

INFOCUMA EMPLOYEURS



sommaire

Page 2

- Monétisation des jours de repos : rachat des jours de RTT par l'employeur
- Défisiscalisation des heures supplémentaires
- La prime PPV continue...

Page 3

- Revalorisation des salaires : attention ce n'est pas automatique !

Page 4

- Nouvelles obligations dans la transmission des informations aux salariés
- L'abandon de poste désormais considéré comme une démission

Page 5

- Le Groupement d'Employeurs : une réponse au manque de main d'œuvre ?!
- Rangement optimisé des cardans pour prise de force

Page 6

- Aides à l'embauche : nouveauté 2023
- Les cuma un bon vivier pour transmettre les exploitations ?

Page 7

- Se former tout au long de sa vie professionnelle pour progresser et échanger

Page 8

- La réglementation fixe des limites à la durée de travail

Edito

par Cédric Le Floch
Président de la Fédération des cuma de Bretagne

Nouvelle année, nouvelle fédération, nouvelle embauche !

L'année 2022, vient de s'achever et avec elle la fin des trois fédérations de proximités en Bretagne.

En effet, après près de deux ans de travail et de réflexion, la fédération des cuma de Bretagne est née. Une nouvelle fédération qui garde à l'esprit de maître mot cuma au centre de toutes les discussions qui ont permis d'aboutir à ce projet commun. Car la cuma, ce n'est pas simplement l'investissement en commun. C'est une organisation collective mais aussi quelque part un vrai choix de vie, une vraie conception du métier d'agriculteur.

Les évolutions économiques, sociétales et environnementales engendrent un perpétuel mouvement dans l'évolution de notre métier d'agriculteur avec un sentiment d'accélération et d'instabilité. Ce contexte impacte la structure de l'emploi dans nos entreprises avec un recours à plus en plus important à de la main d'œuvre salariale.

Les cuma sont fortement impliquées dans la vie de nos territoires.

Elles doivent contribuer à ce développement en confortant l'emploi autour de la machine, en développant les chantiers complets, l'inter cuma. Mais aussi en faisant beaucoup plus sur l'embauche partagée qui est une des solutions à notre problème de main d'œuvre sur nos exploitations. C'est ce que nous avons fait sur notre cuma. Le départ à la retraite de notre salarié qui était présent depuis 32 ans nous a permis de réfléchir à l'évolution de notre cuma, mais également à l'évolution de nos exploitations.

L'embauche d'un jeune salarié contribuera à poursuivre l'activité autour de la machine et du matériel automoteur. Mais surtout, avec la création du groupement d'employeurs au sein de notre cuma, qui permettra de garantir la stabilité de l'emploi et de la souplesse dans la gestion du temps de travail dans nos exploitations.

Je vous souhaite une bonne lecture et mes meilleurs vœux pour 2023.



GUIDE DES PRIX DE REVIENT DES MATÉRIELS EN CUMA

EDITION OUEST 2023

Et en ligne sur : www.gprcumaouest.fr



MONÉTISATION DES JOURS DE REPOS : RACHAT DES JOURS DE RTT PAR L'EMPLOYEUR



Les salariés peuvent demander à leur employeur de racheter leurs journées ou demi-journées de repos (RTT) acquises au titre des périodes postérieures au 1^{er} janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2025.

Le salarié doit pour cela faire la demande à son employeur qui peut ou non l'accorder (décision unilatérale), en totalité ou en partie. Il faut savoir que le nombre de demandes n'est pas limité. Aucun formalisme n'est imposé, le salarié peut matérialiser sa demande par tout moyen à disposition. Il est cependant recommandé d'établir un processus harmonisé au sein de l'entreprise pour faciliter le traitement des demandes de monétisation.

Les journées ou demi-journées de RTT travaillées sont payées au tarif de la première heure supplémentaire défini dans l'entreprise, c'est-à-dire au salaire horaire majoré.

Ces heures ne sont cependant pas prises en compte dans le contingent d'heures supplémentaires.

Ce revenu est exonéré des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu, dans la limite de 7500 €. Il est toutefois soumis à la CSG et à la CRDS et est inclus dans le montant du revenu fiscal de référence.

