

entraidOUEST

PAYS DE LA LOIRE - SECTION MAINE-ET-LOIRE

JANVIER 2019

**ENJEU
DÉBORDÉ.E?
LES SOLUTIONS
DE MAIN-D'ŒUVRE**

**ORGANISATION
GROUPEMENT
D'EMPLOYEURS
MODE D'EMPLOI**



**Me soulager...
nos cuma s'y
emploient !**

**RENCONTRE
QUAND
PERFORMANCE RIME
AVEC DÉLÉGATION**

**AG DES CUMA
DE MAINE-ET-LOIRE
le 1^{er} février 2019
à St-Clément-de-la-Place**



Plus de 300 machines répondant à toutes vos exigences.
Technologies de pointe au service de votre rentabilité à long terme.

L'AVENIR A CHOISI CLAAS.



Contactez le concessionnaire le plus proche de chez vous:

CLAAS PAYS DE LA LOIRE

ARNAGE (72) - Tel. 02 43 21 24 58

CONLIE (72) - Tel. 02 43 20 95 08

BAUGÉ (49) - Tel. 02 41 84 12 00

ST CLÉMENT (49) - Tel. 02 41 77 44 20

www.tractomarket.com/paysdelaloire

www.facebook.com/claaspaysdelaloire

Groupe SAVAS

ANCENIS (44) - Tel. 02 40 83 05 60

SAUMUR (49) - Tel. 02 41 50 19 94

CHOLET (49) - Tel. 02 41 65 27 33

ILE BOUCHARD (37) - Tel. 02 47 97 22 40

BRESSUIRE (79) - Tel. 05 49 74 27 11

www.groupesavas.com

www.facebook.com/groupesavas

GROUPE SAVAS

Distributeur de savoir-faire

CLAAS



Jeantil

Gamme leader :

Elevage, Epannage, Transport

Leading range : Livestock, Spreading, Transport



L'efficacité dans tous les produits



La distribution de précision

new design



Précision et régularité certifiées



À la pointe de la technologie



Transporter et décharger en toute sécurité



Performance et polyvalence

Rue de la Tertrais - Z.I. De la Hautière - CS 29007 - 35590 L'HERMITAGE
Tél. : 02 99 64 04 04 - Fax : 02 99 64 19 56 - e-mail : jeantil@jeantil.com



www.jeantil.com

Vincent Douillard,
président de
l'Union des cuma
des Pays
de la Loire.



Me soulager... nos cuma s'y emploient !

Un agriculteur du réseau cuma me disait qu'il avait répondu à une enquête sur les conditions de travail. Le sociologue qui menait cette enquête pouvait dire si la personne serait encore agriculteur dans dix ans à partir de deux questions. Deux points qui sont gages d'une constante motivation pour son métier. À quelle heure rentre-t-il le soir ? A-t-il des activités à l'extérieur ?

Et vous, où en êtes-vous ?

À l'Union, cette question du travail et son impact sera notre fil conducteur cet hiver. Avec notre métier de passion, il est très facile de se laisser embarquer et de passer à côté des événements de la vie. Nombre d'agriculteurs disent ne plus avoir de temps, être la tête dans le guidon. Le danger de cette situation, c'est de laisser la réflexion stratégique à d'autres acteurs. Prendre le temps pour penser son exploitation dans son ensemble, le travail, les objectifs de revenu, les perspectives, doit être la compétence de l'agriculteur !

La cuma peut nous apporter des solutions, avec l'entraide, et désormais de la main-d'œuvre qualifiée qui amène une vraie plus-value aux adhérents. Mais avoir un salarié ou une équipe ne s'improvise pas. Les responsables doivent développer des compétences managériales. Au quotidien, l'Union des cuma propose des accompagnements pour renforcer l'autonomie des responsables dans cette évolution enrichissante de notre métier. Dans ce numéro spécial, encore de belles pistes de réflexions collectives. Bonne lecture. ■

Enjeu

- 04 | le monde de demain définit ses besoins et dessine ses emplois
- 06 | grands troupeaux : gagner en mieux-être
- 09 | débordé.e ? les solutions de main-d'œuvre

Rencontre

- 11 | quand performance rime avec délégation
- 13 | un emploi dans une cuma, ça nous apporte quoi ?

Salariés

- 15 | les métiers évoluent
- 19 | la formation : que du bonus !

Responsables

- 21 | management : se préparer et se former, tout simplement
- 22 | encadrer les fonctions de salarié pour plus d'efficacité

Organisation

- 23 | groupement d'employeurs, mode d'emploi
- 24 | les nouveautés sur le terrain

Fédération

- 26 | le développement de l'emploi agricole passe par les cuma

L'assemblée générale des cuma de Maine-et-Loire se déroulera le vendredi 1^{er} février à partir de 9h30, à la salle Hugues Aufray à Saint-Clément-de-la-Place, sur le thème : «L'emploi : l'avenir des cuma.»
Table ronde avec des témoignages de cuma sur :
Analyse du travail et délégation - La création du premier emploi -
Le management des salariés - L'avenir de l'emploi agricole -
La cuma, une solution ?

Pour tous nos lecteurs, un flyer 10x21, 4 pages, est joint à cette édition.

Revue éditée par la SCIC Entraid', SA au capital de 45280 €. RCS : B333352 888. Siège social 73, rue St-Brieuc, CS56520, 35065 Rennes cx. (0299546312) Siège administratif (0562191888) PDG et Directeur de la publication L. Vermeulen Directeur général délégué J. Monteil Directeur de la rédaction P. Criado - p.criado@entraid.com Directeur commercial et marketing G. Moro (0777661050) - g.moro@entraid.com Responsable marketing M. Fabre - m.fabre@entraid.com Chef d'édition Ronan Lombard - r.lombard@entraid.com. Ont participé à la rédaction de ce numéro : M. Auréjac, E. Amont, J. Azéma, A. Bourgeois, I. Corbineau, T. Dubreuil, F. Duval, M. Heurbize, S. Huard, F. Le Ber, B. Rousvoal, M. Seznez. Studio de fabrication D. Bucheron, I. Mayer, M.J. Milan, C. Tresin, M. Masson (0562191888) - studio.toulouse@entraid.com Promotion-Abonnement F. Cascato (0607225729), J. Bramardi (0562191888). Principaux actionnaires: Frcuma Ouest, Association des salariés, Fncuma, autres Frcuma et Fdcuma, Association des lecteurs. Impression Capitouls, 31130 Balma - Provenance papier: France - Fibres: 100% - FSC® Mix - Empreinte carbone: 784kg CO2/t. Abonnement 1 an: 62,50 € - Tarif au N°: 8€ Toute reproduction interdite sans autorisation et mention d'origine.

www.entraid.com

Le monde de demain définit et dessine **ses emplois**

Une étude du ministère de l'Agriculture définit quatre scénarios de développement de l'économie rurale à l'horizon 2030. La cuma aura-t-elle toujours sa place? Avec ses salariés?

Par Elise Poudevigne

Au dernier Forum national Emploi du réseau cuma, Muriel Mahé (pour le centre d'études et de prospective du ministère de l'Agriculture) dressait un portrait des espaces ruraux en 2030. Pour cet exercice passionnant, qui consiste à identifier des risques, des leviers sur lesquels peser pour 'modeler' cet avenir, elle s'est appuyée sur une étude du ministère. Dans celle-ci, environ 25 experts ont élaboré quatre scénarios à la lumière desquels se dessinent les emplois agricoles et ruraux de demain. Une mine d'informations, et de belles pistes d'action pour les cuma.

Ce travail se base sur quelques certitudes. En effet, difficile de remettre en cause à ce jour le vieillissement de la population ou la poursuite du renouvellement des générations. De la même manière, l'usage numérique dans une société majoritairement urbaine et mobile fait peu de doute. Cela amène la transformation digitale du travail, dans son organisation et ses contenus. Muriel Mahé cite encore la multiplication des centres de décision politique, avant de s'intéresser directement aux travailleurs: «*l'augmentation des attentes en matière de compétences signifie qu'il va falloir se former tout au long de sa carrière, de manière formelle... ou pas.*» Ensuite, pour déterminer leurs scénarios, les experts du groupe ont fait varier une série de paramètres (voir encadré) pour lesquels l'évolution, plus incertaine, dépendra entre autres de décisions politiques, de choix de modes de vie, etc.

SCÉNARIO 1 EXPERTISE ET DÉBROUILLARDISE

Le premier scénario repose sur une croissance économique comparable à celle d'aujourd'hui, avec une natalité dynamique. Les moyens budgétaires restent limités et le chômage élevé. La population se concentre. Entre une quinzaine de métropoles et les territoires ruraux, les inégalités se creusent. Les urbains voient la campagne comme un espace de loisirs, de repos, et la population achète «*responsable*», mais au plus bas prix. Les plateformes numériques progressent. Les normes liées au travail reculent. L'emploi est polarisé: soit très peu, soit extrêmement qualifié.

Dans ce contexte «*technophile*», en proie à l'ubérisation, ceux qui réussissent sont polycompétents, agiles, débrouillards, et savent manier le relationnel. Les exploitations agricoles sont de deux types: de grandes exploitations pluri-spécialisées, ayant recours à l'automatisation et au salariat, et les autres, à taille humaine, en circuit court ou avec des projets particuliers.

SCÉNARIO 2 DES TRANSITIONS EFFECTIVES

Grâce à une croissance économique favorable et à la mobilisation des régions pour le développement économique, le second scénario voit le maintien ou l'arrivée d'habitants dans le monde rural. Les transitions écologiques et numériques, portées à la fois par les politiques, les collectivités et les citoyens, fonctionnent. Cela a des répercussions



Des grandes exploitations ayant recours à l'automatisation, et des qualifications de la main-d'œuvre différentes de celles d'aujourd'hui trouvent leur place dans les projections.

positives sur l'agriculture ou le commerce de proximité notamment. L'agriculture, reconnue pour sa fonction de production, l'est aussi pour les services environnementaux et l'éducation au vivant.

