



SOMMAIRE

Page 2

- Apprentis, aides à l'emploi des jeunes

Page 3

- Heures supplémentaires
- Convention collective

Page 4

- Allongement du congé à la suite du décès d'un enfant
- Conduite du matériel

Page 5

- Défaut de signature d'un CDD
- Le CDD de remplacement

Page 6

- La période d'essai

Page 7

- Conduire sans permis oui... Mais !

Page 8

- Etape clé de l'embauche d'un salarié : l'entretien d'embauche

Page 9

- Un salarié dans notre cuma, non merci !??

Page 10

- Le salarié semble démotivé : que faire ?
- Entretiens professionnels : 2020, le bilan

Page 11

- Défi emploi : 1 815 euros pour recruter et former
- Du DIF au CPF, de quoi parle-t-on ?

EDITO

Plan de relance de l'apprentissage, aides à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans : des leviers pour conforter l'emploi dans les cuma

Dans le cadre de la relance de l'économie le gouvernement a lancé le plan «**1 jeune, 1 solution**» doté d'une enveloppe de 6,5 milliards d'euros - avec des mesures pour accompagner les jeunes de 16-25 ans au sortir de la crise de la COVID-19.



Cuma de la Baie et la Clé des champs à Hillion



Cuma des Epis à Broons sur Vilaine



Apprentis, aides à l'emploi des jeunes ...

APPRENTIS ET CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Quand ?

Pour les contrats conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021

Quelles formations ?

Pour des formations allant jusqu'à bac +5

Qui ?

Jeunes de - de 25 ans en apprentissage et - de 30 en contrat de professionnalisation

Quelles entreprises ?

Toutes les entreprises de -250 salariés sous conditions pour les entreprises de + de 250 salariés

Quel montant ?

5 000 € pour un jeune de -18 ans et 8 000 € pour un majeur

Comment ?

Le déclenchement est automatique lorsque le contrat est déposé auprès de l'opérateur de compétence, le versement de l'aide se fait mensuellement

Cette aide exceptionnelle est valable pour la première année du contrat, pour les années suivantes les entreprises peuvent bénéficier de l'aide unique. L'aide exceptionnelle représente 100% du salaire pour un apprenti de moins de 21 ans et 80% pour un apprenti de 21 à 25 ans.

AIDE A L'EMBAUCHE DES MOINS DE 26 ANS

Dans le contexte actuel avec la COVID-19, le Gouvernement a mis en place début août, une aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans. Début septembre, le gouvernement a confirmé la mise en place de la mesure qui devrait intéresser les cuma qui créent un nouveau poste salarié sur le 2nd semestre 2020.

Pour bénéficier de cette aide de 4 000 euros, l'ensemble des conditions suivantes doivent être réunies

- L'embauche concerne un salarié de moins de 26 ans au moment de l'embauche
- La rémunération du salarié est inférieure ou égale à 2 SMIC (3 078,84 euros/mois)
- Le salarié ne doit pas avoir appartenu aux effectifs de la structure à compter du 1^{er} août 2020 au titre d'un contrat n'ayant pas ouvert droit au bénéfice de l'aide
- Le contrat de travail doit être conclu entre le 1^{er} août 2020 et le 31 janvier 2021 pour une durée d'au moins 3 mois.

Exemple 1 :

la cuma embauche un salarié qui n'a jamais appartenu aux effectifs : la cuma peut bénéficier de l'aide

Exemple 2 :

la cuma a déjà embauché le salarié en CDD, qui s'est terminé le 31/07 ou avant : la cuma peut bénéficier de l'aide

Exemple 3 :

la cuma a déjà embauché le salarié et le contrat s'est terminé le 1/08 ou après et ce contrat n'a pas donné lieu au versement de l'aide : la cuma ne peut pas bénéficier de l'aide

Exemple 4 :

la cuma a déjà embauché le salarié du 1/08 au 31/08. Elle n'a pas pu bénéficier de l'aide car le contrat doit faire 3 mois minimum.

Le salarié n'a pas de continuité de contrat et la cuma réembauche le salarié en CDI le 15/09. Le salarié était dans les effectifs au 1/08, le 1^{er} contrat n'a pas bénéficié de l'aide : la cuma ne peut pas bénéficier de l'aide pour son 2nd contrat

Exemple 5 :

la cuma a déjà embauché le salarié du 1/08 au 31/10. Elle bénéficie de l'aide car le contrat fait 3 mois. La cuma propose un CDI au 1/11.

Le salarié était dans les effectifs au 1/08 et le 1^{er} contrat a bénéficié de l'aide : la cuma peut bénéficier de l'aide pour le 2nd contrat dans la limite des 4 000 euros sur l'ensemble

Exemple 6 :

la cuma a déjà embauché le salarié du 1/08 au 31/10. Elle bénéficie de l'aide car le contrat fait 3 mois. La cuma embauche à nouveau ce salarié avant le 31/01/2021, en CDD de plus de 3 mois ou en CDI.

