



Emploi partagé en Cuma

Organisations collectives du travail autour des groupements d'employeurs

Cette publication est destinée aux agriculteurs, aux responsables de groupes, aux salariés, aux conseillers qui souhaitent comprendre et développer l'emploi partagé dans les groupes, en particulier dans le cadre de l'activité groupement d'employeurs en Cuma. Ce document est issu d'une étude menée à la FNcuma par Paul VASSE au premier semestre 2017 dans le cadre d'un mémoire d'ingénieur.

Sur les 11 500 Cuma de France, 1 600 emploient aujourd'hui 5 000 salariés.

Historiquement, les postes de conducteurs d'engins et de mécaniciens se sont d'abord développés. Progressivement, des secrétaires, des chefs d'équipe et des directeurs rejoignent le panel d'emplois qualifiés pour assurer, en lien avec les responsables, des missions de gestion et d'organisation.

Avec la diminution de la main d'œuvre sur les exploitations et la nécessité de s'appuyer sur des compétences affirmées, l'emploi est devenu un axe stratégique pour les Cuma.

Dans le cadre de cette activité groupement d'employeurs, les salariés sont mis à disposition directement auprès des adhérents agriculteurs, dans leurs exploitations, sans lien avec le matériel de la Cuma. Ces mêmes salariés sont également amenés à travailler pour la Cuma,

hors activité Groupement d'employeurs, pour des tâches d'entretien et de mécanique sur le matériel de la Cuma ou pour des fonctions supports de secrétariat, gestion voir management. Ils peuvent également conduire du matériel dans le cadre du service complet.

Quels changements après la Loi Travail ?

Depuis la Loi Travail de 2016, l'activité groupement d'employeurs en Cuma n'est plus limitée à une proportion de la masse salariale.

Cette possibilité de développer sans limite l'activité groupement d'employeurs a conduit la FNcuma à mettre en œuvre une étude dont l'objectif était de **comprendre la variété des modes d'organisation de la mise à disposition de personnel sur les exploitations pour envisager le développement de l'activité groupement d'employeurs en Cuma.**

Les résultats de l'enquête

Pérenniser la gouvernance de l'emploi dans l'organisation du travail

Dans la plupart des cas un associé coopérateur de la Cuma élu assume la responsabilité particulière de l'emploi pour l'organisation. Il s'agit de réaliser des plannings, gérer le lien entre adhérents et salariés, assurer le suivi des heures et les formalités sociales. Souvent l'organisation maîtrisée initialement par ce responsable est déléguée au(x) salarié(s) au fur et à mesure du temps et avec la prise d'assurance auprès des adhérents.

Pour autant la responsabilité incombe toujours aux élus responsables qui doivent être les intermédiaires entre adhérents et salariés.

Une nécessaire différenciation des profils

Derrière le terme générique de "salariés de Cuma", il y a en fait une diversité de métiers : chauffeur, mécanicien, salarié d'exploitation, secrétaire. Ces métiers se mêlent pour constituer des postes différents d'une Cuma à l'autre. Le développement de la mise à disposition de personnel sur les exploitations semble tenir dans la différenciation de ces profils. Pour les Cuma, le service complet occupe une place charnière vers le développement de la mise à disposition de personnel. Le service complet que peut proposer la Cuma, consiste à fournir à l'exploitant la main d'œuvre et le matériel nécessaire pour effectuer une prestation (automoteur et matériel tracté). C'est une première étape pour intégrer une personne extérieure sur l'exploitation.

Une compétence perfectible en gestion des ressources humaines

Il existe une sensibilité à l'emploi dans les Cuma mais une "compétence employeur" en gestion des ressources humaines qui est perfectible. Certains groupes ont suivi une formation ou un dispositif de gestion de personnel. D'autres agriculteurs sont employeurs depuis longtemps sur leur exploitation et ont acquis des réflexes. Certains ont suivi des formations par exemple en tant que maître d'apprentissage. Les responsables jugent que la gestion de personnel est importante, mais il semble qu'ils s'interrogent sur les moyens pour accroître leurs compétences d'employeur.