Les normes se renforcent et créent des emplois, tout comme les transitions qui nécessitent d'être accompagnées. Les métiers techniques sont valorisés car on prend en compte leurs dimensions d'expertise, d'analyse et d'éthique. Les modes de production plus intensifs en main-d'œuvre gagnent du terrain, tout comme les métiers destinés à fluidifier les relations avec les consommateurs (pédagogie, communication, commercialisation). Le recours aux travailleurs détachés ou à de la main-d'œuvre étrangère permet de combler les besoins pour les emplois les plus pénibles, les moins bien rémunérés et les plus éloignés.

ses besoins



LES CRITÈRES QUE LES EXPERTS ONT FAIT VARIER POUR DÉTERMINER LEURS QUATRE SCÉNARIOS

- Le niveau de croissance économique et le taux d'emploi
- L'intensité de la transition écologique
- L'importance accordée aux cohésions sociale et territoriale
- Le partage des espaces entre agriculture, loisirs, et métropoles
- La localisation des espaces dédiés à l'agriculture et aux loisirs (l'agriculture sera-t-elle par exemple essentiellement péri-urbaine? Ou bien au contraire « repoussée » aux marges des territoires?)
- Les modes de consommation, les modes de vie
- Le poids des normes publiques ou privées, qui régissent le travail et ses conditions d'exercice. ■

SCÉNARIO 3 MONDIALISATION, SPÉCIALISATION ET INDIVIDUALISME

Avec une croissance faible et un chômage élevé, le troisième scénario voit l'Etat se recentrer sur quelques missions (sécurité, santé, éducation). Il se désengage du reste. Les régions doivent gérer leur territoire avec un budget contraint. A tous les échelons, on recherche le meilleur rapport coût/efficacité. Une partie de la population revient à la campagne pour dépenser moins. On se recentre sur la famille, on se débrouille. En l'absence de dispositifs de soutien, il devient difficile de concilier vies familiale et professionnelle.

Les exploitations agricoles sont des entreprises comme les autres, obéissant aux règles de la mondialisation. Soit elles deviennent de grandes structures dotées de statuts sociétaires classiques, soit elles

s'intègrent à l'amont ou à l'aval, et elles recherchent l'efficacité économique en arbitrant entre coûts salariaux, investissements, délocalisation ou travailleurs détachés. Les chefs d'exploitation font travailler une main-d'œuvre précarisée et bon marché. Le système de formation et les emplois deviennent très sélectifs et spécialisés. Les familles, qui craignent pour l'avenir de leurs enfants, les poussent dans les filières dites d'excellence et les détournent de l'enseignement technique.

SCÉNARIO 4 COLLABORATION ET MUTUALISATION

Le dernier scénario repose sur une croissance dynamique et le vieillissement de la population. Pour vivre mieux, près de la nature, en bénéficiant de tous les services avec les nouvelles technologies, la ville absorbe le péri-urbain et intègre les espaces ruraux. La population, en quête de sens, a plus de temps

pour les loisirs ou le bénévolat. Elle cherche à comprendre les situations dans leur globalité. Le monde politique prend conscience de l'intérêt de développer les cohésions sociales et territoriales à tous les niveaux. Les politiques encouragent les innovations et les changements de comportements positifs. Tout cela concourt à des consommateurs attentifs, à la valorisation de compétences d'analyse des entreprises et à des professionnels travaillant volontiers en réseaux et en groupements.

Les chefs d'exploitation ne font pas exception : très diplômés, ils conduisent le changement au sein de fermes pluri-spécialisées. « *Les formes coopératives et les groupements progressent pour mutualiser le matériel et améliorer les conditions de travail* », analyse la note de synthèse qui propose à la fois des clefs pour anticiper le changement et alerte sur l'importance de l'influencer. ■

L'ALTERNANCE POUR REUSSIR SA FORMATION AGRICOLE

4ème et 3ème de l'enseignement agricole
CAP - BAC PRO - BTS - BP - CS - CQP
Formations adultes

PORTES OUVERTES

Samedi 2 février 2019

Samedi 30 mars 2019

9h00 - 17h00

MFR

MAISONS FAMILIALES RURALES
DE MAINE ET LOIRE

Chemillé

02 41 30 62 35

Montreuil Bellay

02 41 83 19 19

Segré

02 41 92 21 04

Jallais

02 41 64 15 65



MFR
MAINE ET LOIRE

www.mfr49.org

RÉUSSIR
autrement

LA PUISSANCE DONT VOUS AVEZ BESOIN

Avec une gamme complète de 75 à 405 ch, Valtra propose une offre complète adaptée à tous les besoins de l'utilisateur.

www.valtra.fr #YourWorkingMachine



Semac

CORZE

TEL : 02.41.76.85.33

LES ROSIERS SUR LOIRE

TEL : 02.41.53.07.94

www.semec.fr

COMPTOIR AGRICOLE DES MAUGES

C.A.M.
www.cam49.com

LANDEMONT - 49270 OREE D'ANJOU

Tél. 02.40.98.71.46

ST ANDRE DE LA MARCHE - 49450 SEVREMOINE

Tél. 02.41.29.59.59

Sarl **BERNIER**

LA JUMELIERE - 49120 CHEMILLE EN ANJOU

Tél. 02.41.64.33.09



**GROUPE
LE TRIANGLE**

Charpentier métallique

Acteur incontournable du monde agricole depuis 25 ans !

▶ CLÉ EN MAIN
▶ 1 seul interlocuteur

▶ Garantie décennale
▶ 5 000 bâtiments partout en France



**TRIANGLE
ÉLEVAGE**

**Bâtiments d'élevage
Multi-production**

Tél. 02 54 73 07 07



**TRIANGLE
ÉNERGIE**

Installateur photovoltaïque

Tél. 02 54 23 39 95



Grands troupeaux : gagner en mieux-être

L'agrandissement des troupeaux laitiers est une tendance lourde. Au-delà des recherches de performances technico-économiques, le pari est de gagner aussi en mieux-être et en temps de travail. Une étude apporte des chiffres indicateurs de ce qu'il en est vraiment⁽¹⁾.

Par Vincent Demazel

Quarante neuf exploitations françaises ont été enquêtées sur leur rythme de travail. Toutes sont laitières et dotées d'effectifs importants. Elles ont été regroupées en trois catégories (voir encadré). Les résultats montrent des différences significatives, par exemple sur la qualité de vie ressentie. Car si 85 % des répondants de la troisième catégorie la qualifient positivement, ils ne sont plus que 50 % d'éleveurs en grands collectifs avec salariés dans ce cas. Question congés et week-ends, les structures avec plusieurs associés et/ou salariés ont, sans surprise, davantage de latitude. Ils sont libres en moyenne trois week-ends tous les deux mois et prennent une di-

zaine de jours de congés, quand les éleveurs en individuel ne se libèrent de leur astreinte qu'un week-end tous les deux mois et pour 8,5 jours de congés par an.

LA QUESTION DE L'AGRANDISSEMENT

L'étude s'intéressait aussi à la gestion de la phase d'agrandissement. Il en ressort que les exploitations optant pour un agrandissement rapide du troupeau (augmentation du volume de lait de plus de 2,5 fois l'augmentation annuelle moyenne), s'exposent clairement à des phases de tension sur le travail. Par contre, c'est aussi l'opportunité pour elles de pouvoir questionner l'ensemble de leur système (bâtiment, pâture, travail, ...). ■

TROIS CATÉGORIES D'EXPLOITATIONS

- I: exploitation unipersonnelle ou en couple (91 VL-2,3 UMO)**
- II: grand collectif de travail basé sur le salariat (165 VL-5,2 UMO)**
- III: grand collectif de travail avec plusieurs associés (133 VL-4,1 UMO).**

(1) « Organisation du travail, durabilité sociale et transmissibilité des grandes exploitations laitières à la française dans l'après quota », menée dans le cadre du projet CASDAR « ORGUE », présentée au Space 2018 par Idele, les chambres d'agriculture, Eilyps et Agro-campus Ouest.



De plus en plus d'exploitations laitières ont considérablement grandi sans avoir pris suffisamment en compte les questions de temps de travail et de relations humaines.



Frédéric Tattevin, de Seenovia, groupe Seenergi.

UN ÉLEVEUR SUR TROIS CHERCHE UNE SOLUTION

De nombreux agriculteurs sont surchargés de travail et cherchent des solutions. Cette problématique travail apparaît par exemple dans 30 % des études « *Seenergi Projets & Stratégie* »⁽²⁾ menées par Seenovia. Ces solutions existent et sont souvent assez connues. Pour n'en citer que quelques-unes, elles passent par de l'investissement (robot, bâtiment, ...), de la gestion de la main-d'œuvre (salariés ou associés) ou de la délégation par exemple pour les travaux des champs, ou pour l'élevage de génisses avec DélegGénisses⁽³⁾. Dans tous les cas, mettre en œuvre ces adaptations doit être étudié au préalable. Seenovia propose un accompagnement (individuel ou en groupe) pour prendre le temps de la réflexion et mesurer leurs impacts réels. ■ F. Tattevin

(2) Etudes tenant compte des conséquences techniques, économiques et travail d'un projet d'éleveur.

(3) Délégation de l'élevage des génisses laitières à un éleveur spécialisé, en contrat avec Seenovia.

ANGLETERRE : ÉLEVEUR ET MANAGER !

Nos voisins anglais ont plus de recul sur les performances des grandes exploitations laitières du point de vue de la maîtrise des relations de travail. Aujourd'hui, la moitié des UMO présentes dans les exploitations laitières anglaises (908 000 l et 125 VL en moyenne) sont des salariés. Sur dix élevages enquêtés outre-Manche, deux constantes apparaissent : ce sont des systèmes simples (pâturage, groupement de vêlages, ...) avec un niveau technologique relativement faible. Pour les élevages avec plusieurs salariés, la gestion du personnel est davantage

calée sur celle habituellement développée en entreprise : l'exploitant assume le rôle de manager. Les rôles sont bien définis entre les collaborateurs, et la communication est formalisée : réunion planifiée et régulière, fiche de description de tâches. Et on met le paquet sur la gestion des ressources humaines : test de personnalité lors du recrutement, groupe d'échanges sur WhatsApp, bilan humain avec un consultant RH. Avec plusieurs leviers de motivation : sorties récréatives, plan de formation, participation des salariés aux objectifs et partage des décisions, etc. ■

CHÊNÉ

Jean-Maurice

Bâti Ancien - Maçonnerie - Ravèlement - Bâtiments agricoles

ZA des Rosiers
49120 Neuvy En Mauges

Tél. 02 41 70 63 15
Fax. 02 41 70 61 41



www.chene-maconnerie.com

HERVÉ

www.herve-silo.fr

CONCEPTION ET INSTALLATION
D'ÉQUIPEMENTS CÉRÉALIERS

CHANTONNAY - VENDÉE (85)

NOUVELLE BATTEUSE IDEAL **FENDT**



JARNY
M.V.S

St Cyr en Bourg
Tél : 02 41 51 61 08

Notre Dame d'Allencçon
Tél : 02 41 54 12 51



A.V.E.C.

