 du 19 juillet 2021, les cuma peuvent verser le prime du 1/06/2021 au 31/03/2022.

Pour les cuma qui sont des entreprises de moins de 50 salariés, le plafond est de 2 000 euros par salarié. Attention cette prime qui est non obligatoire et décidée par l'employeur, ne peut pas remplacer ou compenser des frais ou heures supplémentaires.

Afin de sécuriser le versement de cette prime et qu'elle reste non soumise à charges sociales, le réseau cuma a établi une trame de Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE), et une notice explicative pour simplifier les démarches des cuma.

En cas de besoin de ces documents, demandez-les à votre conseiller emploi-paye...avant fin mars 2022. Après, il sera trop tard et la prime sera soumise à charges.

par frederic.duval@cuma.fr • Union des Pays de la Loire

CONVENTION COLLECTIVE



QUELLE CONVENTION COLLECTIVE APPLIQUER DANS LES CUMA ?

La Convention Collective Nationale (CCN) Production Agricole et cuma est entrée en vigueur au 1er avril 2021. Elle s'applique intégralement à l'ensemble des cuma de France sans aucune restriction.

Pour autant la Convention Collective Territoriale (CCT) des salariés de cuma des régions Bretagne et Pays de la Loire n'a pas disparu et continue de s'appliquer.

Ainsi les 2 conventions s'articulent entre elles avec une règle de principe qui est l'application de la mesure la plus favorable au salarié.

Pour rappel : la CCN renvoie également à « l'Accord National modifié du 23/12/1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles » sur toute la partie de la gestion du temps de travail.

Aussi, un travail de simplification est en cours de réalisation qui a pour but de réécrire la CCT afin de ne garder que des articles complémentaires à la CCN et applicables dans le cadre d'un Accord Collectif Territorial (ACT) au sein des régions Bretagne et Pays de la Loire.

Cet accord (ACT) permet ainsi de :

- Conserver les éléments présents dans la CCT et inexistant dans la CCN : prime ancienneté, prime annuelle...
- Redéfinir les éléments applicables quand ils sont présents dans la CCT et CCN selon la règle du plus favorable au salarié : congés pour événements familiaux, absences rémunérées, période d'essai...
- Préciser les critères pour application des règles de la CCN : définition de la période de nuit (de 22h à 7h), indemnités versées pour des astreintes...

En attendant la finalisation de cet accord Collectif Territorial, vous pouvez, en cas de doute, vous rapprocher de vos animateurs emploi de chaque département, afin de valider la règle à appliquer.

par arnaud.bourgeois@cuma.fr • Union des Pays de la Loire

SANTÉ & SÉCURITÉ

DANS QUELS CAS LA VISITE MÉDICALE S'IMPOSE ?



Les visites médicales, assurées par la médecine du travail, ne sont plus gérées de manière automatique par la MSA. Suite à la réforme relative à la modernisation de la santé au travail, un dispositif de suivi de l'état de santé des salariés est mis en œuvre, plus adapté à leurs besoins et à leurs expositions aux risques.

Pour conséquence, c'est maintenant à l'employeur de déclarer, selon le salarié et les risques de son métier, quel type de suivi est nécessaire : un suivi simple, un suivi adapté ou un suivi renforcé.

L'employeur doit donc s'occuper de la mise en place du suivi du salarié :

- Avant embauche, déclarer à la MSA si le salarié sera exposé à des risques particuliers et/ou s'il doit bénéficier d'un suivi individuel renforcé (soucis de santé ...)
- Transmettre au salarié les convocations aux visites médicales et organiser le travail pour que le salarié puisse s'y rendre
- Conserver les documents attestant des visites (certificat aptitude/inaptitude et attestations de suivi)
- Prendre en compte les recommandations du médecin du travail. De plus, après un arrêt de travail, une visite de reprise s'impose.

Elle doit être demandée par l'employeur ou par le salarié et doit être réalisée dans les 8 jours suivant la reprise du travail.

Elle est à réaliser dans les 3 cas suivants :

- Après un arrêt de travail de plus de 30 jours
- Après un congé maternité
- Après une absence pour cause de maladie professionnelle

En dehors de ces cas, il est possible pour le salarié ou l'employeur de solliciter une visite auprès du médecin du travail (demande écrite et motivée).

par noellie.maillard@cuma.fr • Seine Normandie

01 LE SUIVI INDIVIDUEL SIMPLE

Pour les salariés non exposés à des risques particuliers :

- un suivi assuré par un professionnel de santé de l'équipe pluridisciplinaire sous la responsabilité du médecin du travail,
- une visite d'information et de prévention effectuée au maximum dans les 3 mois suivant l'affectation au poste et renouvelée tous les 5 ans maximum.