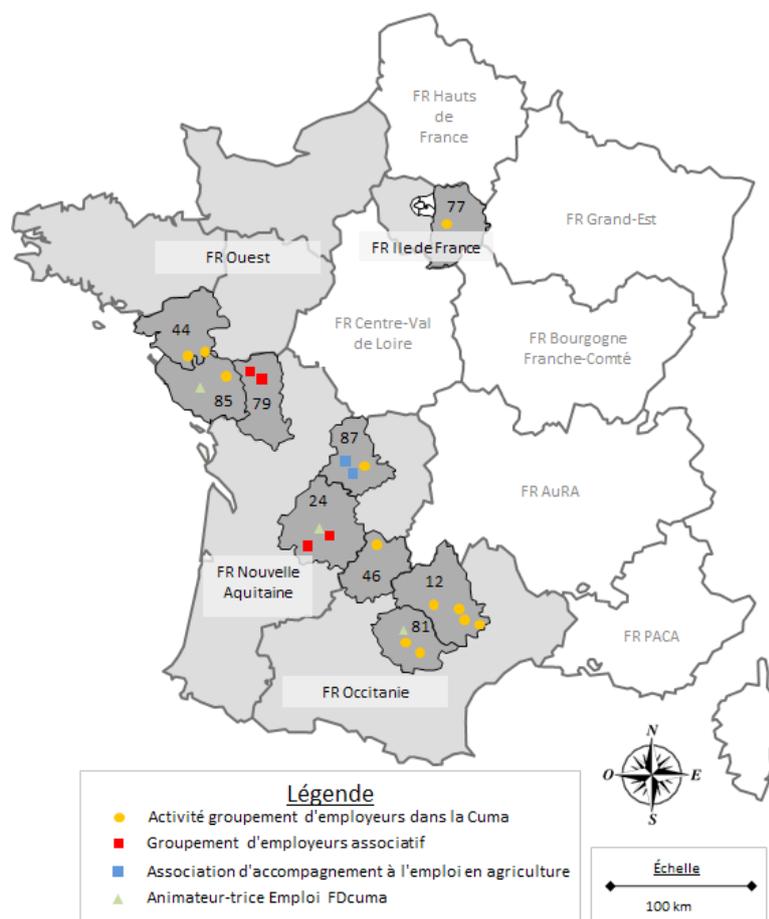
Méthologie

Le souhait était de bénéficier de l'expérience de groupe d'agriculteurs qui pratiquent déjà une activité de groupement d'employeurs. Les animatrices et animateurs du réseau Cuma ont permis de repérer des groupes sur le territoire.

Des rencontres entre responsables agriculteurs et salariés ont été organisées sous forme d'entretiens semi-directifs.

Chiffres clés

- 18 groupes rencontrés, 43 personnes.
- 12 Cuma avec activité groupements d'employeurs
- 4 groupements d'employeurs associatifs
- 2 associations de développement de l'emploi : Un Groupement d'Employeurs d'Insertion et de Qualification (GEIQ), et un Jardin de Cocagne.



Portrait de Cuma avec activité groupement d'employeurs

Témoignage de la Cuma de Saint-Priest-Taurion ancrée dans le département de la Haute-Vienne, au Nord Est de Limoges. Ce témoignage est issu d'un entretien avec le président et le trésorier, rencontrés le 10 avril 2017.

La Cuma de Saint-Priest-Taurion a été créée en 1989. Dans le milieu des années 1980, plusieurs jeunes agriculteurs du secteur de Saint-Priest-Taurion recherchent une Cuma pour réduire leurs charges de mécanisation. La Cuma d'Ambazac, à une dizaine de kilomètres de là aurait souhaité les accueillir. Mais cette Cuma ne pouvait pas leur proposer de tracteur. Ces jeunes installés créent donc en 1989 la Cuma de Saint-Priest-Taurion qui est rapidement étoffée par d'autres voisins.

La Cuma embauche très rapidement un salarié à plein temps pour satisfaire les besoins de main d'oeuvre de plusieurs exploitants. En effet, plusieurs agriculteurs sont responsables professionnels et ont donc besoin de complément de main d'oeuvre. Le noyau de la Cuma met en place un groupe de service complet pour les ensilages. La Cuma atteint en 3-4 ans son rythme de croisière.



Carte d'identité de la Cuma

Commune de Saint-Priest-Taurion
Département de la Haute-Vienne
Région Nouvelle-Aquitaine

- Créée en 1989, employeur depuis 1990
- 2 salariés : 1 temps plein + 1 mi-temps
- 30 adhérents (noyau de 12-15 adhérents)
 - Zones Bovin allaitant et polyculture
- 2 tracteurs, matériels d'élevage, de fenaison et de culture, une ensileuse en intercuma
- Chiffre d'affaires de 100 000 €

Le premier salarié embauché est resté jusqu'à son départ en retraite en 2007. Il est remplacé par un jeune salarié qui avait été apprenti chez le trésorier de la Cuma. Grâce à cette expérience préalable, ce nouveau salarié connaît le groupe d'agriculteurs et leurs exploitations.

Le trésorier est responsable de la partie administrative liée à l'emploi, en lien avec la FDCuma qui s'occupe des bulletins de paie, des formalités sociales et de la facturation mensuelles de la main d'oeuvre aux adhérents. Un autre administrateur est responsable du planning. Il tient à jour le planning des travaux du salarié faits pour le compte de la Cuma (service complet et entretien de matériel) et ceux faits pour les adhérents (mise à disposition sur les exploitations).

Pour Bernard Lauserie, trésorier, "notre fonctionnement est simple ! Le groupe se réunit en fin de mois pour établir un planning. Cette réunion est aussi l'occasion de réactualiser les heures effectuées le mois précédent pour lancer la facturation. Pour la planification, chacun commence par donner toutes ses priorités qui justifient la présence du salarié sur l'exploitation : les permanences des élus responsables professionnels, les travaux de récoltes. Après les arrangements pour satisfaire les priorités de chacun, nous nous partageons les jours restants en tenant compte de nos engagements annuels prévus. Le salarié est réparti par demi-journée sur les exploitations."