Le salarié était dans les effectifs au 1/08 et le 1^{er} contrat a bénéficié de l'aide : la cuma peut bénéficier de l'aide pour le 2nd contrat dans la limite des 4 000 euros sur l'ensemble.

Attention, à la date où nous réalisons cet article, l'ensemble des règles pratiques ne sont pas encore totalement vérifiées. N'hésitez pas à téléphoner à votre animateur-trice emploi pour expliquer votre projet.

L'aide est versée à terme échu, à un rythme trimestriel à raison de 1 000 euros par trimestre sur 1 an.

Pour en bénéficier, vous devrez faire la demande via l'ASP <https://sylae.asp-public.fr/sylae> dans un délai maximal de 4 mois suivant le début d'exécution du contrat. Ce téléservice sera ouvert à compter du 1/10/2020.

par sonia.lebras@cuma.fr • Bretagne Ille Armor
et frederic.duval@cuma.fr • Pays de la Loire



Heures supplémentaires : toujours exonérées de cotisations salariales et défiscalisées

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les rémunérations versées dans le cadre des heures supplémentaires et des heures complémentaires des salariés à temps partiel, bénéficient d'une réduction des cotisations salariales d'origine légale.

Le taux de réduction des cotisations salariales est fixé à 11.31 %. Il n'y a en revanche aucune exonération de cotisations patronales (*mais rappelons qu'elles existent sous d'autres formes*).

Ces rémunérations ouvrent également droit à une exonération d'impôt sur le revenu. Son montant est limité à 5 000 euros nets par an (*ou 5 358 euros bruts*). Les sommes supérieures à ce plafond issues des heures supplémentaires ou complémentaires sont imposables.

La loi sur l'état d'urgence sanitaire a fixé la limite à 7 500 euros net sur la période du 16 mars au 10 juillet 2020 inclus. Mais attention, hors de la période d'état d'urgence le plafond reste fixé à 5 000 euros.

Ce dispositif permet donc au salarié d'avoir un salaire net plus important avec moins d'impôts pour une même quantité de travail avec heures supplémentaires et d'augmenter son pouvoir d'achat.

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

Convention Collective Nationale de la production agricole et des cuma : signature en vue

Les dernières commissions paritaires avant signature par les partenaires sociaux de la Convention Collective Nationale de la production agricole et des cuma ont été programmées durant cet été.

Elles doivent permettre de finaliser les derniers sujets en discussion et notamment, les salaires minimums, le travail de nuit, les déplacements et les cadres.

Une fois la convention nationale conclue, le réseau cuma par l'intermédiaire de ses fédérations, mettra en place des rencontres et des outils pour vous présenter la Convention Collective Nationale et son articulation avec les conventions territoriales.

par arnaud.bourgeois@cuma.fr • Pays de la Loire
et christophe.nicaud@cuma.fr • Bretagne Ille Armor



PEPA

« La loi de finances du 30 juillet 2020 a prorogé la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) jusqu'au 31/12/2020 »



Allongement du congé à la suite du décès d'un enfant

A compter du 1^{er} juillet 2020, les salariés touchés par le décès d'un enfant bénéficieront de 7 jours de congés, contre 5 auparavant. Un « congé de deuil » de 8 jours supplémentaires est créé.

Allongement du congé pour décès d'un enfant

Un salarié aura droit à un congé de 7 jours ouvrés (au lieu de 5 jours auparavant) en cas de décès :

- D'un enfant âgé de moins de 25 ans
- D'un enfant, quel que soit son âge, s'il était lui-même parent
- D'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.

Création du congé de deuil

Un congé dit « congé de deuil » cumulable avec le congé pour décès (décrit ci-dessus) sera accordé pour une durée de 8 jour ouvrable en cas du décès :

- De son enfant âgé de moins de 25 ans ;
- Ou d'une personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.

Le salarié pourra prendre ces 8 jours de façon fractionnée mais il devra prendre ce congé dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.

A NOTER :

- La durée de ce congé spécifique ne peut pas être déduite du nombre de jours de congés payés annuels du salarié.
- Il est partiellement pris en charge par la Sécurité sociale.

par nathalie.pignerol@cuma.fr • Normandie Ouest

Conduite du matériel : Quelles pratiques ? Et quelles règles à retenir ?

La conduite des matériels au sein de la cuma peut être effectuée par différents acteurs. Dans la plupart des cas, l'adhérent (ou son salarié, apprenti ou stagiaire) conduit lui-même le matériel sur son exploitation.

Lorsque la cuma fournit une prestation complète, c'est alors le chauffeur qui vient conduire le matériel chez les adhérents. Dans ce cas, c'est donc la cuma qui détient la responsabilité des travaux effectués et qui refacture la totalité de la prestation aux adhérents (*matériel + main-d'œuvre*). La prestation conduite peut être assurée par un agriculteur ou par un salarié, mais il existe des règles à suivre pour que cela soit possible.

