

INFOCUMA

EMPLOYEURS

MIEUX ENSEMBLE, POUR UNE AGRICULTURE COOPÉRATIVE · FEVRIER 2026

sommaire

Page 2

- Quelles prises en charge pour les déplacements domicile-travail ?
- Les chiffres clés de l'emploi
- Complémentaire frais de santé
- Temps de trajet et comptabilisation du temps de travail

Page 4

- Téléphone portable et réseaux sociaux au travail
- Calcul des heures supplémentaires : les congés payés comptent désormais
- Cumul emploi : rappel des règles

Page 6

- CDI « de valorisation de l'expérience » ou CDI senior
- Report des congés lors d'un arrêt maladie : nouvelle règle
- Autorisations de conduite en cuma

Page 8

- Rupture conventionnelle liberté de l'employeur de l'accepté ou pas
- Recrutement... Attention à la discrimination implicite
- L'entretien professionnel fait peau neuve

Page 10

- Petit document, grands effets : l'intérêt du règlement intérieur
- Droit de retrait
- Convention collective : rappel sur la classification des postes

Page 12

- Renforcement de la prévention en santé au travail avec le Passeport de prévention
- Déetecter et alerter le mal-être chez un adhérent ou un collègue

Page 14

- Violences sexistes et sexuels : un outil pour les repérer
- Quels certificats Certiphyto nécessaires en cuma ?

Edito

par Sébastien Macé
responsable commission emploi Normandie



Bonne année 2026

À l'aube de cette nouvelle année 2026, je souhaite adresser, au nom de la Normandie, mes meilleurs vœux à l'ensemble des employeurs de cuma de l'Ouest, ainsi qu'à leurs salariés. Que cette année soit placée sous le signe de la confiance, du dialogue et de la réussite collective, au service de nos coopératives et de leurs territoires.

L'emploi demeure un pilier essentiel du fonctionnement et du développement des cuma

Il évolue dans un contexte réglementaire, social et humain de plus en plus exigeant, qui nécessite de la part des employeurs anticipation, rigueur, mais aussi écoute et capacité d'adaptation. Les thèmes abordés dans ce bulletin en sont une parfaite illustration : droit social, prévention des risques, management, formation, paie ou encore convention collective. Autant de sujets concrets qui interrogent notre quotidien d'employeur et appellent des réponses claires, partagées et sécurisées.

En Normandie, cette dynamique collective s'est pleinement exprimée lors de la rencontre annuelle employeurs-salariés de cuma, organisée récemment dans l'Orne. Près de 60 participants ont répondu présents pour une journée riche en échanges, à la fois fructueux et conviviaux. Le thème central, « **l'art de travailler ensemble** », a résonné avec force dans un contexte où la qualité des relations humaines est plus que jamais déterminante.

A cette occasion, nous avons repris un contenu élaboré il y a plus de vingt ans par la commission emploi de la FRcuma, mis en scène à travers les sketchs intitulés « La paix au hangar ». Et le constat est sans appel : malgré l'évolution de nos métiers, de nos outils et de nos cadres réglementaires, ces messages restent d'une étonnante actualité. Preuve que les fondamentaux du travail collectif, du respect et de la communication demeurent intemporels.

La période hivernale que nous traversons est également un moment clé pour les employeurs

Elle permet de récupérer les heures réalisées en haute saison, mais aussi de prendre le temps du dialogue. C'est la saison des entretiens annuels, indispensables pour faire le point avec ses salariés, évoquer les évolutions de poste, les besoins en compétences et les perspectives professionnelles. Rappelons que les entretiens dits professionnels sont obligatoires tous les 4 ans. Ils doivent recenser les besoins de formation et mettre en place des actions de formation.

Poursuivons ensemble le développement de l'emploi dans les cuma, véritable atout pour nos coopératives. Cela suppose que chaque responsable bénévole assume pleinement et avec conviction son rôle d'employeur, en plaçant le dialogue, la responsabilité et le respect au cœur des relations de travail. C'est ainsi que nous construirons des cuma solides et durables.

Très belle année 2026 à toutes et à tous.

Paye

QUELLES PRISES EN CHARGE POUR LES DÉPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL ?

En droit du travail, une seule prise en charge est obligatoire pour l'employeur : celle des abonnements de transport collectif (train, car, bus, tram, métro) ou de services publics de location de vélos.