Ne sont pas concernés par cette possibilité de rachat par l'employeur :

- les jours de repos des salariés en forfait jours
- les jours de repos affectés sur un CET
- les jours de repos compensateurs équivalents venant en remplacement du paiement des heures supplémentaires
- les jours de repos soldés de tout compte

par noellie.maillard@cuma.fr • Seine Normandie

DÉFISCALISATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Rappel du dispositif : (- 20 salariés) - heures au delà des 35h hebdomadaires réglementaires.

- Déduction 1.50€/he supplémentaire sur les charges patronales
- Réduction de 11.31% sur le montant des heures supplémentaires pour les charges salariales

Et en plus, défiscalisation des heures supplémentaires avec un plafond relevé depuis le 1/08/22 à 7 500€ au lieu de 5 000€.

→ rétroactif au 1/01/2022 : Limite portée à 7 500 € pour les revenus de l'année 2022 (à déclarer en 2023).

Par contre, le fisc va retenir les heures supplémentaires pour le calcul du revenu fiscal de référence bien qu'elles soient exonérées d'impôt.

par nathalie.pignerol@cuma.fr • Normandie Ouest

LA PRIME PPV CONTINUE...

Nommée prime PEPA en 2021, elle a évolué selon la loi du 16 août 2022 pour devenir la prime PPV (Prime de Partage de la Valeur). Elle reste exonérée de cotisations sociales et fiscales jusqu'au 31/12/2023. Petits rappels techniques et témoignage de la cuma la Vertonne aux Sables d'Olonne.

Sur la mise en place technique, une fiche détaillée est à disposition des cuma sur simple demande auprès de votre animatrice emploi.

Les critères importants sont : maximum 3000 euros par année civile par salarié pour être exonérée totalement, elle pourra être modulée selon des critères précisés dans la fiche technique, elle ne doit pas se substituer à un paiement d'heures supplémentaires, ni une augmentation de salaire et le versement peut se faire en plusieurs fois avec au maximum un versement par trimestre.



Témoignage de David Burneau, responsable salariés à la cuma la Vertonne

POURQUOI AVEZ-VOUS MIS LA PRIME PPV EN 2022 ?

« Finalement, nous avons mis en place la prime PEPA en mars 2022 et PPV en décembre 2022. Elles viennent valoriser l'investissement des salariés pour la cuma. Pour cette fin d'année, nous avons eu le départ d'un salarié. Le temps passé en plus a été valorisé en heures supplémentaires et par cette prime le conseil d'administration a voulu valoriser l'engagement des salariés qui apporte une bonne dynamique sur toute la cuma ».

COMMENT LA PRIME PPV S'EST MISE EN PLACE ?

« Le débat a eu lieu en conseil d'administration en décembre sur les différentes possibilités existantes. La prime PPV répondait aux objectifs que nous nous étions fixés et le coût était sans cotisation, ni fiscalité pour les salariés. Pour la somme versée, nous sommes partis sur 1 000 euros par salarié (comme en mars 2022) sans distinguer les postes et le temps de travail. Les 3 salariés ont été valorisés de façon identique car ils sont complémentaires qu'ils soient à temps plein ou temps partiel. Chacun apporte ses compétences à l'équipe et nous souhaitons continuer dans cette dynamique en embauchant un chauffeur mécanicien supplémentaire au printemps 2023... Avis aux candidats ! ».

Vous pouvez envoyer votre candidature au poste de chauffeur mécanicien permanent au mail suivant : lavertonne@wanadoo.fr

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

REVALORISATION DES SALAIRES : ATTENTION CE N'EST PAS AUTOMATIQUE !

Les salariés de cuma sont rémunérés conformément à leur classification déclinée dans la grille des salaires de la Convention Collective Nationale (CCN) Production Agricole et cuma. Celle-ci est revalorisée dans le cadre des négociations de la commission paritaire de la CCN PA/cuma.