Jean-François Richard et ses collaborateurs,
réalisent votre :

- Etude de retenue d'eau
- Etude d'irrigation, drainage
- Dossier I.C., Plan d'épandage
- Etude agropédologique
- Bilan prévisionnel de fertilisation
- Permis de construire bâtiments agricoles
- Plan et suivi d'épandage de boues
- Etude d'Assainissement autonome
- Etude de terrassement

Bureau d'étude
spécialisé dans la maîtrise
de l'eau et des effluents

02.41.30.39.23

19 rue Griffon—TORFOU—49660 SEVREMOINE

EURATLAN
AGRICULTURE DE PRECISION

SOLUTIONS DE GUIDAGE ET D'AUTOMATISATION DE MATÉRIELS

Consoles de guidage



Stations météo connectées

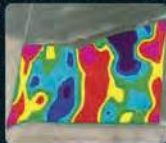
capteurs,
pluviomètres,
anémomètres,
kit irrigation...



Automatisation d'outils

- Relevage éléments bineuse
- Contrôleur de rendement
- Système de pesée

Gestion de tronçons - Modulation - Isobus - Cartographie



Couverture
nationale du
réseau RTK :
Renseignez-vous !



Notre force : un service de proximité avec
44 points relais sur 11 départements

Contact : 02 51 51 16 16
www.euratlan-gps.com

Débordé.e ? Les solutions de **main-d'œuvre**

Hugues et Béatrice Sourisseau sont en EARL sur 70 ha et 500 000 l de quota laitier. Pour eux, tout est parti du besoin de se faire remplacer sur les tâches d'astreinte.

Par Isabelle Corbineau

En 2016, ils sont 4 chefs d'entreprise voisins à identifier leurs besoins de main-d'œuvre sur l'exploitation. Parmi eux, Hugues Sourisseau et sa femme sollicitent le service de remplacement pour s'organiser week-end et congés. Sur les autres fermes, c'est aussi un renfort pour les actes d'élevage qui est nécessaire; et quand le groupe fait venir une animatrice du GED (Groupement d'employeurs départemental), très vite, il mesure que le volume d'heures dont il est question serait suffisant pour embaucher un salarié à temps plein... Sauf que tous en ont besoin en même temps.

TOUJOURS DES SOLUTIONS

Alors ils décident de changer de profil. D'un salarié pour la traite et l'alimentation, ils s'orientent vers un chauffeur partagé entre les exploitations. Pour les astreintes d'élevage, ils continueront de faire appel ponctuellement au Service de remplacement.

Pour le couple Sourisseau, l'épandage du lisier, la taille des haies seront parmi les tâches déléguées. En plus de ces missions réalisées avec des outils complexes et spécifiques, ils confient la mise en place de la dolomie pour les logettes dans le bâtiment. Aux moments de pointe dans les champs, tels que l'ensilage, Hugues demande la présence du salarié pour le transport. En revanche, s'il le sollicite aussi pour le labour, l'éleveur tient à effectuer le semis lui-même. Ces choix appartiennent au couple. Dans le groupe, d'autres ont fait autrement. Un autre agriculteur a par exemple préféré déléguer entièrement ses semis. ■



Avec l'arrivée de Florent Belouard dans la cuma, Hugues et Béatrice Sourisseau ont soulagé leur emploi du temps de travaux ponctuels, mais chronophages, et qui pour certains demandent de la technicité.

MÉTHODOLOGIE DE GROUPE EN 6 ÉTAPES

Avant l'arrivée de Florent Belouard à son poste, le groupe a agrégé l'ensemble des demandes en 6 étapes :

- Rassembler les besoins des adhérents du groupe en heures et en type d'activités
- Faire un planning prévisionnel sur une année
- Définir les priorités pour les périodes les plus demandées
- Comblent les vides par des besoins cuma ou d'autres adhérents
- Identifier le profil du candidat (savoir-faire / savoir-être)
- Réaliser le recrutement

Pour bien fonctionner, le groupe a ensuite calé quelques règles de priorité :

- Quoiqu'il arrive, priorité aux récoltes
- En période de moisson, Florent est mis à disposition de la cuma
- En hiver, il peut faire des changements de pièces à l'atelier sous les ordres du salarié de la cuma en charge de l'atelier.

L'avis de l'animateur emploi

Comment un agriculteur en arrive-t-il à identifier puis déléguer ses travaux ? Le plus compliqué, c'est le premier déclic, quand l'agriculteur se dit « *Ok ! Mon travail n'est pas confortable aujourd'hui. Comment je me donne les moyens d'évaluer ma situation et de chercher une solution ?* » Ensuite, l'apport d'une ressource extérieure semble nécessaire. Dans le cas d'Hugues, c'est le petit groupe, puis l'animatrice du GED, puis l'animatrice cuma qui ont conforté la démarche et la réflexion. Pour l'agriculteur, plusieurs étapes sont nécessaires :

- Prise de conscience d'un besoin de délégation
- Evaluation de la situation de travail actuelle ; ce qui est source de motivation ; ce qui est nécessaire
- Identification des délégations possibles et de leur chiffrage
- Intégration des besoins de l'agriculteur dans un projet de groupe

Au bilan, la première chose à faire est de communiquer sur les différentes possibilités de délégation de travaux. La recherche de solution vient ensuite, avec l'animateur emploi.

CALCAIRES D'AMBILLOU

Amendement
pour l'agriculture
et la viticulture

NOUVEAU
Fumier bovins,
et compost bovins
agrés BIO
Compost de
champignonnière



49700 AMBILLOU-CHÂTEAU

06 24 29 24 78

www.calcaire-ambillou.fr

LA RÉFÉRENCE DES PROFESSIONNELS

L'épareuse,
C'EST TELLEMENT PLUS
SIMPLE ET RENTABLE
AVEC LES SERVICES DU DIRECT-CONSTRUCTEUR*



Prodigia M45



Dextra VisioBra MS-11

* Montage, prise en main,
conseils, formation,
visites périodiques et SAV
par un technicien usine
NOREMAT



www.noremat.fr

En direct dans votre région, les services d'un spécialiste

Agence CHOLET / ZA de Montévi / 1, impasse des Façonniers
/ 49280 LA TESSOULE / Tél. 02 41 75 00 89

ALLEZ
PLUS LOIN
!!!

à La Ferrière (85)

Jean-Michel MORANCE, Hélène REYJAL
et leur équipe vous proposent une prestation
de découpe et de produits transformés pour
vos espèces bovines, ovines, caprines et porcines :

Du DÉPART de vos BÊTES au RETOUR de vos COLIS

Atelier conventionnel et prestation certifiée conforme au mode de production biologique



68, ZI du Bois Imbert
85280 La Ferrière
Tél. 02 51 47 37 30
Fax. 02 51 47 34 16

Mail : accueil.dvp@gmail.com



CONFORT
PERFORMANCE
RENTABILITE
MANITOU



NOUVEAU
ONLY
NEWAG

Notre priorité : rentabiliser votre activité.

L'avantage de la NewAg : une machine ultra confortable qui optimise le temps passé dans votre chariot télescopique. Un accès cabine unique, une visibilité totale et une insonorisation cabine optimale (73db seulement) pour un confort maximal.

Manitou, le choix gagnant pour votre journée de travail !
newag.manitou.com

MANITOU
HANDLING YOUR WORLD

CLENET
MANUTENTION

ANGERS - CHOLET - PARTHENAY
02 41 43 46 60 - clenet-manutention.com

Quand performance rime avec **délégation**



L'équipe des salariés de cuma : un atout pour l'agriculteur (à droite).

Patrick Lorent est adhérent à la cuma la Vallée de l'Isac à La Chevallerais (44) depuis 35 ans. Avec son fils depuis 2015, ils cultivent 105 hectares (5/6 herbe et 1/6 maïs) et produisent 550 000 litres de lait. Ils ont choisi une stratégie : déléguer de nombreux travaux.

Propos recueillis par Sophie Huard

PEUX-TU PRÉSENTER LA CUMA EN QUELQUES MOTS ?

Patrick Lorent. Elle propose toutes les activités, de l'implantation des cultures à la récolte, elle possède un bâtiment avec un atelier, tout équipé et récemment agrandi. Elle emploie trois chauffeurs mécaniciens à temps plein et une secrétaire comptable pour 700 heures par an.

DEPUIS QUAND ES-TU ADHÉRENT À LA CUMA ET QUELS TRAVAUX DÉLÈGUES-TU ?

P.L. Dès mon installation en 1983, j'ai saisi l'opportunité de déléguer des travaux, car la cuma employait déjà deux chauffeurs mécaniciens. Lors de l'installation de mon fils, la question s'est posée. Nous avons choisi de maintenir cette stratégie. Aujourd'hui, la fauche, le labour, le semis (maïs, céréales, prairies et couverts), l'enrubannage, le pressage

et l'ensilage sont délégués à la cuma, qui nous fournit aussi le reste des matériels. Tout cela représente un coût, mais il est compensé par le fait qu'autrement, nous devrions amortir et entretenir nos propres outils.

QUELS AVANTAGES TROUVES-TU DANS LA DÉLÉGATION ?

P.L. Ils sont nombreux ! En étant plusieurs à le valoriser, nous pouvons nous permettre d'avoir du matériel plus performant. Chez nous, je pense à la grande largeur avec le groupe de fauche 9 mètres, ou au guidage par GPS. Ce genre de technologies apporte du confort et de la qualité de travail. Mais elles sont pointues et ne sont pas toujours simples à maîtriser si on ne pratique pas régulièrement. La performance de ces engins est mieux valorisée par les salariés que par les éleveurs qui ne montent dessus qu'une ou deux fois par an. Si nous ne délè-

guions pas la conduite pour ces activités, il nous faudrait acheter du matériel plus simple. Nous aurions aussi probablement plus de casses.

Y VOIS-TU D'AUTRES VALEURS AJOUTÉES POUR TON EXPLOITATION ?