En cas de prestation complète, il est toujours obligatoire de formaliser la période de travail entre les deux partis : d'une part la cuma et d'autre part la personne physique qui va réaliser les travaux (*salarié, exploitant individuel ou en société*). Un adhérent ou un agriculteur ne pourra pas proposer sa main-d'œuvre seule avec une facturation de son temps passé.

Il existe 2 possibilités pour qu'un agriculteur conduise le matériel de la cuma chez les autres adhérents

- la cuma l'embauche en réalisant un contrat de travail (*CDI, CDD, saisonnier, TESA ...*)
- la cuma réalise un contrat d'entreprise avec l'adhérent.

Dans ce 2^{ème} cas, la cuma n'est plus responsable du chantier et l'adhérent doit s'assurer pour couvrir les risques éventuels.

Attention, les associés de GAEC ne peuvent pas en principe réaliser des travaux à l'extérieur de leur exploitation. Il est cependant possible de demander une dérogation, sous condition de l'accord unanime de l'ensemble des membres du GAEC ainsi que du Comité départemental, et pour un maximum de 536 h/an.

Si la conduite est effectuée par un salarié recruté par la cuma, il faut également formaliser le lien entre le salarié et la cuma.

Plusieurs possibilités existent en fonction des besoins

- la cuma l'embauche en réalisant un contrat de travail (*CDI, CDD, saisonnier ...*)
- la cuma prend des parts dans un Groupement d'Employeurs où est embauché le salarié et dans ce cas le salarié du GE sera mis à disposition à la cuma
- la cuma réalise une convention de Mise à Disposition écrite avec l'exploitation dans laquelle le salarié est embauché (uniquement pour des périodes et des travaux définis).

Il faut pour cela l'accord du salarié, que celui-ci dispose des compétences nécessaires et que la Mise à Disposition soit prévue dans son contrat de travail.

Il arrive qu'un adhérent vienne conduire du matériel ou faire des travaux pour un autre adhérent sans contrat. En cas d'échange de services équivalents entre plusieurs adhérents, on peut considérer qu'il s'agit d'une banque de travail uniquement s'il n'y a pas de rémunération en fin de campagne. La banque de travail ne fait pas partie de la cuma, elle est toujours externe à la coopérative.

Dans tous les cas, que ce soit un adhérent ou un salarié qui conduise le matériel de la cuma, celle-ci doit pouvoir présenter un Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER) à jour.

Quels sont les risques encourus ?

Risque de requalification en contrat de travail dès lors que l'on démontre un lien de subordination ou le versement d'une contrepartie financière entre la cuma et la personne qui a réalisé les travaux.

Risque pénal encouru car la cuma s'expose au délit de travail dissimulé avec risque de sanctions : toute infraction à l'interdiction du travail dissimulé est punie d'un emprisonnement de 3 ans et d'une amende de 45 000 €. Ces peines sont portées respectivement à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros si la personne était mineure. Pour les personnes morales (exemple : cuma), les peines d'amendes sont multipliées par cinq.

par noellie.maillard@cuma.fr • Seine Normandie

DÉFAUT DE SIGNATURE D'UN CDD

La signature d'un CDD même un CDD saisonnier de courte durée est obligatoire et doit intervenir dans le délai de 48h suivant l'embauche. Son omission entraîne la requalification du contrat en CDI.

Que faire si le salarié refuse de signer le contrat dans les 48h ?

- Soit le mettre en demeure de signer avec lettre recommandée AR en rappelant que le contrat lui a été transmis dans les délais et selon les conditions convenues.
- Soit et sous réserve de pouvoir rapporter la preuve que le contrat a bien été remis au salarié dans le délai de 48h.

La rupture du contrat au cours de la période d'essai dans ce délai de 48h est également un moyen de faire face au refus ou réticences du salarié de le signer.

par nathalie.pignerol@cuma.fr • Normandie Ouest

Le CDD de remplacement

DEFINITION

Le CDD de remplacement est une solution pour l'employeur lui permettant de combler le vide laissé par l'absence d'un salarié. Il peut s'agir soit d'une absence pour maladie (*arrêt maladie du salarié remplacé*), soit d'une absence pour congés (*congé familial, congé pour création ou pour reprise d'entreprise, congés payés*), soit encore d'une absence pour suspension du contrat de travail du salarié remplacé.

Le CDD de remplacement ne peut viser qu'à remplacer un salarié et non plusieurs. De plus, il est impossible de recourir au contrat de remplacement si le salarié occupant le poste concerné a fait l'objet d'un licenciement économique dans les 6 mois. Enfin, le remplacement d'un salarié gréviste au moyen d'un CDD de remplacement est interdit.

DUREE ET FIN

Il peut être à terme précis ou à terme imprécis.

Conclure un CDD avec un terme précis :

Pour remplacement de maladie ou d'un congé parental, la durée maximale est de 18 mois renouvellement compris.

Pour l'attente de la prise de poste d'un salarié recruté en CDI, la durée du CDD de remplacement ne peut dépasser 9 mois.

Pour le remplacement d'un salarié dont le départ précède la suppression du poste, la durée maximale du CDD de remplacement est de 24 mois.