Perspectives : Reconsidérer l'accompagnement à l'emploi

Sur la base des constats faits préalablement, il est proposé de concevoir l'accompagnement à l'emploi en Cuma en 3 phases :

- Un accompagnement sur la thématique travail
- Un accompagnement à l'embauche
- Un accompagnement de suivi continu du projet "main-d'œuvre et travail" de la Cuma.

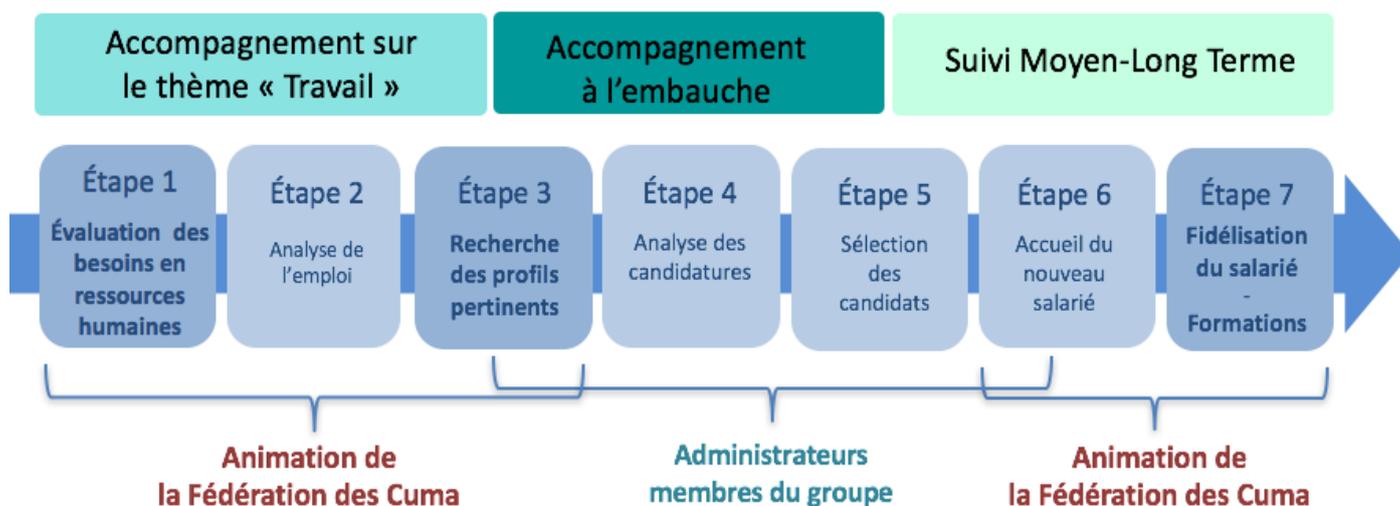
Chacune de ces trois phases comprend des étapes clés. Le cheminement implique d'une part les membres de la Cuma dans son projet de groupe et d'autre part les accompagnateurs extérieurs.

Le groupe peut faire appel à un animateur de la fédération de Cuma de proximité, mais des partenariats peuvent être aussi mobilisés : Chambre d'Agriculture pour les diagnostics "travail", les organismes de formations, des agriculteurs et des salariés...

Pour les Cuma, l'organisation du travail et des chantiers et la gestion des emplois peuvent être analysés et solutionnés lors d'un DiNA* Cuma, proposé dans toutes les fédérations de proximité.

* Dispositif national d'accompagnement

L'accompagnement sur le thème travail précède l'accompagnement à l'embauche



Pour conclure

La délégation du travail contribue à améliorer la qualité de vie des agriculteurs. Le temps dégagé en rationalisant et en déléguant certains travaux de saison ou d'astreinte permet aux agriculteurs de se concentrer sur des tâches stratégiques ou de prendre du temps libre pour leur vie privée.

Dans l'activité groupement d'employeurs, en association ou en Cuma, l'organisation du travail est primordial. Elle permet une cohérence du groupe et garantit une qualité de l'emploi et une qualité des services rendus.

Avec une diminution du nombre d'agriculteurs, le secteur ne connaît pas le chômage. Le salariat partagé dans les groupements d'employeurs est une solution pour pallier le manque de main-d'œuvre.

Le réseau Cuma s'est donné pour ambition de créer 1 000 emplois de plus d'ici 2020 !

Merci aux personnes ayant contribué à ce travail, en particulier les personnes enquêtées à travers la France !

Document réalisé par
Paul Vasse, FNcuma-Isara Lyon, Claudie Visière, FNcuma
Création : Sophie Orivel, FNcuma
Crédit photos : DR, Christian Watier

cuma 
France

PROVEA