Suite à l'augmentation du SMIC de 1.81 % au 1^{er} janvier 2023, les partenaires sociaux ont conclu un avenant, après les 2 séquences de négociation du 17 et 27 janvier 2023, qui revalorise la grille des salaires minimaux comme suit :

Palier	Coefficient de l'emploi		Salaire minimum (€)	Revalorisation négociée
	Entre	Et		
Palier 1	9	11	11,27	1,81%
Palier 2	12	16	11,36	2,62 %
Palier 3	17	24	11,53	3,78 %
Palier 4	25	35	11,77	3,70 %
Palier 5	36	51	12,29	3,45 %
Palier 6	52	73	12,87	3,21 %
Palier 7	74	104	13,62	3,10 %
Palier 8	105	143	14,56	2,82 %
Palier 9	144	196	15,76	2,74 %
Palier 10	197	270	17,46	2,59 %
Palier 11	271	399	19,86	2,58 %
Palier 12	400		22,70	2,48 %

Cet avenant numéro 6 entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois qui suit la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel. Pour autant, il est important que les employeurs s'emparent du sujet de la revalorisation salariale après chaque négociation de la grille. Ils doivent ainsi définir eux-mêmes le taux horaire de chacun de leurs salariés en lien avec la nouvelle grille CCN, et décider des augmentations accordées ou pas et de la date de leur application.



En effet la revalorisation de la grille n'entraîne pas une augmentation automatique du taux horaire du salarié à la date de sa négociation, car celui-ci peut être supérieur à celui du palier dans lequel il se trouve.

En revanche ceux qui se trouvent au salaire minimum du palier sont revalorisés automatiquement mais à la date d'extension de l'avenant soit environ 2 à 3 mois après négociation.

C'est pourquoi, les responsables des fédérations de cuma préconisent à toutes les cuma employeurs de revaloriser le taux horaire des salariés à hauteur de l'augmentation négociée au niveau de chaque palier de la grille des salaires de la CCN et sans attendre la date d'application de l'avenant compte tenu du contexte de tension sur le pouvoir d'achat.

Toutefois, les employeurs restent décideurs et conservent la gestion politique salariale de leur cuma tout en restant également attentifs à l'évolution des salaires et à la cohérence des rémunérations dans leur équipe de salariés afin de maintenir une attractivité au sein de la cuma.

Après décision, pensez à communiquer au Service Paye, les modifications du taux horaire de chaque salarié et sa date d'application.

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

Changements au 01/01/2023	CUMA		ASSIETTE MENSUELLE
	PO	PP	
Plafond Mensuel de Sécurité Sociale = 43 992 € annuel			3 666 €
SMIC horaire = 11,27 € (+ 1,81 %)			1 709,28 €
Minimum Garanti (MG 2023)			4,01 €
Gratification de stage (montant minimum) = 4,05 € de l'heure	Cotisable au-delà des 4.05 € / h		Obligatoire si stage de plus de 2 mois
Titres Restaurants : limite d'exonération des cotisations sociales		6,50 €	Distribués en Part Patronale
Avantage en nature : repas	5,20 €		
Frais professionnels : limite exo. cotis. sociales - indemnité de repas	20,20 €		Salarié contraint de prendre son repas au restaurant
Frais professionnels : limite exo. cotis. sociales - indemnité de restauration hors locaux Cuma	9,90 €		Salarié NON contraint de prendre son repas au restaurant
Heures supplémentaires et complémentaires (entreprise de moins de 20 salariés)	Taux de réduction fixé à 11,31 %	Réduction forfaitaire de 1,5 € par h supp.	Exonération fiscale dans la limite de 7 500 € net

NOUVELLES OBLIGATIONS DANS LA TRANSMISSION DES INFORMATIONS AUX SALARIÉS



Le 1^{er} août 2022, la liste des informations à transmettre aux salariés embauchés a été étendue. Depuis cette date, les informations suivantes doivent être communiquées :

- La durée et les conditions de la période d'essai ;
- Le droit à la formation octroyé par l'employeur ;
- La procédure à respecter par l'employeur et le salarié en cas de rupture du contrat de travail, (conditions de forme et délais de préavis notamment) ;
- L'identité de l'organisme de sécurité sociale qui reçoit les cotisations sociales (MSA) et la protection en termes de sécurité sociale délivrée par l'employeur (mutuelle).

D'autre part, la durée de travail doit être précisée. L'employeur doit donc mentionner la durée de la journée ou semaine de travail normale du salarié et toutes les informations relatives aux heures supplémentaires et leur rémunération.