Dans ce cas, l'employeur doit rembourser au minimum 50 % du coût de l'abonnement. Cette prise en charge est effectuée mensuellement sur le bulletin de salaire, quelle que soit la périodicité de l'abonnement (annuel, mensuel ou hebdomadaire), et au plus tard le mois suivant la présentation du justificatif par le salarié.

Le remboursement est exonéré d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales, dans la limite de 50 % du prix de l'abonnement.

A noter : les titres de transport achetés à l'unité ne donnent pas lieu à une prise en charge obligatoire par l'employeur.

Les prises en charge facultatives

L'employeur peut également, s'il le souhaite, mettre en place des dispositifs facultatifs de remboursement des frais de déplacement :

- **Une prime transport / prime carburant** pour les salariés utilisant leur véhicule personnel
- **Le forfait mobilité durable (FMD)** pour les modes de transport alternatifs (vélo personnel, covoiturage, autopartage de véhicules à faibles émissions, etc.)

La **prime carburant** est exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales dans la limite de :

- 300 € par an pour un véhicule thermique
- 600 € par an pour un véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène

Ces dispositifs doivent être mis en place **selon des critères objectifs**, applicables à l'ensemble des salariés concernés (par exemple : impossibilité d'utiliser les transports en commun).

La prime carburant peut **se cumuler avec le forfait mobilité durable**, dans la limite d'un plafond global annuel (actuellement fixé à **600 €**, dont **300 €** pour la prime carburant).

Le forfait mobilité durable peut **se cumuler avec la prise en charge obligatoire des abonnements de transport collectif**, dans la limite d'un plafond global annuel (actuellement fixé à **900 €**).

Enfin, l'employeur peut mettre un véhicule de fonction à disposition du salarié pour ses trajets domicile-travail. Il s'agit alors d'un avantage en nature, qui doit donc être mentionné sur le bulletin de salaire. Il est **soumis à cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu** et doit être évalué selon les règles de l'URSSAF (forfait ou réel).

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

LES CHIFFRES CLÉS DE L'EMPLOI

Pour les cuma depuis le premier janvier 2026

PMSS (Plafond Mensuel de Sécurité Sociale) = 4 005 €.

SMIC horaire = 12,02 € (+ 1,18 %) soit 1 823,07 € brut mensuel.
Nouvelle grille des salaires minimums CCN PA/cuma suite à la négociation paritaire du 20/01/2026 donnant lieu à la signature de l'Avenant N°10 :

	Coefficient de l'emploi		
Paliers	Entre	Et	Salaire minimum (€)
1	9	11	12,02
2	12	16	12,11
3	17	24	12,28
4	25	35	12,55
5	36	51	13,08
6	52	73	13,70
7	74	104	14,50
8	105	143	15,50
9	144	196	16,78
10	197	270	18,58
11	271	399	21,15
12	400		24,16

Grille applicable obligatoirement d'ici environ 3 mois, mais il est conseillé aux cuma qui le peuvent de l'appliquer dès maintenant.

Minimum Garanti : (MG 2026) : 4.25 € (servant au calcul de l'indemnité d'éloignement dans le cadre de grands déplacements et éventuellement à l'indemnisation des astreintes en Normandie).

Gratification de stage : (montant minimum obligatoire si stage de plus de 2 mois) = 4.50 € de l'heure.

La contribution patronale (forfait social) applicable aux indemnités de rupture conventionnelle passe de 30 % à 40 %.

Titres Restaurants : limite d'exonération des cotisations sociales en Part Patronale : 7.32 €.

Avantage en nature : repas : 5.50 €.

Indemnité de frais de repas : limite exonération cotisations sociales :

- Salarié en situation de déplacement contraint de prendre son repas au restaurant : 21.40 €
- Salarié en situation de déplacement NON contraint de prendre son repas au restaurant : 10.40 €
- Salarié contraint de prendre son repas sur le lieu de travail : 7.50 €

Heures supplémentaires légales et conventionnelles : taux de réduction de 11.31 % en part salariale (dans la limite de 7 500 € net) + exonération d'impôts et 1.5 € par heure en part patronale.