P.L. Cela dégage aussi du temps sur l'exploitation et permet de moins subir certaines pointes de travail. Nous pouvons ainsi nous concentrer sur notre métier d'éleveurs, mieux suivre le troupeau laitier, de la même manière que les matériels sont mieux utilisés et entretenus quand cela est confié à des salariés habitués. Pour moi, déléguer, c'est également respecter un engagement vis-à-vis de la cuma. Nous sommes une quinzaine d'adhérents à partager cette vision : les trois chauffeurs-mécaniciens sont embauchés à plein temps, il faut les occuper en leur faisant faire de la conduite. ■

ARTEC RS20 :
RAPIDITÉ
et LÉGÈRETÉ



LA GAMME VOIE VARIABLE S'ÉTOFFE

ARTEC PULVERISATION propose une gamme complète de machines de 2000 à 5000 litres, à transmission hydromécanique ou hydrostatique, à essieux fixes ou à voie variable :

- consommation réduite
- rampes alu haut de gamme
- confort de conduite
- système de pulvérisation simple et performant

ARTEC F40 :
LA PERFORMANCE
DANS LA PULVERISATION



ARTEC PULVERISATION | ZA La Frise - 85320 Corpe
Tél. +33 (0)2 51 28 42 70 | Fax. +33 (0)2 51 27 16 82
www.artec-pulverisation.com



FORTE PROGRESSION
DE L'ACTIVITÉ
+ 25%
DEPUIS 4 ANS

- **45 salariés**
dont 11 équipes de pose
- **7000 m²/mois** installés
- **90% de l'activité en agricole** depuis 11 ans

➔ solewa.com

Agence du Mans

• lemans@solewa.com • 02 43 54 80 71

Agence de Bretagne

• bretagne@solewa.com • 02 99 46 49 43

Agence de Montaigu

• montaigu@solewa.com • 02 51 40 11 88

Agence de Niort

• solewa@solewa.com • 02 51 40 11 88

INSTITUT RURAL
DES MAUGES
Ensemble cultivons votre réussite

Adrien TESSIER
BTS GDEA

Thomas FERCHAUD
BTS ACSE

Flavien DAVY
Tère Agric. CGEA

PORTES OUVERTES

Vendredi 01 février de 17h à 19h

Samedi 02 février de 9h à 17h

“ L'agriculture, un métier d'avenir ou les nouvelles technologies ont toute leur place. ”

www.mfr-cfa-beaupreau.fr



CONSTRUCTIONS TRILLOT

Les grands espaces

sans contraintes



Charpente, Ossature bois, Couverture, Bardage
Bâtiments industriels et AGRICOLES
Manèges équestres

49500 CHAZE-SUR-ARGOS

Tél. 02 41 260 260 - Fax : 02 41 260 261

trillot@wanadoo.fr

N'hésitez pas à nous consulter pour tous vos projets :
DEVIS GRATUIT

Un emploi dans une cuma, ça nous apporte quoi ?

La cuma de La Pichonnière à Sainte-Osmare (72) a récemment embauché son premier salarié. 6 mois plus tard, elle témoigne des premiers effets induits par cette arrivée.

Par Elsa Amont et Philippe Coupard

COMMENT ET POURQUOI AVEZ-VOUS DÉCIDÉ D'EMBAUCHER UN SALARIÉ ?

Deux de nos adhérents avaient chacun un salarié chez eux. Ils devaient aussi faire face à leur départ puisque ces deux salariés allaient s'installer à leur compte. Or le besoin en main-d'œuvre était toujours présent pour nos deux adhérents. Par ailleurs, l'entretien des matériels de cuma était réalisé par les adhérents à hauteur de 400 h dans l'année. Ce n'était plus tenable. Pour nous aider dans notre démarche de réflexion sur un projet d'embauche, nous avons fait appel à l'Union des cuma. Grâce à cette réflexion, nous avons pu établir que nous avions besoin d'un salarié à temps plein (soit 1 607 h par an) sur trois missions : l'entretien du matériel, la conduite du matériel et le travail chez les adhérents. Nous avons également dû modifier nos statuts pour lever l'option 'groupement d'employeurs' pour rendre possible cette intervention des salariés chez les adhérents.

COMMENT AVEZ-VOUS RECRUTÉ ?

Avec l'Union des cuma, nous avons établi un profil de poste. Nous avions besoin de quelqu'un à la fois compétent en mécanique et en tant que chauffeur. Nous avons proposé un poste de chauffeur-mécanicien.

DEPUIS JUIN, QU'EST-CE QUE CELA A APPORTÉ ?

En juin 2018, nous avons embauché Antoine, jeune détenteur d'un

Conduite et entretien sont deux des missions du poste à la cuma devenue groupement d'employeurs.



COÛTS MOYEN DE LA CUMA

	A L'ANNÉE	A L'HECTARE ⁽¹⁾
Sans main-d'œuvre	50 000 €	210 €
Avec main-d'œuvre (prévi)	60 000 €	250 €

(1) Du déchaumage à la récolte

Bac Pro. Dans un premier temps, nous avons soulagé la charge de travail des agriculteurs. Pour exemple, deux de nos adhérents ont eu recours à ses services pour effectuer les semis de blé. Avec Antoine, la cuma leur a fourni la solution dont ils avaient besoin dans leur situation. Sa présence apporte aussi de la sécurité à l'ensemble de la cuma. Si l'un de nous se blesse, nous savons que nous pourrions lui confier notre travail.

ATTENDEZ-VOUS D'AUTRES BÉNÉFICES SUR UN PLUS LONG TERME ?

Nous allons tous faire des économies de temps ! Les 400 h d'entretien assurées par Antoine seront autant de temps que nous allons pouvoir consacrer à nos exploitations. Pour le moment, Antoine vient juste d'arriver et doit encore prendre ses marques, mais à l'avenir, je pense que nos adhérents pourront lui déléguer des travaux supplémentaires, et donc gagner encore du temps.

Enfin, nous gagnerons peut-être aussi en efficacité dans l'organisation des chantiers.

PEUT-ON PARLER D'ÉCONOMIES SUR L'ENTRETIEN DES MATÉRIELS ?

Aujourd'hui, nous n'avons pas assez de recul pour dire que c'est avéré. C'est en tout cas un objectif. Nous espérons un gain sur le vieillissement du matériel grâce à un meilleur entretien.

QUE VOUS A APPORTÉ L'UNION DES CUMA DANS VOTRE RÉFLEXION ?

L'Union des cuma nous a donné une méthode. Nous avons construit toutes les étapes ensemble. Sans l'appui de l'Union, je pense que nous ne serions pas allés aussi loin dans notre démarche ; leur accompagnement a été indispensable. Ils ont identifié les éléments financiers qui nous permettaient de nous dire « OK, on peut embaucher. » ■

LA CUMA EN CHIFFRES

Création : 2005
CA : 80 000 €
Adhérents : 8
Principaux matériels :
batteuse Claas Lexion 750,
pulvérisateurs automoteurs, tracteur Claas Axion 180 ch, benne Rolland 20 t, déchaumeur 5 et 4 m, herse rotative 3 et 4 m



JCM SOLAR
PHOTOVOLTAÏQUE

« Rentabilisez vos surfaces inexploitées »

Installation

Maintenance

Dépannage

Entretien



Edouard Nobilet
Gérant

06 63 31 62 72
e.nobilet@jcmsolar.fr

Tél. 02 41 72 67 38
www.jcmsolar.fr

2 rue Joseph Fourier
49070 Beaucouzé



Electricité Prudence
Gardons nos distances



Vous êtes agriculteur...

En manœuvrant un engin ou un outil à proximité d'une ligne électrique ou d'un pylône, vous pouvez provoquer un arc électrique (ou amorçage) et risquez alors une électrocution.

En cas de contact avec un ouvrage électrique et pour prévenir tout accident, appelez le numéro : 01 76 61 47 01




L'ÉLECTRICITÉ EN RESEAU

Le réseau de transport d'électricité

Récupération Agricole
49430 Baracé

Pièces détachées
toutes marques
neuves et occasions
pour le matériel
agricole.



Gadet

Tél. 02 41 76 94 70 - Fax : 02 41 76 94 08
gadet49@orange.fr

Pièces et matériel d'occasion
www.pieces-agricole.fr

Vente de pièces neuves
www.pieces-neuves-agricole.fr

SERVICES - CONSEILS - FORMATIONS

PROAGRI

CONSEIL FERTI

DE LA SÉCURITÉ À LA PERFORMANCE

- ☒ conseil sur la stratégie fertilisation (P,K, CaMg),
- ☒ réalisation du plan prévisionnel de fumure, du cahier d'épandage et du registre phyto,
- ☒ conformité avec la réglementation,
- ☒ possibilité d'avoir accès à la solution **procellas**

Contactez-nous :
02 53 46 60 60




AGRICULTURES & TERRITOIRES
CHAMBRE D'AGRICULTURE
PRIS DE LA LOIRE

Les métiers évoluent

Depuis 40 ans, les métiers des salariés de la production agricole évoluent et des changements encore plus forts sont à venir. Aujourd'hui, lorsque la cuma embauche un salarié, les savoir-faire et savoir-être demandés sont différents. Ils se transforment aux mêmes rythmes que les exploitations. Nous sommes allés voir 5 salariés ayants des métiers différents, en Vendée. Témoignages.

Par Frédéric Duval



CHRISTOPHE LOISY, CHAUFFEUR EN PRESTATION COMPLÈTE

« Je suis embauché à la cuma depuis 1999, alors que je travaillais dans une exploitation de volailles. » La cuma La Rive de Chateaufort a investi dans un tracteur dès le début des années 90, exclusivement conduit par les adhérents au départ. « Avec mon arrivée, le groupe s'est élargi à une quinzaine d'exploitations. Je réalisais 450 ha de labour. » Au début, un responsable organisait les chantiers et Christophe les optimisait en laissant l'outil attelé au tracteur : « 7 000 bottes pour le Round par exemple ». Au cours de ces dernières années, « les demandes des exploitations ont évolué. Elles sont plus précises, et elles prennent en compte les contraintes environnementales, qui sont une donnée importante à connaître », conclut Christophe. ■

“ intégrer les contraintes environnementales ”

ANTHONY VALTON, MÉCANICIEN

Après ses études, bac pro en poche, Anthony a été embauché à la cuma l'Entente Verte de Saint-Philbert-de-Bouaine. « Dès le départ, je savais que je préférais réaliser la mécanique à toutes autres missions. J'ai commencé à entretenir les ensileuses, puis la cuma a acheté des moissonneuses, augmenté le nombre de tracteurs... » De quoi satisfaire le mécanicien, qui constate la présence grandissante de systèmes électroniques dans les matériels. « Jusqu'ici, nous avons fait le choix de sous-traiter la partie boîtier à une entreprise spécialisée. » Idem pour les climatisations, dont l'entretien est principalement réalisé par les concessionnaires. L'important dans le métier de mécanicien est d'évoluer avec le matériel, ce qui n'est parfois pas évident, car certaines marques protègent fortement leurs données. « Mais la base pour bien travailler est l'outil de travail » rappelle Anthony. « Un mécanicien doit pouvoir travailler pour être efficace et donc disposer d'un atelier équipé. » En effet dans cette période où les mécaniciens agricoles sont de plus en plus recherchés, « les cuma doivent commencer leur projet salariat par réfléchir à l'investissement sur l'atelier. Les cuma n'arriveront plus à débaucher des mécaniciens de concessions si elles n'investissent pas dans l'atelier. » ■



“ pour être efficace, un mécanicien doit pouvoir disposer d'un atelier équipé ”



« je fais le lien entre les élus et les collègues »