Les délais pour remettre ces informations a également été revue. Désormais, l'employeur a 7 jours calendaires pour transmettre les informations dites "essentiels" :

- L'identité des parties
- Le lieu de travail
- Le titre et la catégorie d'emploi
- La date de début de la relation de travail
- La durée du contrat à durée déterminée
- La durée et les conditions de la période d'essai,
- La rémunération
- La durée de travail

Toutes les autres informations doivent être transmises au salarié dans un délai d'un mois à compter du premier jour de travail.

De façon générale, les informations doivent être transmises de manière individuelle, en support papier ou sous format informatique, sous la forme d'un ou de plusieurs documents.

par antonin.rougeot@cuma.fr • Union des Pays de la Loire

L'ABANDON DE POSTE DÉSORMAIS CONSIDÉRÉ COMME UNE DÉMISSION



Pour les salariés qui souhaitent quitter une structure pour un nouveau projet ou emploi, l'abandon de poste était souvent utilisé pour que l'employeur n'ait pas à verser les indemnités de licenciement ou de rupture conventionnelle tout en permettant au salarié de bénéficier de ses droits au chômage (et notamment l'Allocation Retour à l'Emploi et l'Aide aux Créateurs et Repreneurs d'Entreprise)

Dans le cadre de la réforme de l'assurance chômage, la loi « Marché du Travail » voulue par le gouvernement pour répondre aux difficultés de recrutements depuis la fin de la crise sanitaire a été complétée par le parlement en s'orientant principalement sur l'encadrement des abandons de postes et des refus de CDI suite à un CDD ou un contrat d'intérim.

La loi vient d'être validée par le parlement et une vérification par le conseil constitutionnel doit maintenant être traduite en décrets d'application. Désormais, tout abandon de poste sera donc considéré comme une démission et n'ouvrira pas de droits au chômage et donc aux aides à la création d'entreprise qui y étaient liées (sauf exceptions). En effet, selon l'article L.12-37-1-1 du code du travail, un salarié est présumé avoir démissionné de son emploi dès qu'il abandonne de façon volontaire son poste de travail, et qu'il ne reprend pas malgré la mise en demeure envoyée par son employeur.

Le salarié qui souhaite quitter l'entreprise n'a donc d'autre choix que de solliciter une rupture conventionnelle ou de démissionner. Le licenciement ne pouvant s'envisager que dans des conditions spécifiques. Si la structure souhaite accompagner le salarié dans son choix de changement de projet professionnel, la rupture conventionnelle est le moyen le plus adapté mais engendre des indemnités de rupture à charge de l'employeur.

Pour rappel, le montant moyen équivaut à un quart de mois de salaire brut par année d'ancienneté en dessous de 10 ans de présence et un tiers de salaire brut pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté + un forfait social de 20 %.

Les évolutions de la parution des décrets d'application de la loi seront scrutées par votre fédération de proximité, n'hésitez pas à contacter votre animateur emploi pour plus d'informations à ce sujet.

par sonia.lebras@cuma.fr • Bretagne
et laurent.lejars@cuma.fr • Union des Pays de la Loire

LE GROUPEMENT D'EMPLOYEURS : UNE RÉPONSE AU MANQUE DE MAIN D'ŒUVRE ?!

Dans les exploitations, le manque de main d'œuvre est une préoccupation. Que les agriculteurs aient des besoins ponctuels, urgents ou structurels, les réponses existantes sur le terrain ne sont pas toujours adaptées aux besoins.



TÉMOIGNAGE

C'est cette réflexion qui a animé trois agriculteurs (adhérents de cuma) pour réfléchir à un outil de partage de la main d'œuvre. La recherche du salarié a été simple et son profil tout à fait adapté aux attentes des exploitants. Fabrice est en fait un ancien agriculteur des environs, avec des aptitudes en élevage et de bonnes compétences en culture. Il est donc devenu le salarié du groupement d'employeurs « les Brilllets ». Ainsi, que ce soit pour 2h sur une journée ou une semaine d'affilée, c'est confortable. Il connaît le fonctionnement de chacun, le parcellaire, les voisins, la cuma : la confiance est installée. Auparavant, les exploitants avaient rencontré quelques candidats : souvent très jeunes ou ne souhaitant pas travailler le week-end : peu compatibles avec des systèmes laitiers...