Conclure un CDD ayant pour terme le retour de la personne remplacée :

Dans ce cas, le contrat n'a pas de durée maximale mais une durée minimale doit être prévue. Votre contrat cesse le jour du retour du salarié remplacé ou à la fin de l'absence indiquée dans le contrat.

La durée minimale du contrat fixée par l'employeur doit cependant être respectée, même en cas de retour prématuré

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

La période d'essai

La période d'essai permet de s'assurer que le salarié embauché convient au poste sur lequel il a été recruté. Elle permet également au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. Elle n'est pas obligatoire. Sa durée varie en fonction du type de contrat de travail : CDI, CDD et également en fonction de la catégorie professionnelle du salarié. Elle peut être renouvelée ou rompue de manière anticipée, sous conditions.

Pour la convention collective Bretagne pays de Loire

- Pour un contrat de travail à durée indéterminée : la période d'essai est fixée à 1 mois pour le personnel ayant au plus 175 points, 2 mois pour le personnel ayant plus de 175 points, 3 mois pour les agents de maîtrise et 4 mois pour les cadres. Cette période est renouvelable une seule fois à condition que le contrat le prévoit et pour une durée identique.
- Pour un contrat de travail à durée déterminée : la période d'essai est fixée à 1 jour calendaire par semaine prévue au contrat sans pouvoir dépasser 14 jours calendaires si le CDD est inférieur à 6 mois. Au-delà des six mois, la période d'essai est fixée à un mois calendaire.

Pour La convention collective de la production agricole du Calvados

- Pour un contrat de travail à durée indéterminée : la période d'essai est fixée à 2 mois. Elle est renouvelable une seule fois à condition que le contrat le prévoit et pour une durée identique.
- Pour un contrat de travail à durée déterminée : la période d'essai est fixée à 1 jour calendaire par semaine prévue au contrat sans pouvoir dépasser 14 jours calendaires si le CDD est inférieur à 6 mois. Au-delà des six mois, la période d'essai est fixée à un mois calendaire.

Pour la convention collective cuma du département de l'Orne

- Pour un contrat de travail à durée indéterminée : la période d'essai est fixée à 2 mois pour le personnel de niveau 1, à 3 mois pour le personnel de niveau 2 à 4, à 4 mois pour les cadres. Cette période est renouvelable une seule fois à condition que le contrat le prévoit et pour une durée identique.
- Pour un contrat à durée déterminée :

Durée du contrat	Durée de la période d'essai
1 semaine	1 jour
2 semaine	2 jours
3 semaine	3 jours
de 1 à 2 mois	4 jours
de 2 à 3 mois	1 semaine
de 3 à 6 mois	2 semaines
à partir de 6 mois	1 mois

Pour la convention collective cuma de la Manche

- Pour un contrat de travail à durée indéterminée : la période d'essai est fixée à 2 mois pour le personnel quel que soit son coefficient de rémunération. Pour les cadres, elle est fixée à 2 mois pour les salariés du troisième groupe, à 4 mois pour le deuxième groupe et à 6 mois pour le premier groupe.
- Pour un contrat à durée déterminée : la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois et d'un mois dans les autres cas.

Attention

si le CDD n'a pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale prévue au contrat.

Trois conditions doivent être remplies pour que le renouvellement de la période d'essai soit valable

- Le renouvellement de la période d'essai est prévu par la convention collective.
- Le fait qu'elle peut être renouvelée est clairement indiqué dans le contrat de travail.
- Le salarié a donné son accord pour renouveler la période d'essai, durant la période d'essai initiale, par écrit ou par courriel.

Rupture anticipée de la période d'essai

Une rupture anticipée de la période d'essai est possible par l'une ou l'autre des parties. Pour cela, il faut respecter un délai de prévenance qui diffère en fonction de la personne qui est à l'initiative de la rupture et de la durée de présence dans l'entreprise.

Si la rupture est à l'initiative de l'employeur

Durée de présence dans l'entreprise à respecter

Durée dans l'entreprise	Délai de prévenance
Inférieur à 8 jours	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures
Entre 1 mois et 3 mois	2 semaines
Supérieur à 3 mois	1 mois

Si la rupture est à l'initiative du salarié

Durée de présence dans l'entreprise à respecter

Durée dans l'entreprise	Délai de prévenance
Inférieur à 8 jours	24 heures
Au moins 8 jours	48 heures

Pour toutes ces étapes pendant la période d'essai (*prorogation, rupture*), l'écrit est indispensable !

Ne négligez pas le formalisme !

Conduire sans permis oui... Mais !

La règle générale du Code de la Route (art. L.221-2) est que tout conducteur doit détenir un permis de conduire selon la catégorie du véhicule. Elle s'applique sur toutes les voies ouvertes à la circulation publique.