**YANNICK CHEVALLIER
CHEF D'ATELIER**

Après une expérience acquise dans la forge, Yannick a commencé à la cuma la Croisière il y a plus de 20 ans. Tout d'abord comme mécanicien, puis en tant que chef d'atelier suite au passage de 2 à 4 salariés. «*Mon principal rôle est d'organiser les choses pour faciliter le travail en interne pour les collègues et les responsables.*» Commandes de fournitures d'atelier, négociation des prix des pièces en morte saison... Le rôle de chef d'atelier est adapté selon chaque cuma. «*Dans tous les cas, il est le lien entre les élus et les collègues de l'atelier et de l'administratif.*»

«*Nous sommes une équipe. Mon rôle est de faire travailler de façon complémentaire. Même si nous avons tous des préférences, n'importe qui doit être en capacité d'avoir l'information pour réparer le matériel.*» A la Bruffière, l'organisation de l'atelier repose sur la fiche matériel. Remplie par un des salariés, «*elle sert de support pour se transmettre les informations et les réparations à réaliser.*» De manière générale, ces cuma qui employaient 1 ou 2 salariés il y a 20 ans, ont souvent attiré les cuma voisines au fur et à mesure des regroupements de matériels. En s'élargissant, la cuma a changé son organisation en déléguant une partie de l'organisation au chef d'atelier. Le métier de ce dernier a donc aussi évolué. «*Il faut être en accord avec le cap fixé par les dirigeants de la cuma et toujours le garder en ligne de mire*», précise Yannick. ■

**SYLVAIN MERLET,
APPRENTI MÉCANICIEN**

Suite à son bac pro maintenance du matériel agricole, Sylvain poursuit son cursus par un Bts GDEA (génie des équipements agricoles) à la MFR de Beaupréau, en alternance à la cuma La Coisière de la Bruffière. «*J'aime bien mon expérience à la cuma, car je vois plein de matériels différents et je suis tous types de travaux. Plus tard, je veux continuer dans le machinisme agricole, car même s'il existe des contraintes, elles disparaissent vite lorsqu'on aime ce que l'on fait.*» Travailler chez un constructeur pour réaliser des démos, travailler pour une EDR ou une cuma, Sylvain y réfléchira plus tard. ■



« je vois plein de matériels différents »



**CÉLINE DURAND,
SECRÉTAIRE COMPTABLE**

Embauchée dans une cuma en 2007, Céline réalise désormais la comptabilité de 9 cuma. «*Chaque responsable est différent et il faut savoir s'adapter à chacun des groupes.*» En effet, même si les 9 cuma utilisent le même logiciel de comptabilité myCuma, les chiffres ne sont pas tous utilisés de la même manière. «*L'exploitation des données pour préparer le prix de revient est l'un des moments que je préfère, confie Céline. Il faut apprendre à se connaître avec le trésorier afin de créer un binôme complémentaire, tout comme la collaboration que nous avons avec les comptables de l'AGC qui nous font évoluer sur la manière de faire.*» ■

« je crée un binôme avec le trésorier »

L'avis de ...



Jean-Paul Lecorps, responsable de la commission emploi à l'Union des cuma des Pays de la Loire.

JEAN-PAUL LECORPS

Attirer les candidats. Le monde agricole est déjà confronté à des problèmes de recrutement. Notre capacité à attirer des candidats va être un enjeu majeur. Les cuma ont des atouts par la diversité des postes, des métiers et les perspectives d'évolution proposées. Des efforts doivent être réalisés dans la communication auprès des écoles et l'accueil des apprentis. Le réseau doit se mobiliser. Certaines cuma attirent sans difficulté des candidatures quand c'est plus compliqué pour d'autres. Cette analyse interne doit déjà être une première piste de réflexion.

Et rassurer les employeurs. L'Union des cuma accompagne les employeurs pour que cette fonction ne soit pas vécue comme une lourde contrainte. Nous proposons des solutions administratives et réglementaires. L'accompagnement RH existe par un appui personnalisé, ainsi que des formations, tout ceci dans le but de favoriser un management de qualité, pour que les salariés et les responsables soient le plus sereins possible.

Yvonnick Deniaud, représentant des salariés de cuma en Loire-Atlantique.



YVONNICK DENIAUD

Un métier polyvalent en pleine évolution. L'autonomie et la prise d'initiatives font parties des atouts du métier en cuma. L'évolution des technologies nécessite de suivre des formations pour exploiter le potentiel des machines et être le plus performant possible. Les responsables et les adhérents comptent sur nous. Les salariés de cuma savent aussi communiquer entre eux, localement ou plus largement, pour échanger et s'entraider. C'est aussi l'atout d'un réseau. ■ Propos recueillis par Marc Auréjac



l'AGC cuma Ouest est une association de **gestion & de comptabilité** au service des cuma de l'Ouest.

Sa mission est de tenir, centraliser et consolider les comptabilités des cuma et autres structures du réseau.



Loire Atlantique • 02 40 16 39 50
Maine et Loire • 02 41 96 75 48
Vendée • 02 51 36 90 30

35
comptables
conseillers

10
antennes
dans l'Ouest

1578
cuma
adhérentes

Notre savoir faire, votre solution

**A PLUSIEURS
C'EST MOINS CHER**

TARIF PAR ABONNEMENT

Nombre d'abonnements	1 an	2 ans
1 à 3	66 €	128 €
4 à 9	63 €	121 €
10 à 15	56 €	107 €
+ de 15	52 €	85 €

Tarifs unitaires TTC (TVA 2,1 %) valables jusqu'au 31/12/2018

ENTRAID Maison de la Coopération
2 allée Daniel Brisebois - 31320 Auzerville Tolosane
Tél. 05 62 19 18 88

ABONNEZ-VOUS



Nom
Prénom
Adresse
Code postal Ville
Téléphone (obligatoire)..... E-mail
Je souhaite recevoir : la newsletter Entraid' les informations partenaires
Pour les abonnements multiples, indiquer le nom du collecteur et joindre la liste des abonnés sur feuille libre.

Règlement par chèque bancaire à l'ordre d'**Entraid'**, à joindre à votre courrier

Virement bancaire : Crédit Mutuel FR76 1027 8022 2000 0203 3410 163

N° d'agrément de la cuma

x = €

Nb d'abonnements
souscrits

Tarif d'abonnement

Montant versé

Signature

AGRICULTEURS-VITICULTEURS

CUMA



**VOUS SOUHAITEZ TRAVAILLER
ET INVESTIR EN COMMUN POUR
DÉVELOPPER VOTRE ACTIVITÉ,
VOTRE BANQUE EST LÀ AVEC
DES SOLUTIONS POUR VOUS
ACCOMPAGNER.**

Crédit Mutuel

Téléchargez l'application mobile Crédit Mutuel :



Caisse Régionale du Crédit Mutuel Anjou - RCS Angers D 072 202 419 00015 - Siège social
1 place Molière - BP 10648 - 49006 Angers Cedex 01. Oris n° 07 003 758. Crédit photos :
Gettyimages. Décembre 2018.

THOMAS
CONSTRUCTIONS METALLIQUES



**Bâtiments
agricoles**

Tél. 02 41 30 53 68

sarl-thomas.com

Anjou Actiparc des Trois Routes - CHEMILLÉ 49120 CHEMILLÉ-EN-ANJOU

ARCA CHUDEAU
02.41.72.01.62 www.arca-chudeau.com



- Achat de toute matière métallique (tondeuse, table à repasser, ustensiles de cuisine...)
- Achat de vieille ferraille pour recyclage
 - Enlèvement à domicile par camion grue
 - ou → Livraison directe sur notre site
 - ou → Pose de benne

VENTE
Fer d'occasion & Grillages
toutes hauteurs

Paiement comptant par chèque

Ouvert du lundi au samedi midi
Rue Antoine-Henri Becquerel
(derrière Auchan de la Croix Cadeau)

ZA des Landes 2 - AVRILLÉ

Fax. 02 41 48 74 73 - Email : arca-recup@wanadoo.fr



vigielent
L'APPLI DE SIGNALLEMENT DES VÉHICULES LENTS

**Avec Vigielent
partageons mieux
la route ensemble !**



**VIGIELENT VIENT D'ÊTRE RÉCOMPENSÉE
D'UN INNOV'SPACE CATÉGORIE 2 ÉTOILES.**



Plus d'infos sur www.vigielent.fr



Groupama
la vraie vie s'assure ici

DISPONIBLE SUR
Google play

les 4 services

proposés par l'union des cuma



service pulvérisateurs



service bois



contrôle chargeurs



Banc d'essai tracteur

service communication FR cuma Ouest



D'INFOS SUR
www.paysdelaloire.cuma.fr
& auprès de votre section

cuma
Union des cuma
Pays de la Loire

La formation : que du bonus !

Chaque salarié a son propre besoin de formation. Il est fonction entre autres de son parcours professionnel et de ses envies d'évolution. Voici deux salariés qui ont réfléchi à leur projet de formation dans la durée. Leur situation illustre l'intérêt qu'il y a pour une cuma à se pencher sérieusement sur la question. L'idéal serait que chaque salarié planifie, avec son responsable ou son chef d'équipe, un parcours de formation sur 3 ans par exemple, sur la base du catalogue de l'Union des cuma, en gardant comme objectif de cette montée en compétences, de répondre aux besoins actuels et futurs du groupe et de ses adhérents.

Témoignages recueillis par Julie Azéma et Isabelle Corbineau



XAVIER LOQUAIS

- Chef d'atelier à l'union des cuma l'Ineauva (85)
- 100 % mécanicien : entretien du matériel d'Ineauva et des 6 cuma adhérentes

FORMATION

CAP-BEP agricole en MFR par alternance - CCTAR I an
Formation de 6 mois conduite et entretien des machines agricoles à Nozay.

“Ma formation de base était généraliste. Je me suis formé au fil de mes expériences en tant que chauffeur-mécanicien, chez des vigneron et en cuma, avec des formations courtes.

Depuis 4 ans pour l'Ineauva, j'assure l'entretien des matériels de cuma. Dans un premier temps, c'était avec un camion-atelier. Depuis l'activité évolue, avec la construction d'un hangar-atelier et, à terme, l'embauche d'autres salariés. Pour ma part, j'ai toujours choisi mon parcours seul, avec l'idée de toujours évoluer pour quelque chose de mieux.”

FORMATIONS RÉALISÉES AVEC LE RÉSEAU CUMA

J'ai d'abord suivi la formation 'soudure' sur 2 jours et récemment, j'ai suivi la formation 'diagnostic de panne' sur 2 jours, à Narcé. Nous étions une dizaine, l'endroit est sympa et les formateurs compétents.

MOTIVATIONS

Aller en formation me motive. La formation c'est que du bonus ! D'une part avec ce qu'on y apprend, les données techniques, mais il y a surtout la rencontre et l'échange avec d'autres.

BÉNÉFICES ET INTÉRÊTS

C'est important pour moi qu'un salarié se forme et reste à jour. Les cuma et les adhérents demandent des réparations de plus en plus techniques. Il faut des salariés plus pointus, plus techniciens.