Le suivi administratif par le groupement d'employeurs est mutualisé ; la FDcuma a accompagné la création. Pour la partie opérationnelle, ils ont un groupe WhatsApp qui permet d'échanger en temps réel sur les changements de dernière minute. Et une réunion hebdomadaire permet de caler les besoins de chacun en saison haute (récoltes et semis).

Une des clés de la réussite réside dans la similarité des fonctionnements, le recours à la même cuma, une vision des choses assez proche...

La différence entre le besoin de main d'œuvre sur les exploitations et la disponibilité en trésorerie pour rémunérer un salarié compétent peut générer de la frustration parmi eux. De ce fait, 2 autres employeurs sollicitent le salarié sur des périodes plus creuses dans le groupement. Mais cela densifie l'emploi du temps du salarié et sa disponibilité au sein du GE.

Au bout d'un an, les membres du groupement sont satisfaits. A la question, si c'était à refaire, Thomas, Jacques et Mickael disent « oui, avec Fabrice ».

par helena.noel53@cuma.fr • Mayenne

RANGEMENT OPTIMISÉ DES CARDANS POUR PRISE DE FORCE



Souvent dans les ateliers de cuma, les différents cardans sont stockés dans une étagère ou sur le sol, entassés.

A la cuma du Corps, chacun a sa place. Ainsi, adhérents et salarié visualisent en un coup d'œil l'outil adapté sans avoir besoin de manipuler tous les autres ! Gain de temps et de place.

par helena.noel53@cuma.fr • Mayenne



cumacalc

**Calculez également
le coût de votre chantier complet**

Les agriculteurs sollicitant de plus en plus les chantiers clés en main dans les cuma, des nouveautés ont été ajoutées. **cumacalc peut désormais calculer également les coûts de revient des chantiers complets** et comparer plusieurs simulations.

Avec une application **simple et gratuite**

www.cumacalc.fr

AIDES A L'EMBAUCHE

AIDES À L'EMBAUCHE :
NOUVEAUTÉ 2023

ALTERNANTS MINEURS ET MAJEURS DE MOINS DE 30 ANS

Une aide exceptionnelle existe toujours pour les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation conclus à compter du 1er janvier 2023, son montant est de 6000 euros maximum. Les conditions de versement changent puisqu'elle est perçue sur la première année du contrat et non plus sur une période de 3 ans. Cette aide restera effective jusqu'à la fin du quinquennat en cours soit 2027. La demande doit être faite auprès d'OCAPIAT, elle est non cumulative avec les autres aides.

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION PLUS DE 26 ANS

Toute embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans et plus en contrat de professionnalisation est concernée par cette aide.

Le candidat ne doit pas avoir fait partie de l'entreprise durant les 6 mois avant la signature du contrat et le poste occupé ne doit pas avoir fait l'objet d'un licenciement économique dans les 6 mois qui précèdent l'embauche.

L'aide s'élève à 2 000 €, elle est versée en 2 fois, à condition que le contrat soit toujours en cours d'exécution à la seconde date du versement.

L'employeur doit en faire la demande auprès de pôle emploi dans les 3 mois du début de contrat.

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION DES PLUS DE 30 ANS EN
CHÔMAGE LONGUE DURÉE

Le contrat de professionnalisation des chômeurs de longue durée permet d'obtenir une aide majorée de 8000 € sur la première année de contrat auprès de Pôle emploi.

Les candidats doivent répondre aux conditions suivantes :

- Être en recherche active d'emploi depuis 12 mois sur les 15 derniers mois
- Avoir plus de 30 ans
- Ne pas avoir travaillé plus de 78 heures par mois

AIDES EMPLOIS FRANCS

Le dispositif a été prolongé sur 2023. Il permet sous certaines conditions de bénéficier d'une aide financière lors du recrutement d'une personne éligible résidant dans un quartier prioritaire des politiques de la ville. Seule l'adresse du candidat et son statut par rapport à l'emploi permettent de déterminer l'éligibilité à cette aide.

par sonia.lebras@cuma.fr • Bretagne

TEMOIGNAGE

LES CUMA UN BON VIVIER POUR
TRANSMETTRE LES EXPLOITATIONS ?