Cependant une dérogation existe (Art.221-20) qui précise « Les dispositions (...) ne sont pas applicables aux conducteurs des véhicules et appareils agricoles ou forestiers, attachés à une exploitation agricole ou forestière, à une entreprise de travaux agricoles ou à une coopérative d'utilisation de matériel agricole ». Ainsi le conducteur d'un véhicule attaché à une exploitation agricole ou forestière, une ETA ou une cuma, n'est pas soumis à l'obligation de détention d'un permis adapté à la catégorie du véhicule.

Cependant il existe 3 limites :

- l'âge du conducteur, 16 ans pour un véhicule de moins de 2.50m de large et 18 ans pour tous les autres véhicules ou pour le cas de plusieurs équipements remorqués en convoi ou une remorque transportant du personnel
- la vitesse la dérogation ne s'applique que pour les tracteurs n'excédant pas 40km/h, au-delà de cette vitesse le chauffeur devra détenir un permis, B, BE, C1, C1E, C ou CE selon le PTAC du tracteur.
- l'activité agricole, la dérogation n'est valable que pour les travaux agricoles, si le matériel est affecté à d'autres travaux (*transport de pierre, terre, ...*) elle ne s'applique plus afin de ne pas créer une concurrence déloyale vis-à-vis des autres entreprises effectuant la même activité.

Il est recommandé que les chauffeurs salariés détiennent au moins le permis B, notamment pour l'utilisation des véhicules de la cuma pour la recherche de pièces, le convoyage des moissonneuses...

Il est possible d'appliquer dans le contrat de travail une clause de détention du permis B, qui mentionne que l'exercice des fonctions du salarié implique obligatoirement la conduite de véhicules de l'entreprise et donc la détention d'un permis valide, oblige le salarié à montrer régulièrement l'original de son permis de conduire, à informer immédiatement en cas de perte du permis (*réétention, suspension, annulation, invalidation*) et enfin prévoir les conséquences de la perte éventuelle du permis de conduire.

Attention, si le permis de conduire n'est pas obligatoire pour conduire un tracteur, une moissonneuse ou tout autre automoteur agricole, une condamnation à une suspension, une annulation ou une invalidation d'un permis de conduire B peut être assortie d'une peine complémentaire « *Interdiction de conduire certains véhicules terrestres à moteur, y compris ceux pour la conduite desquels le permis de conduire n'est pas exigé, pour une durée de 5 ans et plus* » (Art. L.224-16). En ce cas le conducteur ne pourrait plus conduire ni tracteur, ni moissonneuse, ... ni mobylette !

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

cuma et matériels, près de chez vous EN 1 CLIC

Faites entrer vos cuma
dans une autre dimension

myCuma Link
pour tous

Accédez à toutes les cuma
de France,
par zone géographique
ou par matériel

myCuma Link
pour les responsables
de cuma

Accédez au plus
grand parc machines
de France

Intercuma :
optimisez le parc
machines de votre cuma



Connectez-vous dès maintenant
link.mycuma.fr

link

my
cuma
link





Etape clé de l'embauche d'un salarié de cuma : l'entretien d'embauche

L'entretien d'embauche est un moment clé pour la cuma, afin qu'elle choisisse le candidat correspondant au mieux à ses attentes.

Cet entretien a pour but de vérifier l'adéquation du candidat avec le poste proposé, avec la Cuma et l'équipe en place et de donner au candidat des informations sur la Cuma et le poste à pourvoir.

A l'issue de l'entretien, les deux parties doivent avoir tous les éléments qui leur permettent de prendre une décision.

Un entretien durera environ une heure, pendant laquelle le candidat s'exprimera pendant la majeure partie du temps.

Le recruteur aura pour mission d'écouter et de relancer par des questions. Le temps étant court, les informations recueillies devront compléter le CV et la lettre de motivation, sans faire doublon.

Les différentes phases de l'entretien d'embauche

1 - Accueil

Endroit calme et approprié, se présenter, mettre à l'aise, climat de confiance réciproque, rappeler le poste à pourvoir et présenter la Cuma brièvement.

2 - Se centrer sur le candidat

- Le laisser se présenter (*en 5 mn*).
- Approfondir son parcours : questions ouvertes, faire préciser les flous, expliquer les contradictions, développer les réponses...
- Ses expériences antérieures : responsabilités, réussites, échecs...
- Sa formation : pourquoi cette orientation, qu'en avez-vous retiré d'intéressant...
- Sa motivation : pourquoi avoir répondu à cette offre, les aspects intéressants du poste, projet professionnel à moyen et long terme...
- Sa personnalité : ses qualités, ses défauts, travail en équipe, apports pour la cuma, loisirs...
- Questions diverses : revenir sur des aspects flous du candidat importants pour la décision finale.

3 - Présenter le poste et l'environnement de travail

La cuma, les tâches et missions principales, les savoirs requis, les compétences techniques et organisationnelles attendues, le savoir-être requis, les exigences du poste, les responsabilités, l'organisation du travail, les horaires...

La rémunération : ses prétentions puis le salaire proposé, les évolutions possibles et les avantages divers. Date d'embauche, période d'essai, type de contrat...