EMMANUEL LÉBOUCHER

- Chef d'équipe au groupement d'employeurs de la Guierche (72) formé par 4 cuma avec 5 salariés
- 60 % chauffeur, 20 % mécanicien, 20 % chef d'équipe

FORMATION

CAPA PAUM - BEPA Conduite de production agricole - BPREA
“A première vue, mes formations n'ont aucun lien avec mon métier actuel. Néanmoins, par rapport à mes collègues formés en agroéquipement, je comprends naturellement mieux le contexte de nos interventions de conduite (profondeur de semis, réglage de coupe d'ensileuse...)”

FORMATIONS RÉALISÉES AVEC LE RÉSEAU CUMA

J'ai suivi la formation 'base et fonctionnement des systèmes électriques et hydrauliques', puis 'soudure niveau I'. Chaque session s'est faite sur 2 jours.

MOTIVATIONS

Mon but était d'obtenir des bases solides vis-à-vis de ces interventions en mécanique. Jusqu'ici, j'avais acquis des compétences sur le tas. C'est bancal ! C'est comme si un copain t'apprend à conduire, ça ne marche pas.

VÉCU PENDANT LA FORMATION

En soudure, je n'étais pas vraiment débutant, pourtant j'ai choisi le niveau I. J'ai consciemment ignoré mes acquis. C'était pour être sûr de remettre en question ce que je savais. En électrohydraulique, j'ai posé beaucoup de questions. J'ai beaucoup appris, mais là, je l'avoue, j'étais perdu. En fait, je prévois de refaire la session pour intégrer les informations.

BÉNÉFICES ET INTÉRÊTS

Aucun doute ! Aujourd'hui, je suis plus serein vis-à-vis du travail fait à l'atelier. Quand un matériel en sort, je suis sûr de moi, plus confiant quant à la réparation que j'ai faite. Je peux même apporter des informations à mon équipe ou aux adhérents. Je me sens un chef d'équipe beaucoup plus crédible. Bref, pour moi c'est aussi moins de stress.



Tracto Pièces

Tracteurs d'occasion

PIÈCES NEUVES ET D'OCCASION

Moteurs rénovés MWM et IH

Pièces pont avt pour ZF-Carraro-Dana

voir catalogue
pièces sur ...

www.tracto-pieces.fr



49 MARTIGNÉ-BRIAND • 02 41 59 42 52

lecomte49@tracto-pieces.fr

35 CORPS-NUDS • 02 99 44 06 54

lecomte35@tracto-pieces.fr

Expertise comptable
Conseil
Coûts de revient matériel
Animation AG
Gestion commerciale

Cerfrance,
partenaire privilégié
des CUMA

NOUVEAU !

Une gestion commerciale spécifique simple et intuitive

Gescom CUMA

Gestion commerciale



Accès web - Gestion des parts sociales - Saisie des bons de prestation
Facturation - Récupération automatique des écritures

02 41 33 66 66



LAiR constructeur

Remorque

Innovation
LE FRONT POUSSANT

Epandeur

lair-remorques.fr info@lair-remorques.fr Tél.02 33 49 01 48

Lycée privé sous contrat avec le Ministère de l'Agriculture

CAMPUS DE POUILLE ANGERS

Préparez votre avenir
du CAP au BAC+2

<p>CAP / Bac Pro</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agriculture • Horticulture • Arboriculture • Paysage 	<p>Apprentissage</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agriculture • Horticulture • Arboriculture
<p>Bac Techno STAV</p> <p>Bac Général Spécialité biologie-écologie</p>	<p>Bac + 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • Production Horticole • Agronomie • Productions Végétales

www.campus-pouille.com
<http://www.facebook.com/campusdepouille>

02.41.44.87.11

Portes ouvertes 2019
Vendredi 1^{er} février : 16h/19h
Samedi 2 février : 9h/13h
Samedi 16 mars : 9h/13h

Management : se préparer et se former tout simplement

Que l'on soit responsable ou chef d'équipe, la fonction de management ne s'improvise pas. Pour s'y préparer et développer les compétences nécessaires, des formations ou des accompagnements sont accessibles. Témoignages croisés de deux représentants de la cuma du Littoral, à Saint-Père-en-Retz (44) : Raphael Leduc (président) et Emmanuel Prud Homme (responsable salariés).

Propos recueillis par Marc Auréjac et Bénédicte Rousvoal

COMMENT APPRÉHENDER LA FONCTION DE RESPONSABLE ET LE MANAGEMENT DES SALARIÉS DANS UNE CUMA ?

Les salariés ont besoin d'un interlocuteur identifié pour faciliter l'écoute, la transmission des informations et des consignes. Au quotidien ou dans leurs fonctions, un appui et une présence sont nécessaires pour les rassurer dans leurs missions, mais aussi cadrer la réalisation de leurs tâches et définir leur marge d'autonomie. En cela, la fonction de responsable salariés dans une cuma est essentielle.

FAUT-IL SE PRÉPARER SPÉCIALEMENT À CES MISSIONS ?

La gestion des relations humaines avec des adhérents ou des salariés reste exigeante. Il ne faut pas la sous-estimer. Une consigne ou un mot mal compris peuvent être source de tensions. Il faut être serein dans sa tête pour appréhender au mieux cette fonction et bien sûr ne pas mélanger ces relations professionnelles et les amicales que l'on peut avoir en dehors de la cuma.

LA FONCTION DE MANAGEMENT ÉTAIT-ELLE NATURELLE POUR VOUS ?

Pas du tout. Il est essentiel de se préparer à se positionner, à faire passer des consignes, à gérer des tensions, parfois des conflits. Cette fonction passe aussi par les entretiens individuels à organiser et implique d'évaluer le travail de salariés. Pour toutes ces tâches sensibles, il faut suivre des formations et se faire accompagner. En formation, les temps d'échanges entre responsables sont très enrichissants.



« Savoir écouter et faire passer des messages entre responsables ou salariés : une compétence qui s'acquiert par la formation, le conseil et l'expérience. »

QUELS SONT VOS OBJECTIFS DE GESTION DE VOTRE ÉQUIPE ?

L'essentiel, c'est de créer un climat de confiance. Une équipe fonctionne bien quand il y a une bonne ambiance entre les salariés et de l'entraide. On se doit d'être à l'écoute, et de savoir s'expliquer. Il faut définir des règles qui donnent le cadre le plus clair et les limites à ne pas dépasser. On peut parfois prendre des décisions qui ne font pas toujours plaisir. L'important, c'est d'être juste pour le collectif.

QUELS CONSEILS DONNERIEZ-VOUS DANS L'APPROCHE DU MANAGEMENT ?

Il faut être vigilant sur les conditions de travail. Cela passe par la

prise en compte des besoins et des attentes des salariés. Savoir souligner la qualité du travail, mais aussi aborder les problèmes lorsqu'ils apparaissent. Des temps d'échanges réguliers sont indispensables pour faire le point. Il faut être à l'écoute et réactif. Et ne pas sous-estimer les moments de convivialité. C'est un échange permanent. Une expérience exigeante, mais humainement très enrichissante. ■

STÉPHANE MORANTIN, SALARIÉ EN CHARGE DU PLANNING

Embauché en 2001 sur un poste de chauffeur-mécanicien, Stéphane assume l'organisation et la planification du travail de l'équipe salariée. « Cette fonction implique la régulation de la charge de travail au sein de l'équipe. Il faut donc apprendre à planifier et parfois dire stop. D'où l'importance d'un cadre précis et du soutien des élus. Le relationnel avec les adhérents et les collègues est également important. Il faut savoir exprimer le plus clairement les choses, mais aussi soigner la forme pour que les consignes soient entendues et appliquées. Les formations nous aident à intégrer ces savoir-faire et savoir-être. » ■

CHIFFRES CLÉS DE LA CUMA DU LITTORAL

- 130 adhérents
- 1 M€ de CA 2017
- 8 salariés et 1 apprenti

Encadrer les fonctions de salariés pour plus d'efficacité

Un temps partiel les dix premières années, puis un temps plein, pour aujourd'hui avoir une équipe de trois permanents et un apprenti, la cuma des Cinq Charmes au Luart (72) est employeuse de main-d'œuvre depuis sa création en 1982. Son président, Alain Cruchet, précise ce qu'il a mis en place pour l'encadrement des salariés.



Alain Cruchet, président de la cuma des Cinq Charmes, et Thomas Jariais, salarié de la cuma.

Par Elsa Amont

PENSEZ-VOUS QU'IL EST IMPORTANT DE PROFESSIONNALISER L'EMPLOI DANS LES CUMA ?

Pour moi, c'est indispensable. Nos adhérents sont de plus en plus exigeants. Ils ont besoin d'avoir des prestations de qualité. Si nous encadrons nos salariés, si nous les formons, si nous sommes à leur écoute, nous nous assurons d'avoir des salariés qui feront du bon travail. Nos salariés ont besoin d'avoir de la reconnaissance. C'est aussi ce qui les motive. Mais pour que cela fonctionne, il faut aussi que nous, élus, soyons motivés à encadrer nos salariés et que nous soyons prêts à y consacrer du temps. L'encadrement nous revient.

QU'A MIS EN PLACE VOTRE CUMA POUR CELA ?

Dans un premier temps, nous avons mis en place des échanges permanents avec le salarié. Nous avons toujours pris en compte les demandes exprimées lors de ces temps. Le salarié se sent ainsi écouté et considéré. Nous avons également mis en place la saisie des heures sur papier dès le départ. Plus récemment, nous avons créé des fiches de poste et établi le DUER.

QU'EST-CE QUE TOUT CELA A APPORTÉ ?

Le poste de chaque salarié est bien identifié. C'est important qu'il connaisse ses missions et ses limites. Ils sont rassurés car nous sommes derrière, en soutien. En même temps, ils ont de l'autonomie bien que nous restions décisionnaires, lorsqu'il faut faire de grosses réparations sur le matériel par exemple. La motivation de nos salariés est un objectif pour nous. Je pense que nous l'atteignons. Lorsque les salariés

se sentent considérés, ils sont motivés et consciencieux.