Avec la demande croissante des exploitations en prestation complète et en main d'œuvre partagée, l'emploi en cuma évolue rapidement ces dernières années.

Certains salariés consacrent une bonne partie de leur carrière professionnelle voir toute leur carrière au sein de la cuma et d'autres y passent quelques années pour se forger une belle expérience professionnelle et ensuite s'installent agriculteur.

C'est le cas de **Benjamin Gramont**, 31 ans, ancien chauffeur à la cuma de la vallée de la Taute en GAEC avec deux autres associés depuis 2021.



Non issu du milieu agricole, mais avec un cursus scolaire Bac pro agro équipement par apprentissage chez un ETA, Benjamin aime l'agriculture et précise : « *Je me suis toujours dit que j'aurais un jour ma propre entreprise soit de travaux agricoles ou une ferme* » .

Alors comment un jeune avec une fibre « matériels » sans expérience dans l'élevage s'installe sur une ferme laitière avec 120 vaches et 118 ha de SAU basée principalement sur des surfaces fourragères ?

« *Hervé était responsable salarié à la cuma et j'avais vu sur le boncoin que son exploitation recherchait un 3ème associé, on en a discuté ensemble et d'un commun accord, je suis rentré dans le Gaec en tant que salarié dans un 1er temps afin de se donner une période de réflexion à chacun, tant sur le plan matériel qu'humain : On s'est testé mutuellement !* » explique-t-il en souriant !

Après 18 mois de salariat, le pas est franchi, Benjamin devient agriculteur. Même s'il a toujours aimé la conduite de matériel, aujourd'hui il est bien dans une ferme laitière. Ces collègues l'ont accompagné pour la gestion du troupeau et il s'est formé pendant son cursus de pré-installation. L'expérience en tant que salarié de cuma, il ne la regrette pas, « *j'ai beaucoup aimé l'autonomie dans mon travail, j'ai appris différentes techniques culturelles, différentes façons de travailler grâce à la diversité des adhérents, le relationnel est important aussi avec les adhérents qui sont aujourd'hui mes collègues* » précise-t-il .

Aujourd'hui, chacun des associés se trouve bien au sein de leur GAEC. Les anciens sont sereins pour la transmission de leur exploitation dans quelques années et heureux qu'un jeune hors du milieu agricole ait pu s'installer dans de bonnes conditions. Cette expérience prouve que les cuma peuvent être une bonne école et un bon tremplin pour attirer et motiver les jeunes à la reprise d'exploitations qui dans ces prochaines années seront de plus en plus nombreuses à rechercher des repreneurs...

par nathalie.pignerol@cuma.fr • Normandie Ouest

SE FORMER TOUT AU LONG DE SA VIE PROFESSIONNELLE POUR PROGRESSER ET ÉCHANGER



La formation tout au long de la carrière professionnelle permet aux salariés de maintenir un niveau constant de compétences techniques et de progresser dans l'acquisition de savoir-faire sur leurs postes de travail.

Ainsi, la fédération régionale des cuma de l'Ouest propose chaque année, à travers le catalogue de formation Ocapiat*, des formations à la carte pour les salariés de cuma : chauffeur d'ensieuse les clés de la réussite - technologies embarquées : liaison tracteur-outil - ensilage. D'autres formations ont été initiées par les fédérations de proximité et sont financées par le dispositif Boost-Compétences d'Ocapiat : Certiphyto, formations management, Ecoconduite.

Tous les participants sont unanimes pour dire que ces sessions de formation, généralement à la journée, sont pour eux un moment d'échanges de pratiques et de réactualisation de leurs connaissances.

Ces formations leur permettent également de monter en compétences et de confronter des techniques et systèmes en agroéquipement. Axel, qui a participé à la formation sur la moisson en décembre 2022 précise « cette journée m'a permis de réintégrer les bases du battage et de faire le moins d'erreurs possibles ».

Une formation à destination des chefs d'équipe amenés à encadrer du personnel a également été organisée en novembre 2022. Léo, de la cuma du Progrès à Chavagne témoigne : « J'ai souhaité participer à cette formation pour en apprendre un peu plus sur le management, apprendre à mieux se comprendre, mais également rencontrer d'autres responsables de cuma pour échanger sur nos problématiques de travail et savoir comment y répondre ».