4 - Conclusion de l'entretien

Points et questions que souhaite aborder le candidat. Les suites à donner. Remerciement et accompagnement du candidat.

Un entretien de recrutement, même s'il n'aboutit pas, laisse une trace et une image de la Cuma et des recruteurs.

5 - Résumer les points clés et l'évaluation du candidat

Se garder du temps pour faire la synthèse à chaud juste après l'entretien.

Outre les conclusions sur les compétences, ai-je envie de travailler avec ce candidat ? Le voit-on s'insérer dans l'équipe et évoluer à terme ?

Se donner un temps pour prendre sa décision d'embaucher.

Pour mémoire, si l'employeur choisit un candidat pour un poste, le candidat choisit lui aussi sa future entreprise, donc il faut toujours être honnête et intègre, afin que l'embauche soit réussie et durable.

Un salarié dans notre cuma, non merci !??

Autour de vous, des cuma recrutent. Et vous vous dites : c'est bien mais ce n'est pas pour nous, on est trop petit ou on n'a pas de moissonneuses. Pourtant, l'expérience des cuma ayant franchi le cap prouve que ce n'est pas une question de nombre de matériels, de chiffre d'affaires ou de nombre d'adhérents.

La taille des systèmes d'exploitation augmente, la main d'œuvre dite familiale se raréfie (*retraités, aides familiaux...*) et les agriculteurs aspirent, comme le reste de la société, à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Tous ces éléments conduisent à de la délégation, en plus ou moins grande quantité, répartie de façon parfois inégale dans l'année. Le salariat en cuma prend alors tout son sens.

La délégation des missions à la cuma permet, au-delà du gain de temps, une intervention au bon moment. La surcharge de travail entraîne souvent du décalage dans la gestion des cultures (*besoins de la plante, pression adventices et maladies...*) mais également une présence moindre dans les ateliers d'élevage (*surveillance, détection d'événements, interventions...*).

Et naturellement, une meilleure gestion du temps se répercute en économies.

Côté cuma aussi, les économies se comptent facilement. La conduite et l'entretien réalisés par les salariés de cuma permettent l'anticipation des pannes, des réparations moins coûteuses, une durée de vie plus longue des matériels et une meilleure revente.

La rentabilité des activités est également améliorée ; les chantiers sont optimisés et les temps morts entre adhérents réduits à leur minimum.

La cuma de l'Equipe et la cuma des Quatre saisons situées à Saint Hilaire du Maine (*Mayenne*) ont franchi le cap il y a quelques années déjà. Leur bilan est éloquent. Rien que d'un point de vue financier,

« *le salarié ne coûte rien à la cuma* » (cf.)

Le suivi du matériel et des pièces d'usure, la conduite exclusive et optimisée pour certains matériels par le salarié sont des arguments prépondérants pour les responsables des deux cuma. Par ailleurs, les activités nécessitant de la conduite se sont développées. Il faut admettre que le profil et la personnalité du salarié sont une des clés de la réussite.



La conclusion vient des deux cuma citées ci-dessus

« *des agriculteurs s'intéressent à nos matériels de récolte mais ils demandent si la cuma peut fournir plus de main d'œuvre pour les chantiers* »...

Pour consulter l'article :

<https://www.entraid.com/articles/economies-parc-materiel-compensent-charge-salarie>

(cf. article Entraid'ouest spécial Mayenne juin 2019)

par helena.noel53@cuma.fr • Mayenne

PRATIQUE

Le salarié semble démotivé : que faire ?

Nous venons de vivre durant ces 6 mois des relations humaines et professionnelles particulières avec les mesures imposées par la COVID. Les Cuma sont organisées sur des relations humaines qui se réalisent quotidiennement entre adhérents et salariés. Quelques conseils pour retrouver la dynamique.

Réinstaurer une ambiance sereine

Avec moins de réunion d'organisations, les personnes se sont moins vues et beaucoup de choses se sont dites au téléphone. Mais la communication à distance n'est pas identique ! Si vous sentez que des frustrations se sont créées suite à des messages blessants, il ne faut pas hésiter à laisser la parole pour que chacun s'exprime avant que cela ne s'envenime. Cela permettra de rappeler les règles de bonne communication.

Réaffirmer les missions et fixer les objectifs

Chaque salarié doit connaître ses missions et ses objectifs à atteindre. Laisser le flou et la routine du « *comme d'habitude* » n'a rien de motivant. Le cap à atteindre va créer une dynamique et cette motivation s'accroît à chaque cap passé. Pour celles et ceux qui ont réalisé les formations management du réseau cuma, pensez aux critères SMART : *Spécifique, Mesurable, Accepté du salarié, Réaliste et défini dans le Temps*.