Complémentaire santé : dont 50 % salarié et 50 % employeur :

- Salarié Non Cadre
 - Harmonie pour le 22/29/35/56/44/49/72 : Base totale de 30.00 €
 - Mutualia pour le 85 : Base totale de 30.86 €
 - Calvados Agrica : 33.24 €
 - Manche Malakoff Humanis : 42.46 €
 - Orne Mutuelle Harmonie : 35.62 €
 - Eure Agrica : 45.26 €
 - Seine-Maritime Agrica : 58.88 €
- TAM et Cadre :
 - AGRICA CPCEA Uniforme (famille) : Base mensuelle totale de 129 €
 - AGRICA CPCEA Isolé ou Famille : Bases mensuelles totales de 75.00 € ou 164.00 €

par les services paye du réseau cuma



COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ : RÈGLES DES DISPENSES

Depuis plusieurs années, les salariés de cuma doivent souscrire à la mutuelle d'entreprise : Harmonie Mutuelle ou Mutualia (85) pour les non cadres et AGRICA CPCEA pour les cadres et assimilés cadres (TAM)

A chaque embauche, le service paye de votre cuma vous remet un dossier d'adhésion à donner à votre salarié afin qu'il le complète. Ces documents doivent ensuite être envoyés par mail à l'organisme mutuelle concerné et en copie à votre service paye afin de bien positionner ou non la cotisation sur les bulletins.

Les salariés ont le droit de mettre en place une dispense d'affiliation à la mutuelle s'ils remplissent une des conditions de dispenses. Celles-ci sont listées dans le formulaire de dispense que l'on vous transmet à chaque embauche.

La dispense doit être envoyée par mail à l'organisme dans le mois qui suit l'embauche. Si le contrat de travail est inférieur à 3 mois vous n'avez pas l'obligation de transmettre la dispense mais vous devez impérativement la conserver.

Si vous activez une dispense, il est impératif de transmettre une copie au service paye afin que l'on puisse appliquer la dispense sur les bulletins.

Nous avons fait le point avec les attentes des organismes Mutuelle concernant les dispenses : Harmonie, Agrica et Mutualia. Lors de l'envoi initial de ces dispenses, l'employeur reçoit l'information de la durée de validité de la dispense prise en compte. Les mutuelles demandent que vous renouveliez vos demandes de dispense tous les ans.

Nous vous conseillons à chaque début d'année de refaire le point sur les cas de dispense auprès de vos salariés et de transmettre à l'organisme concerné par mail (trace de l'envoi) et une copie au service paye.

par les services paye du réseau cuma

TEMPS DE TRAJET ET COMPTABILISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Le temps de trajet habituel entre le domicile du salarié et son lieu de travail habituel n'est pas considéré comme du temps de travail effectif et n'a pas à être comptabilisé.



En revanche, lorsque le salarié est amené ponctuellement à se rendre directement depuis son domicile vers un lieu différent de son lieu de travail habituel (formation, mission chez un adhérent, mise à disposition, etc.), **seule la durée excédant le temps de trajet habituel** est prise en compte comme temps de déplacement assimilé à du temps de travail.

EXEMPLE :

Si un salarié met habituellement 30 minutes pour se rendre à la cuma depuis son domicile et qu'il doit se rendre à une formation située à 1h30 de chez lui, **1 heure de trajet à l'aller et 1 heure au retour** devront être comptabilisées.

Si le salarié passe par son lieu de travail habituel avant de se rendre à la formation (par exemple pour récupérer un véhicule), **l'intégralité du trajet entre le lieu de travail et le lieu de formation est comptabilisée comme temps de travail**.

Enfin, les déplacements effectués entre le lieu de travail et les parcelles des adhérents, fournisseurs, concessions ou autres lieux professionnels sont toujours considérés comme du temps de travail effectif.

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

cumacalc

Calculez le coût de votre chantier complet
avec cette application simple et gratuite

www.cumacalc.fr

Droit social



TÉLÉPHONE PORTABLE ET RÉSEAUX SOCIAUX AU TRAVAIL

Outil indispensable, le téléphone portable et l'usage qui en est fait essentiellement pour accéder aux réseaux sociaux n'est pas anodin dans le cadre du travail.