POUR LES SALARIÉS DES SUIVIS PERSONNALISÉS

03 LE SUIVI INDIVIDUEL RENFORCÉ

Pour les salariés exposés à des risques particuliers* :

- un suivi assuré tous les 4 ans maximum par le médecin du travail avec des visites intermédiaires effectuées un professionnel de santé de l'équipe pluridisciplinaire,
- un examen médical d'aptitude réalisé avant l'affectation au poste.

* Risques particuliers : exposition à l'amiante, au plomb, à des agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, à des agents biologiques des groupes 3 et 4, à des rayonnements ionisants ; le risque hyperbare ; le risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages. Les postes conditionnés à un examen d'aptitude spécifique. Les postes identifiés à risque par l'employeur après avis du médecin du travail notamment et au regard de l'évaluation des risques et de la fiche d'entreprise.

02 LE SUIVI INDIVIDUEL ADAPTÉ

En fonction de l'état de santé des salariés, de leur âge et de leurs conditions du travail :

- un suivi assuré, selon les cas, avant affectation au poste ou au maximum dans les 3 mois suivant l'affectation,
- une visite d'information et de prévention réalisée par un professionnel de santé de l'équipe pluridisciplinaire, sous la responsabilité du médecin du travail,
- un renouvellement de cette visite à 3 ans maximum.



AIDES A L'EMBAUCHE

DÉFI EMPLOI : UNE AIDE À LA FORMATION INTERNE



Le monde agricole est de plus en plus confronté à la difficulté de recrutement. Avec le dispositif DEFI Emploi, OCAPIAT aide les entreprises de moins de 11 salariés à former en interne les nouveaux salariés.

Le réseau cuma et ses partenaires sont référencés pour accompagner pour accompagner la cuma dans les différentes étapes du processus : intégration du salarié, plan de formation interne, suivi et évaluation.

Chaque candidat est différent, et nous adaptons un programme de formation de 200 heures en concertation avec le tuteur de la cuma et le salarié.

Pour exemple sur 2021 en Pays de la Loire, 21 cuma et salariés ont bénéficié de cet accompagnement, soit une aide financière de 1815 euros (aide nette perçue par la cuma au final)

OCAPIAT a confirmé la continuité de cet accompagnement sur 2022, donc n'hésitez pas à téléphoner à votre conseiller emploi pour le mettre en place.

par frederic.duval@cuma.fr • Union des Pays de la Loire

myCUMA LINK

myCuma Link, pour quoi faire ?

- Repérer toutes les Cuma sur une carte
- Rechercher du matériel
- Contacteur d'autres Cuma
- Faciliter les échanges et l'intercuma

Connectez-vous dès maintenant
link.mycuma.fr

LE PEC

Le Parcours Emploi Compétences Jeunes (PEC Jeunes) est un dispositif de l'Etat visant à accompagner les structures à but non lucratif qui embauchent des salariés de moins de 26 ans.



Les cuma sont donc éligibles à cette aide qui oscille entre 850 et 110 euros par mois selon le lieu d'habitation du jeune et le nombre d'heures hebdomadaires prévues au contrat.

Ce type de contrat aidé se constitue obligatoirement en amont de l'embauche avec un conseiller de la Mission Locale ou de Pôle Emploi, sans obligation d'être demandeur emploi indemnisé. Si le contrat est un CDD, alors le contrat aidé se déroulera de 6 à 9 mois, renouvelable.

Si par contre le jeune est embauché directement en CDI, alors le contrat aidé portera sur une durée de 24 mois, plafond du dispositif.

En contrepartie de l'aide, la cuma s'engage à faire réaliser des formations certifiantes au jeune embauché afin de le faire monter en compétences en parallèle du contrat aidé.

Pour exemple, la cuma de Bouer à Lavaré a choisi d'embaucher fin mars 2021 deux jeunes en CDI par le biais des contrats aidés PEC Jeunes.

L'embauche devait porter initialement sur un chauffeur/mécanicien auprès d'un jeune qui avait déjà réalisé des saisons dans la cuma.

Au vu des modalités des contrats aidés et anticipant le renouvellement d'un salarié permanent ayant un projet d'installation en 2022, la cuma a choisi d'embaucher simultanément un deuxième jeune en CDI, lui aussi ayant déjà réalisé des saisons dans la cuma.