L'autonomie de chacun sera différente selon les objectifs et la maîtrise du salarié, mais dans tous les cas une autonomie est à instituer, surtout que vous n'êtes pas à l'atelier tous les jours. Elle grandira au fur et à mesure de la confiance que vous aurez envers le salarié. Par contre il ne faut pas laisser tout faire au salarié au point qu'il devienne indépendant, le risque est que le salarié suive ses objectifs et non ceux de la cuma. Une fois atteints, ces objectifs doivent être une base pour reconnaître la valeur et l'investissement du salarié et parfois de l'équipe. La reconnaissance est un carburant qu'il faut utiliser, surtout si dans le même temps il faut améliorer le fonctionnement. Le salarié aura aussi sans doute des idées d'améliorations : encore faut-il lui demander et qu'il est confiance pour les exposer.

Montrer l'exemple

Toute la difficulté de manager est l'organisation de la structure en tripartite. On ne peut pas considérer l'adhérent comme un client comme dans les autres entreprises où le salarié fait des prestations. En cuma, l'adhérent est souvent aussi responsable d'activité ou responsable matériel. Ce qui implique que les règles de fonctionnement et de communication doivent être appliquées pour tout le monde. Montrer l'exemple en tant que responsable est primordial si l'on veut que les adhérents respectent la règle. Le rôle du président et du responsable est de rappeler les règles. C'est une mission qu'il ne faut pas déléguer car l'adhérent à l'impression de se faire commander par le salarié et le salarié de ne pas être écouté : une source de frustrations à éviter pour ne pas laisser la démotivation gagner

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

FORMATION

Entretiens professionnels : 2020, le bilan

Depuis mars 2014, une loi a été instaurée pour mettre en place les entretiens professionnels obligatoires. Réalisés par les employeurs, le principe est le suivant :

LOI DU 5 MARS 2014
Un entretien professionnel tous les 2 ans (entre 2014 et 2020)
ET
Un de ces 3 éléments • une formation • une acquisition d'éléments de certification • une progression salariale ou professionnelle (individuelle ou collective, exemple : augmentation de salaire, plus de responsabilité, changer de métier...)
LOI DU 5 SEPTEMBRE 2018
Un entretien professionnel tous les 2 ans (entre 2014 et 2020)
ET
Une formation autre qu'une formation obligatoire (exemple : FIMO transport)

En 2020, l'heure du bilan a sonné !

En effet, si les entretiens ont lieu tous les deux ans, tous les six ans, l'employeur doit vérifier qu'il a bien répondu aux différents critères imposés par la loi.

Vous avez donc 2 possibilités :

- Appliquer la loi de mars 2014
- Appliquer la loi de septembre 2018

Mais dans tous les cas, les conditions sont cumulatives (ET).

Vous avez jusqu'au 31 décembre 2020 pour justifier de vos obligations et pour réaliser les entretiens de bilan à 6 ans.

A ce jour, il n'y a pas de sanctions prévues pour les entreprises de moins de 50 salariés. Ce qui ne veut pas dire que ce sera toujours le cas, alors autant mettre en place ces entretiens et en faire un temps d'échange avec votre (vos) salarié(s).

POUR RAPPEL :

- Ces entretiens peuvent être réalisés en même temps que l'entretien annuel. En revanche, un compte rendu écrit et à part doit être rédigé et classer dans le dossier de chaque salarié.

- Ils ont pour but de :

- Recenser les besoins de formation du salarié et/ou mettre en place des actions de formation
- Rendre le salarié acteur de son évolution professionnelle (*développement des activités, progression...*)
- Apprécier les compétences-clés liées au poste
- Faire le point sur les certifications acquises et la qualification

par elsa.amont@cuma.fr • Pays de la Loire

Défi emploi : 1 815 euros pour recruter et former

Pour favoriser l'embauche dans les structures de moins de 11 salariés, OCAPIAT (l'opérateur de compétences qui remplace le FAFSEA depuis janvier 2019) vous accompagne pour recruter et former des nouveaux salariés avec une aide de 1 815 euros HT*

Pour quel contrat ?

Nouveau salarié recruté en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois, dont le contrat ne rentre pas dans les aides à l'emploi. Un même salarié ne peut bénéficier du dispositif qu'une fois tous les 5 ans. Seuls les contrats avec un temps de travail égal ou supérieur à 80% (base 35h) sont éligibles.

Pour quelle cuma ?

Celles qui ont moins de 11 salariés

Pour quelle formation ?

Dans le cadre d'une formation externe et/ou interne selon le PIF établi avec l'Ocapiat (PIF : Plan Individuel de Formation)

Quand faire la demande ?

Dans le mois qui suit l'embauche et avant le début de la formation

Quelles démarches ?

1 • Dans les jours qui suivent le recrutement, je contacte l'animateur emploi du département qui va m'orienter vers le référent Ocapiat de mon secteur. Ce référent réalisera une analyse des besoins du salarié et de la cuma. Le Protocole Individuel de Formation sera réalisé par la suite

2 • La cuma envoie la demande à Ocapiat (maxi 1 mois après l'embauche)

3 • Ocapiat valide la prise en charge (sous réserve de fonds disponibles)

4 • La cuma valide son adhésion au dispositif Défi emploi (1 485 € HT)

5 • A la fin de la démarche, Ocapiat règle directement la facture du prestataire/référent Ocapiat (maxi 1200 euros) et verse à la cuma 100% de la prise en charge 3 300 euros HT

6 • Ocapiat encaisse l'adhésion volontaire de la cuma : 1 485 euros.