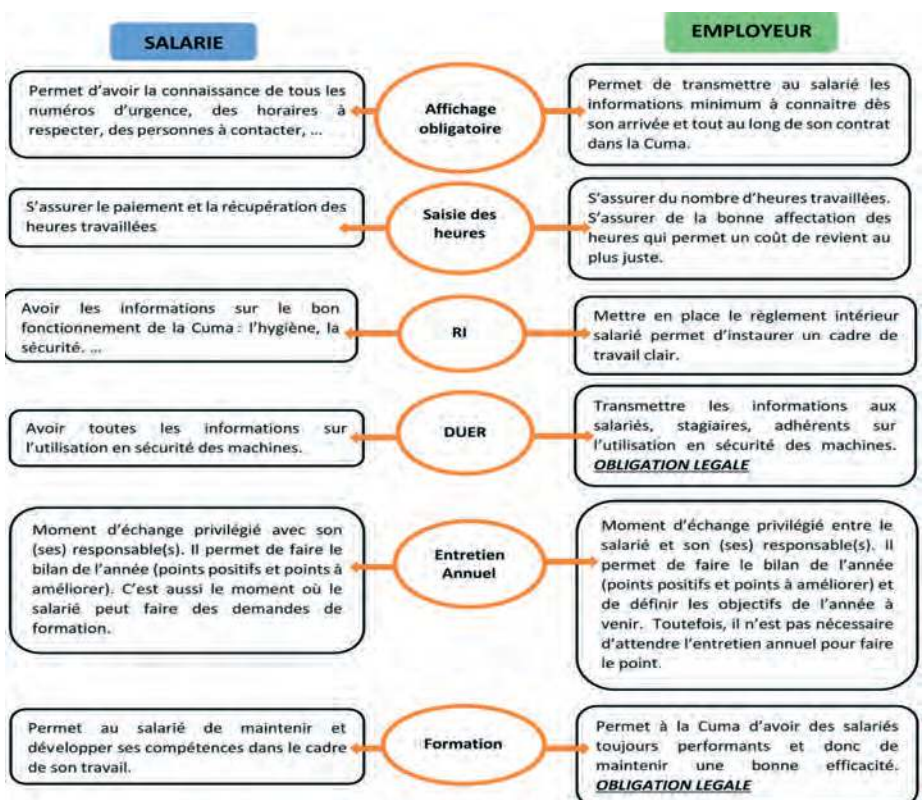
SELON VOUS, QUE POUVEZ-VOUS ENCORE AMÉLIORER ?

Nous avons besoin de travailler sur le management de nos salariés : aider notre chef d'atelier à s'affirmer dans sa fonction, aider un autre salarié à être plus rigoureux dans son travail. J'aimerais aussi instaurer plus de rencontres, tous ensemble, avec les salariés. Aujourd'hui nous en faisons une ou deux par an. Je pense qu'il en faudrait

trois ou quatre, pour gagner en sérénité en préparant mieux les périodes chargées.

QUEL MESSAGE TRANSMETTRE AUX AUTRES CUMA ?

Encadrer les salariés, il en va de la pérennité de la cuma. Il faut aussi que les élus prennent leurs responsabilités à bras le corps. Pour avoir de bons salariés et les garder, il leur faut un environnement de travail motivant. Il faut aussi qu'ils puissent travailler en sécurité et que la pénibilité de leur travail soit prise en compte. ■



Groupement d'employeurs mode d'emploi

Depuis la Loi Travail du 8 août 2016, les cuma ont la possibilité de mettre en place l'activité groupement d'employeurs, jusqu'à 100% de l'activité de leurs salariés. Cela permet de répondre collectivement à la demande en main-d'œuvre des exploitations agricoles et des cuma.

Par Arnaud Bourgeois



Les cuma peuvent mettre à disposition de leurs adhérents, des salariés sans matériel. L'activité doit être à but non lucratif et nécessite de vérifier la qualification du salarié pour qu'il puisse effectuer des tâches en relation avec ses compétences. Le partage d'autorité et de responsabilités entre la cuma employeur et l'adhérent utilisateur nécessitera la mise en place d'une convention pour bien définir les règles et devoirs de chacun et établir le fonctionnement de l'activité. Ce partage de main-d'œuvre répond ainsi aux besoins des exploitations et aussi à ceux de la cuma en période de forte activité.

LE PROJET DE LA CUMA LA CORDIALE

Cas concret avec la cuma La Cordiale, à Saint-Hilaire-de-Clisson (44). Ce groupe est une cuma satellite de la cuma l'Espérance (443 000 € de CA, 4 salariés, bâtiments atelier) dont les trois exploitations polycultures-élevages (bovins viande et lait + porcs) adhérents représentent un total de 7,5 ETP.

En 2013, après l'achat d'un second tracteur, elle embraye avec une réflexion sur la création d'un poste de salarié. « Il a fallu bien définir les besoins quantitatifs, qualitatifs et leur répartition sur l'année, afin d'établir le

bon profil de poste du futur salarié », explique Laurent Delhommeau, président de la cuma La Cordiale. Cinq besoins ont ainsi été répertoriés : complément de main-d'œuvre en saison, remplacement lors de prise de responsabilités des chefs d'entreprise, faire face à la croissance des exploitations et des volumes d'activité, sécuriser le remplacement occasionnel en cas de maladie, gagner en confort et sur l'organisation de travail.

Les responsables ont recruté, en mars 2014, un salarié chauffeur polyvalent à plein temps, lui confiant trois missions : réaliser la conduite du tracteur, les travaux d'élevages et des remplacement de week-end et vacances. « Les adhérents étaient motivés et déterminés. C'est grâce à cela que nous avons fait face aux difficultés », commente Laurent Delhommeau. Après cette évaluation des besoins,

il a fallu mettre en place les documents administratifs, établir les règles de gestion, définir le 'qui fait quoi', entre les responsables de la cuma, en évaluant les besoins de formation des responsables à la fonction d'employeur. A La Cordiale, les adhérents partaient d'un bon pied, ayant déjà une sensibilité au management, grâce aux stagiaires et apprentis qui fréquentent leurs exploitations. ■

La prestation de main-d'œuvre est une opportunité de développement de la cuma. En pérennisant l'emploi permanent, c'est une solution pour répondre aux besoins du terrain.

CHIFFRES CLÉS DE LA CORDIALE

Création en 1986 avec 4 adhérents (dont 1 cuma)

Chiffre d'affaires : 67 000 €

Activités : labour, travail du sol, andainage, groupement d'employeurs

Matériels : 2 tracteurs (140 et 150 ch), 1 andaineur, 1 herse Cultimix

Activité groupement d'employeurs : 36 000 € CA (54% du CA et 104% de la masse salariale)

LES BONNES RECETTES POUR RÉUSSIR SON PROJET

- Règle n°1 : se faire accompagner.
 - Bien définir la liste des tâches du salarié. Ne pas y mettre uniquement le 'sale boulot'.
 - Prévoir la gestion hebdomadaire du planning du salarié (avec le suivi des heures, l'organisation du travail, les besoins d'équipement, ses absences et congés).
 - Identifier un interlocuteur direct qui accompagne le salarié, suit ses missions, grâce à des points réguliers.
 - Envisager des perspectives de développement de prestations, avec conduite par le salarié.
- L'Union des cuma accompagne les cuma dans la mise en place pratique, par étapes, de cette activité de groupement d'employeurs. En soutien entre autres pour les formalités administratives, son intervention sécurise la démarche. ■



A Bouloire, cinq élevages ont privilégié la désileuse automotrice commune : une solution satisfaisante.

FINIE, L'ASTREINTE QUOTIDIENNE

Nourrir ses animaux est pour certains une tâche pénible. Pour d'autres, elle est plutôt agréable. Pour tous, elle est répétitive et gourmande en temps. Pour y faire face, les éleveurs investissent dans des bols mélangeurs plus grands, voire des désileuses automotrices ou des robots d'alimentation. A Bouloire (72), c'est la solution collective qui a été privilégiée par 5 exploitations de la cuma. Le groupe est hétérogène, avec des systèmes intensifs ou extensifs, produisant de 500 000 à plus de 2 MI, pour un total de 4,7 MI et 110 taurillons/an. Après plus d'un an de fonctionnement, le résultat est au rendez-vous. La solution collective et la délégation de la conduite à des salariés se sont avérées être la bonne solution. ■ Mathieu Heurbize

FAIRE BINER PAR SES SALARIÉS

Depuis la création de l'activité en 2002, seuls les salariés interviennent pour le binage à la cuma de l'Avenir, à Puceul (44). Un souci d'efficacité du travail a conduit à ce choix. La cuma dispose de deux tracteurs de 100 ch équipés en roue étroite (un est emprunté à une cuma voisine pour la période), ainsi que de deux bineuses Carre, avec guidage caméra et palpeurs, achetées chacune d'elles 30 000 € grâce aux aides PCAE. Elles désherbent 4 ou 6 rangs de front.

Par an, environ 500 ha de binage sont réalisés pour le compte d'une trentaine d'exploitations biologiques et conventionnelles. Le planning est réalisé par le salarié, « il peut ainsi l'optimiser. Après, c'est la météo qui joue beaucoup. Nous sommes parfois obligés de tourner en 2/8 », explique le président de la cuma constituée d'une équipe de 4 salariés pouvant conduire ce matériel.

La facturation aux adhérents comprend le tracteur, le fioul et la main-d'œuvre, pour un total d'environ 30 €/ha.

« Faire biner par nos salariés a plusieurs avantages. Ça nous dégage du temps à une période où il y a pas mal de travail. »

L'activité de la cuma tourne bien : « Nous pouvons réaliser plus d'hectares par an car le planning est optimisé et il n'y a pas de perte de temps d'attelage-déattelage. Les salariés sont habitués au matériel et à comment prendre les parcelles. Cela permet d'être plus productif. » ■ Maël Giraudeau



A la cuma de l'Avenir, ce sont les quatre salariés qui réalisent les 500 ha de binage.



Depuis 3 ans, les adhérents de la cuma de la Guierche se félicitent de leurs investissements pour l'enrubannage.

CIRCULEZ, C'EST ENRUBANNÉ !