« J'ai apprécié cette formation car elle a répondu à mes attentes, j'en reviens avec des outils de management ou pour de simples relations humaines qui m'apprendront à analyser au mieux mon interlocuteur pour faciliter notre compréhension. »

Pour les responsables de la cuma, les bénéfices sont également au rendez-vous.

Les salariés se perfectionnent en conduite et dans l'entretien du matériel, favorisant ainsi l'efficacité du travail sur les chantiers et l'optimisation des frais d'entretien pour la cuma.

L'évolution technologique des machines engendre également un besoin constant de s'approprier des nouvelles connaissances.

La formation écoconduite, animée par Jean-Marc Roussel, a par exemple pour objectif d'optimiser les coûts de réalisation des travaux agricoles par les salariés de cuma, diminuer la consommation de carburant et réduire les coûts d'entretien.

À l'heure de la flambée des prix des carburants, cette journée tombe à pic pour les responsables de cuma qui visent les économies.

Lors de ces sessions, les besoins des stagiaires sont également exprimés. « J'aimerais à l'avenir, participer à d'autres formations en management, mais également en comptabilité, et sur l'apprentissage de logiciels informatiques type Excel ou Word » indique Léo, chef d'équipe.

Encourager et inscrire ses salariés en formation est donc essentiel à plusieurs niveaux. C'est également un levier pour fidéliser ses salariés en favorisant leur montée en compétences en interne.



par floriane.legoff@cuma.fr • Bretagne

* OCAPAT : est l'Opérateur de Compétences (OPCO) pour la Coopération agricole, l'Agriculture, la Pêche, l'Industrie Agroalimentaire et les Territoires



GESTION DES HEURES

LA RÉGLEMENTATION FIXE DES LIMITES À LA DURÉE DE TRAVAIL

Au-delà desquelles les salariés ne peuvent plus travailler, même avec leur accord. Rappelons que la possibilité de recourir aux heures supplémentaires constitue une prérogative de l'employeur.

Rappel : les durées maximales du travail :

PAR JOUR : 10 HEURES

(12 h pour travaux non différables avec un maximum de 50 heures cumulées par an au-delà des 10 h)

PAR SEMAINE : 48 HEURES

sauf dérogation de la DREETS et 44 h en moyenne sur 12 semaines

PAR AN :

L'accord du 23 décembre 1981 fixe deux limites annuelles

Durée annuelle individuelle maximale de travail (article 8-4 accord de 81) : 2 000 heures par salarié

Durée annuelle collective maximale de travail (article 8-5 accord de 81) : le volume total des heures effectuées une année est limité à 1 900 x par le nombre de salarié.

Pour les salariés en temps plein annualisé en application de l'accord du 23 décembre 1981 (article 10-3), leur durée maximale annuelle sera de :

- 1 757 heures (1607 + 150 heures) en cas de programmation d'heures de modulation limitée à 200 heures ;

- 1707 heures (1607 + 100 heures) en cas de programmation supérieure à 200 heures)

Les heures au-delà de 1607h sont à majorer à 25%

Dans le cadre de l'annualisation du temps de travail, l'employeur doit obligatoirement établir un planning prévisionnel hebdomadaire au préalable

LES REPOS OBLIGATOIRES :

Par jour : 11 heures au minimum entre 2 jours travaillés

Par semaine : 24 heures auquel s'ajoutent les heures de repos quotidien (11 h)

De plus, l'employeur est tenu d'accorder au moins 20 minutes de pause lorsque le temps de travail quotidien atteint 6 heures

Il est impératif que la cuma respecte les règles afin de ne pas se voir pénaliser juridiquement et financièrement par l'Administration et surtout afin de préserver la santé et la sécurité des salariés.

par nathalie.pignerol@cuma.fr • Normandie Ouest



MécaElevage

le jeudi 25 mai 2023
à Evellys / Naizin (56)

SEMIS DE PRINTEMPS
ÉPANDAGE LISIER & FUMIER
DIGESTATS

Ateliers techniques - Débats - Démonstrations

www.mecaelevage.cuma.fr



CONTACT

Fédération Bretagne

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

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

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



ce produit est issu de forêts gérées durablement et de sources contrôlées