* 3300 euros versés par Ocapiat - 1485 euros d'adhésion versés par la cuma à Ocapiat = 1 815 euros d'aide au final.

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

Du DIF au CPF, de quoi parle-t-on ?



Depuis 2019, le droit aux heures de formation a été converti en euros.

Le DIF (Droit Individuel à la Formation) a été mis en place en 2004 pour encourager les salariés à se former. L'entreprise employeuse abondait le compteur de chaque salarié 24h annuellement (pour un salarié à temps plein).

Depuis le 01/01/2015, c'est le CPF (Compte Professionnel de Formation) qui l'a remplacé. Au-delà du sigle qui change, la volonté de l'Etat est de rendre le recours à la formation professionnelle plus accessible : formation sur le temps de travail ou en dehors, et également formation hors des périodes en emploi : formation, chômage...

Pour assurer la transition entre l'ancien et le nouveau système, il a été laissé cinq ans aux salariés pour inscrire leur droit à formation acquis jusqu'au 31/12/2014. Si le salarié ne fait pas la démarche avant le 31/12/2020, il perd la totalité des droits acquis avant 2015. Le montant à reporter a été communiqué au salarié par l'employeur du moment (sur le bulletin de salaire de décembre 2014 ou par le biais d'une attestation.)

par helena.noel53@cuma.fr • Mayenne

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

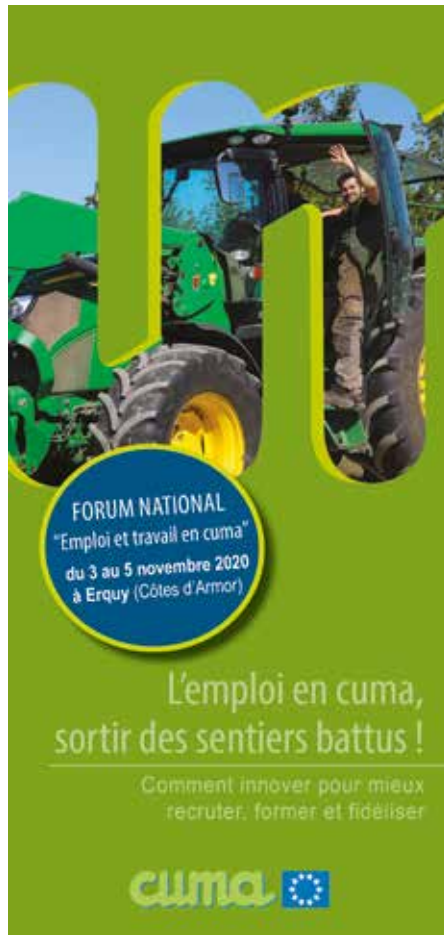
Je calcule le prix de revient
prévisionnel
du nouveau matériel

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



FORUM NATIONAL
"Emploi et travail en cuma"
du 3 au 5 novembre 2020
à Erquy (Côtes d'Armor)

L'emploi en cuma,
sortir des sentiers battus !

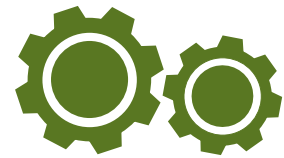
Comment innover pour mieux
recruter, former et fidéliser



Le forum national de l'emploi en cuma
a lieu cette année à l'Ouest

3 jours d'échange

Destiné aux animateur.rices
et administrateur.rices
des fédérations de cuma,
il est un lieu d'échanges et de construction
pour œuvrer ensemble au développement
de l'emploi et des métiers du réseau.



Désherb'Innov

l'agriculture de demain

L'expertise
du désherbage mécanique
a maintenant
son rendez-vous.

Initialement programmé le 23
juin au Pertre en Ille-et-Vilaine,
prévue pendant la période
d'urgence sanitaire, la journée
a été reportée.

Pour palier à ce contre temps,
nous vous proposerons
un autre format lors d'un
rendez-vous en ligne de type
"Webinar" à l'automne

contact : 02 99 54 63 15
www.desherbinnov.com



CONTACT

Fédération Bretagne Ille 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 Pignerol

02 33 06 48 26 • nathalie.pignerol@cuma.fr

Seine Normandie

Noëllie maillard

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

Union des Pays de la Loire

Arnaud Bourgeois

02 40 16 39 52 • arnaud.bourgeois@cuma.fr

INFO **cuma**
EMPLOYEURS

Lettre d'informations employeurs de la fédération des cuma Ouest
73, rue de Saint-Brieuc - CS 56520 35065 Rennes cedex 02 99 54 63 15

Directeur de la publication : Sonia Lebras

Réalisation : service communication FRCuma Ouest

Tirage : 960 exemplaires



D'INFOS SUR
www.ouest.cuma.fr