L'impact dans la cuma se traduit à différents niveaux :

- Sur la sécurité au sein de la cuma, la baisse de la concentration du salarié, implique des risques accrus d'accidents du travail lors de la conduite, l'usage ou la manipulation des machines, des outils à l'atelier, des produits dangereux, ...
- Sur l'image de la cuma et la qualité de service, l'adhérent confronté à un salarié concentré sur son téléphone peut se sentir négligé, insatisfait, non écouté, ...
- Sur la confidentialité des informations, auxquels les salariés ont accès, les images et vidéos diffusées sur les réseaux sociaux divulguant des informations liées aux adhérents, aux exploitations, à la cuma

La dépendance au téléphone portable, autrement appelée la Nomo-phobie, engendre chez le salarié de la fatigue, du stress, de l'irritabilité...

Ce qui impacte ses performances, la qualité de son travail et pour la cuma une baisse de la productivité liée aux interruptions constantes dues aux notifications, appels et autres applications.

Que peut faire l'employeur ?

Il n'existe pas de législation spécifique relative à l'utilisation du téléphone portable et des réseaux sociaux sur le lieu de travail.

L'article L 1121-1 du Code du Travail précise « *Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.* »

Le droit au respect de la vie privée est un droit fondamental dès lors l'interdiction totale et générale de l'utilisation du téléphone et des réseaux sociaux sur le temps de travail serait considérée comme abusive.

Si le salarié ne peut utiliser ces outils pour diffamer son employeur ou divulguer des informations professionnelles, même en dehors de ses heures de travail, l'employeur ne peut interdire l'utilisation du téléphone en dehors de ces mêmes heures, ni contrôler l'activité du salarié pendant son temps libre.

Mais l'employeur peut décider, s'il autorise l'accès au téléphone et aux réseaux sociaux, pour quelles finalités, à titre professionnel et/ou privé, sur le lieu de travail et à quels moments de la journée les contrôles peuvent-ils être mis en place.

Mais il faut l'inscrire dans un règlement intérieur ou une charte de bonne conduite, construit sur des bases justifiées et proportionnées ex : rappeler l'interdiction légale d'utilisation lors de la conduite des engins, le droit à l'image des collègues et des adhérents, le respect de la vie privée, redéfinir le temps de travail....

Est-il possible de sanctionner un usage abusif du téléphone et des réseaux sociaux ?

Oui, si l'employeur peut prouver une faute et que la sanction est proportionnée et justifiée.

EXEMPLE :

Un avertissement pour négligence de la qualité de travail ou licenciement pour faute grave si le téléphone utilisé au volant est à l'origine d'un accident de la route ou du travail.

par sonia.lebras@cuma.fr • Bretagne

myCUMA PLANNING
Réserver le matériel en cuma

MyCuma Planning permet aux adhérents de la cuma d'afficher le planning de tous les matériels et de les réserver quand ils le souhaitent.

myCUMA TRAVAUX
Numériser les carnets des bons de travaux

MyCuma Travaux permet la numérisation des carnets de bons de travaux.

myCUMA TEMPS
Gérer les temps de travail des salariés

MyCuma Temps permet aux salariés de cuma de d'enregistrer leur temps sur toutes les activités.



Vous souhaitez en bénéficier ?
contactez votre fédération

CALCUL DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES HEBDOMADAIRE : LES CONGÉS PAYÉS COMPTENT DÉSORMAIS DANS LE CALCUL

Depuis le 10 septembre 2025, la Cour de cassation confirme une évolution dans le calcul du décompte des heures supplémentaires lorsque le salarié, en gestion hebdomadaire, prend un ou plusieurs jours de congés payés sur la semaine concernée.



Auparavant le salarié n'avait pas d'heures supplémentaires sur la semaine où il avait pris des congés s'il ne dépassait pas les 35 heures de travail « effectif ».

Cette règle ne s'applique pas aux salariés à temps partiels, ou soumis à un aménagement du temps de travail supérieur à la semaine dont la gestion annualisée notamment.

La Cour de Cassation, se base ici sur la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne qui garantit au salarié « le bénéfice d'un repos effectif » et qui interdit toute mesure dissuadant le salarié d'exercer son droit de prendre des jours de congés payés et c'est le cas,

par exemple, lorsque la prise de congés payés crée un désavantage financier.

Toutefois, cette règle ne s'applique pas aux jours fériés car aucun texte légal n'assimile aujourd'hui les jours fériés à du travail effectif.