Le dispositif des contrats aidés a donc permis de sécuriser l'embauche et de réduire les charges pour la cuma tout en instaurant un dispositif intégrant des formations courtes pour les salariés leur permettant de développer de nouvelles compétences.

par laurent.lejars@cuma.fr • Union des Pays de la Loire



GROUPEMENT D'EMPLOYEUR EN CUMA

Depuis 2006, les cuma peuvent développer l'activité Groupement d'Employeur (GE) à partir du moment où cette activité reste minoritaire dans la cuma, la fourniture de matériel devant rester l'objet principal d'une cuma. Et depuis 2016, 100% de la masse salariale d'une cuma peut être affectée à l'activité Groupement d'Employeur (dans le cas d'une cuma où il n'y a qu'un seul salarié, il peut être affectée exclusivement sur le GE sans qu'il n'y ait de prestations complètes de réalisées).

L'activité GE consiste donc à la fourniture de main d'œuvre sans aucun matériel, à destination exclusive des adhérents de la cuma, pour travailler sur leur exploitation agricole.

Pour être conforme à la réglementation, un certain formalisme est toutefois nécessaire. Tout d'abord les statuts doivent être mis à jour avec la mention de la possibilité de développer l'activité GE.

Ensuite, une convention de mise à disposition doit être signée entre la cuma et l'adhérent bénéficiaire afin de définir le cadre de la mise à disposition et permet de protéger juridiquement la cuma en mentionnant l'obligation pour l'adhérent d'avoir un DUER à jour.

La signature de bulletins d'engagement est aussi fortement recommandée, comme pour les matériels, afin que le dédouanement d'un adhérent ne mette pas en péril cette activité et les finances de la coopérative.

Un avenant au contrat de travail doit aussi être mise en place si le ou les salariés mis à disposition sont déjà présents dans la cuma afin que le contrat de travail mentionne le fait que la mise à disposition du salarié auprès des exploitations des adhérents fait partie de ses activités professionnelles.

Enfin, une déclaration, incluant la liste des adhérents utilisateurs de l'activité GE, doit être envoyée dans le mois qui suit la création de l'activité auprès l'inspection du travail qui recense l'ensemble des Groupements d'Employeurs, qu'ils soient associatifs ou coopératifs.

Damien DAGUENET, 20 ans, travaillait via des contrats TESA sur plusieurs exploitations agricoles de manière distinctes, dont deux adhérents de la cuma La Pichonnière, à Sainte Osmane dans le sud-est de la Sarthe, en plus de l'exploitation de ses parents.

Ayant connaissance de la possibilité de développer une activité groupement d'employeur au sein d'une cuma, Cédric DELMOTTE, président de la coopérative, a souhaité réunir l'ensemble des employeurs individuels et réfléchir aux possibilités pour simplifier les formalités administratives, autant pour les employeurs que pour Damien qui cumulait les contrats de travail à temps partiel et les fiches de paie.

Les parents de Damien ayant accepté d'intégrer la cuma, un contrat de travail unique en CDI est donc proposé au jeune salarié afin qu'il devienne salarié à part entière de la coopérative. Du côté de la cuma, Cédric DELMOTTE gère la partie réglementaire et contractuelle du salarié alors que Mickael HUGER, vice-président et utilisateur de l'activité GE s'occupe du planning de Damien et de la répartition du temps de travail.

Le service emploi de l'Union des cuma les a ensuite accompagnés sur la formalisation des conventions de mise à disposition et la déclaration obligatoire auprès de l'inspection du travail afin que l'activité soit en règle.

Cette mise en place de l'activité GE a donc permis de sécuriser et simplifier la gestion du salarié pour les exploitations et a permis à Damien de bénéficier d'un contrat unique, en CDI, lui permettant de démarrer de manière sereine et durable dans la vie professionnelle.

par laurent.lejars@cuma.fr • Union des Pays de la Loire



MecaSol

le 21 septembre 2022
à Saint Martin des Noyers
en Vendée

SEMIS / SOL / COUVERTS VÉGÉTAUX
Ateliers techniques - Débats - Démonstrations

Retrouvez toutes les informations en ligne

www.mecasol.cuma.fr

un événement du réseau **CUMA** en partenariat avec **entraïd**



CONTACT

Fédération Bretagne Ile Armor

Sonia Lebras • 02 96 79 22 77 • sonia.lebras@cuma.fr

Fédération de la Mayenne

Hélène Noël • 02 43 67 38 37 • helena.noel53@cuma.fr

Fédération du Morbihan

Sylvie Le Blevec • 02 97 46 22 44 • sylvie.le-blevec@cuma.fr

Normandie Ouest

Nathalie Pigneron • 02 33 06 48 26 • nathalie.pigneron@cuma.fr

Seine Normande

Noëlie Maillard • 02 35 61 78 80 • noellie.maillard@cuma.fr

Union des Pays de la Loire

Frédéric Duval • 02 51 36 90 49 • frederic.duval@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