La cuma de la Guierche (72) possède deux enrubanneuses, une mono-balle et une continue, qui fonctionnent bien. Les besoins de main-d'œuvre importants qu'engendrent ces chantiers et la croissance d'activité avec la recherche d'autonomie protéique et fourragère de la part des élevages adhérents, ont amené la cuma à s'adapter. En 2015, une demande de subvention PCAE est déposée pour une presse-enrubanneuse. Ce projet de création d'activité répond aux attentes des adhérents, mais il y a toujours un risque d'échec. Pour sécuriser son projet, la cuma a loué un tracteur et une presse-enrubanneuse à un concessionnaire. Le résultat est au rendez-vous. Le tarif proposé, le service en prestation complète et l'activité séduisent les adhérents. La cuma concrétise en 2016 son projet, par la livraison d'une presse McHale Fusion 3. L'investissement a représenté 85 000 €. Après 3 années, les responsables de la cuma se félicitent de la réussite du projet. L'activité est au rendez-vous, avec 7 243 bottes réalisées en 2017 et 4 500 en 2018. La botte est facturée 8,60 €. C'est aussi une activité agréable pour les salariés qui ont réalisé 510 heures en 2018 (conduite, entretien, déplacement) sur cet ensemble récent et confortable. ■ Mathieu Heurbize

L'ENFOUISSEMENT DU LISIER CLÉ EN MAIN ET EN 8 M

La cuma les Moulins du Lay de Saint-Martin-des-Noyers (85) est organisée pour rendre efficace son service complet d'enfouissement des lisiers. En 2017, le groupe fait le choix d'équiper sa tonne (18,5 m³), d'un nouvel enfouisseur en 20 éléments pour une largeur de travail de 8 m et d'un DPA (l'équipement de débit proportionnel à l'avancement), pour 30 000 € d'investissement. Depuis mars 2018, la cuma a décidé de développer un nouveau service en offrant le service complet pour la conduite, entre autres de cet équipement, suite à l'embauche de Thomas en contrat intermittent. Selon Jean-Michel Herbreteau, responsable de l'activité, « le service répond aux demandes d'une majorité des adhérents de l'activité. Thomas connaît par cœur l'équipement devenu plus technique, entre la gestion de l'enfouisseur, le DPA et l'autoguidage du tracteur. La cuma laisse à chaque adhérent le choix du mode d'utilisation de l'activité. » ■ Michel Sez nec



EXEMPLE DE CHANTIER

15,2 ha épandus

Dosage de lisier 45 m³/ha

Vitesse d'avancement optimum : 4,5 km/h

Temps du chantier, attelage-déttelage inclus : 19,4 h

Débit de chantier : 0,80 ha/h

Coût du chantier : 2,12 €/m³, 75 €/h, 95 €/ha.



Avec sa rampe 8 m, la tonne tractée par le tracteur de 180 ch de la cuma avance à 4,5 km/h environ. Le DPA régule le débit. Le tracteur assure simplement la traction.



La cuma des Eleveurs du Tremblay a fait le choix de la grande largeur avec un modèle de 8 m.

UN DÉCHAUMEUR QUI TRAVAILLE

La cuma des Eleveurs du Tremblay (49) a acquis un déchaumeur à disques indépendants Amazone en 2017. Pour gagner en rentabilité, ils ont fait le choix de la grande largeur avec un modèle de 8 m. Le Catros-2TX est attelé la plupart du temps derrière l'Axiom 850 de la cuma (260 ch) et permet un débit de chantier de 6 ha/h. Certains adhérents utilisent tout de même leur tracteur dont la puissance peut descendre à 160 ch lorsque les conditions sont favorables. Cependant, le débit de chantier et les coûts facturés par la cuma orientent de plus en plus les adhérents vers la prestation complète. A noter qu'il faut compter 8 €/ha pour le déchaumeur, soit une prestation complète qui avoisine les 120 €/h. ■ Tristan Dubreuil

CUMALINK, MODE D'EMPLOI

Pour se connecter à cumalink et avoir toutes les informations à destination des responsables de cuma : www.cumalink.fr



- Sur la page d'accueil : cliquez sur "se connecter" (en haut à droite)
 - Si vous n'avez pas de mot de passe : "réinitialiser le mot de passe"
 - Indiquez votre adresse mail, vous recevez ensuite un mail (seul le président a son mail identifié)
 - Créez votre propre mot de passe personnalisé (au moins 8 caractères)
 - Votre identifiant est le numéro d'agrément de votre Cuma (ex : 85****)
- Vous pouvez dès à présent vous connecter. Pour toutes vos questions, contactez Michel Sez nec au 06 89 75 99 49

Le développement de l'emploi est un enjeu stratégique pour la structuration des cuma et leur pérennisation. L'Union des cuma des Pays de la Loire compte déjà plus de 480 emplois, chiffre que le réseau compte porter à 550 dans les deux ans à venir. Les cuma disposent d'atouts pour atteindre cet objectif. Quels sont-ils ?

François Le Ber

LA TYPOLOGIE ET LA QUALITÉ DES EMPLOIS

Les principaux postes présents dans le réseau sont ceux de chauffeur, mécanicien, secrétaire administratif. Nous voyons également se développer des postes de chef d'atelier, chef d'équipe, chef de culture... Ces emplois nécessitent un socle de compétences de base, mais également des formations continues tout au long de la vie pour maintenir et développer les connaissances. Les cuma recherchent des salariés qualifiés et non de la main-d'œuvre sans qualification.

LA CUMA, STRUCTURE ADÉQUATE POUR L'EMPLOI

La structure coopérative et la qualification de groupement d'employeurs sont également des atouts majeurs pour des emplois de qualité en milieu rural. Les cuma couvrent essentiellement des zones rurales sillonnées par un ensemble d'exploitations sur une zone délimitée. Elles ont la capacité de créer des pôles d'emplois à taille humaine sur ces zones de deux à plus de vingt personnes. Elles permettent aux adhérents de bénéficier de services complets et ainsi déléguer des travaux pour une organisation optimale de leurs exploitations.

Le développement de l'emploi agricole passe par l'emploi en cuma



LES OUTILS DU DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI

A cet environnement structurel pour le développement de l'emploi, il faut y ajouter les outils. Les cuma ont depuis 2017 la qualité de groupement d'employeurs à 100% qui leur permet de compléter ou pérenniser des emplois de cuma avec des besoins de main-d'œuvre dans les exploitations. Elle permet même dans certains cas de suppléer de longue absence dans une ferme, par la mise à disposition d'un salarié de cuma connu par l'adhérent et connaissant l'exploitation.

LE RÉSEAU ET SES AVANTAGES

Les cuma ont la capacité d'organiser les parcours professionnels en anticipant les départs, les mobilités horizontales et verticales grâce à la mise en réseau des cuma employeuses par les animateurs emploi de l'Union des cuma des Pays de la Loire. Les nouveaux salariés ne feront pas 40 ans dans une même cuma, l'enjeu sera de garder les compétences développées dans le réseau. Les déterminants du travail sont, entre autres, l'intérêt et le sens.

PARTAGER UN PROJET COLLECTIF

Pour répondre à ce défi, les cuma offrent aux salariés la possibilité de partager un projet collectif. Ils sont souvent plus que des salariés, car ils sont systématiquement consultés sur les choix d'investissement, des aménagements ; ils sont souvent plus que des exécutants, voire de véritables acteurs du projet et de l'aventure collective qu'est la cuma. Pour conclure, l'environnement économique, social et territorial des cuma est idéal pour le développement de l'emploi agricole, c'est pourquoi les élus de l'Union des cuma des Pays de la Loire font du développement en cuma un axe prioritaire pour les années à venir. ■

Les cuma ont depuis 2017 la qualité de groupement d'employeurs à 100% qui leur permet de compléter ou pérenniser des emplois de cuma avec des besoins de main-d'œuvre dans les exploitations.

CONTACTER L'UNION DES CUMA DES PAYS DE LA LOIRE

Section 44 au 02 40 16 39 50

Section 49 au 02 41 96 75 48

Section 72 au 02 43 23 77 37

Section 85 : 02 51 36 90 30

Retrouvez-nous aussi sur le site

www.paysdelaloire.cuma.fr



Votre suivi
de gestion
personnalisé et
de proximité

Association de Gestion
et de Comptabilité



**Gestion
Expertise comptable**

Conseil juridique et fiscal | Études économiques
Services aux employeurs | Formations

MAINE ET LOIRE | VENDÉE

www.afocg.fr

Chemillé-en-Anjou
Lion-d'Angers
Fontenay-le-Comte

La Roche-sur-Yon
Les Herbiers
Pouzauges

Siège social
Zone Bell - 51, rue Charles Bourseul
85000 La Roche-sur-Yon
02 51 46 23 99 | contact@afocg.fr



**Une approche globale,
technique, économique
et travail**

Les consultants Projets & Stratégie de Seenovia,
vous accompagnent aussi dans vos réflexions
d'organisation et de charge de travail.

frederic.tattevin@seenovia.fr
 06.19.23.72.87
 www.seenovia.fr



groupe SOFRAP



Faites appel
à notre service
dépannage
24h/24



	Nom	Ville	Téléphone
35	REDON PNEUS	REDON	02.99.72.36.22
44	APS ANCENIS	ANCENIS	02.40.96.14.07
44	APS NANTAIS	NANTES	06.19.92.67.18
44	APS NAZAIRIEN	SAINT NAZAIRE	02.51.76.15.15
44	CASTEL PNEUS	CHÂTEAUBRIANT	02.40.28.01.94
44	GUEMENE PNEUS	GUEMENE PENFAO	02.40.79.32.32
44	PNEUS BAULOIS	LA BAULE ESCOUBLAC	02.40.24.22.46
44	PRESQU'ILE PNEUS	GUERANDE	02.40.15.63.15
49	APS ANGERS	LES PONTS DE CE	02.41.44.97.87
72	SOFRAP LE MANS 1	LE MANS	02.43.24.75.82
85	PNEU YONNAIS (LE)	LA ROCHE SUR YON	02.51.37.05.77
85	LE PNEU LUÇONNAIS	LUÇON	06.12.54.37.82
53	MAISON DU PNEU	ERNEE	06.08.34.96.31
35	BRETAGNE PNEUS SERVICE	BAIN DE BRETAGNE	02.23.31.21.09

Nous cultivons le service .
Vous le récoltez !

Pas de stress. Pour vos cultures,
il y a Point S industriel !

L'importance d'avoir LA bonne pression
avec la solution My-Optimo



Venez découvrir le système de
contrôle de pression des pneus
par valves connectées et appli.

<https://my-optimo.com/>



SOUTENIR
L'AGRICULTURE,
C'EST CULTIVER
L'ÉCONOMIE
LOCALE.



Document non contractuel à caractère publicitaire.

Caisse régionale de Crédit Agricole Mutuel de l'Anjou et du Maine, société coopérative à capital variable agréée en tant qu'établissement de crédit, 414 993 998 RCS LE MANS, société de courtage d'assurances immatriculée au Registre des Intermédiaires en Assurance sous le n° 07 023 736, N° TVA intracommunautaire FR 04 414 993 998, 77 avenue Olivier Messiaen 72083 Le Mans Cedex 9 - 01/2019

90%

DES PARCELLES SONT
HÉTÉROGÈNES

2,8 t/ha

INTRANTS INUTILES
(sur fertilisation)

8,4 t/ha

MANQUE À GAGNER
(sous fertilisation)

Rendement en blé
tendre en t/ha



TERRENA - "La Noëlle" - BP 20199 - 44155 ANGENIS Cedex - www.terrena.fr



Intéressé par **Fertilio e-RM** ?

Appelez **TERRENA** en ligne au **0 806 800 301**



IL EST TEMPS D'ADAPTER LES APPORTS
AUX BESOINS RÉELS DE CHAQUE ZONE