	Avant le 10/09/2025	Après le 10/09/2025
Lundi	congés	congés
Mardi	7h	7h
Mercredi	7h	7h
Jeudi	7h	7h
Vendredi	7h+2h	7h+2h
Samedi et dimanche	repos	repos
	= >	= >
Temps de travail	30h	37h
Rémunération	35h+2h non majorés	35h+2h majorés



CUMUL EMPLOI : RAPPEL DES RÈGLES

Le cumul d'un emploi avec une autre activité professionnelle est réglementé. Il s'agit d'abord de savoir si la seconde activité est salariée ou non salariée.

Si la seconde activité est salariée, le cumul de plusieurs emplois est autorisé si les conditions suivantes sont respectées :

- La durée maximale légale de travail : 1607 heures/an pour un contrat 35h annualisé par exemple
- Les durées maximales de travail hebdomadaire et quotidien :
 - 10 heures par jour (12 heures pour des travaux non différenciables)
 - 48 heures par semaine, hors dérogation
- Les temps de repos : 11 heures entre 2 journées de travail et 1 jour par semaine (le dimanche habituellement)
- Lors des congés, le salarié n'a pas le droit de travailler pour un autre employeur, sauf vendanges

L'employeur peut demander une attestation écrite certifiant le respect des dispositions relatives à la durée du travail et de mettre en place des corrections pour respecter ces dispositions. S'il a refusé de communiquer ces informations, le licenciement pour faute grave est possible.

Si la seconde activité n'est pas salariée (auto entrepreneur, entreprise individuelle ou sociétaire), seule l'activité salariée est comprise dans les conditions de durée de travail à respecter.

Dans tous les cas :

- Les sanctions en cas de non-respect des règles de cumul : l'amende est fixée à 1 500 € maximum et jusqu'à 3 000 € en cas de récidive
- A cela s'ajoute
 - L'obligation de loyauté : L'exercice d'une autre activité pouvant concurrencer celle de votre employeur est interdite
 - La clause d'exclusivité : Le cumul peut être interdit par dispositions conventionnelles ou par une clause dite clause d'exclusivité prévue dans le contrat de travail. Attention cette clause n'est pas applicable sauf cas très particulier : si la clause est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et si la clause est justifiée par la nature des fonctions confiées au salarié (type commercial, ingénieur ou cadre généralement)

par arnaud.bourgeais@cuma.fr · Union des Pays de la Loire

par jenna.saget@cuma.fr · Bretagne

Droit social

CDI « DE VALORISATION DE L'EXPÉRIENCE » OU CDI SENIOR

Le « contrat de valorisation de l'expérience » est un nouveau type de CDI, existant depuis le 26 octobre 2025.



Il vise à encourager l'embauche de certains travailleurs seniors et à assouplir les conditions de leur départ à la retraite. Le dispositif est mis en place à titre temporaire, pour une phase d'expérimentation de 5 ans.

Le salarié ainsi recruté bénéficie d'un CDI et de la protection de l'emploi qui y est associée, jusqu'à sa mise à la retraite par l'employeur. La mise à la retraite n'est possible que lorsque le salarié aura atteint l'âge de départ en retraite à taux plein, c'est-à-dire lorsqu'il pourra obtenir une retraite sans décote.

Le « contrat de valorisation de l'expérience » ne peut être conclu qu'avec les personnes qui remplissent toutes les conditions suivantes au moment de l'embauche :

- Avoir au moins 60 ans
- Être demandeur d'emploi inscrit à France Travail
- Ne pas pouvoir bénéficier d'une pension de retraite à taux plein
- Ne pas avoir été employé au sein de l'entreprise ou de son groupe durant les six mois précédents l'embauche

Ce type de CDI peut être rompu selon les règles habituelles (démission, rupture conventionnelle, licenciement), mais la souplesse du dispositif réside dans la possibilité pour l'employeur de procéder à la mise à la retraite du salarié, sans obtenir son accord, dès que celui-ci :

- Atteint l'âge légal de départ à la retraite et remplit les conditions de liquidation à taux plein (c'est-à-dire au taux maximum)
- Ou
- Atteint l'âge du taux plein automatique (67 ans)

Le salarié est tenu de remettre à son employeur, au moment de son embauche, un document délivré par la CNAV (Caisse nationale d'assurance vieillesse), qui constitue un indicateur utile pour l'employeur car il mentionne la date prévisionnelle à laquelle le salarié pourra bénéficier d'une retraite à taux plein.

Habituellement un employeur ne peut mettre d'office un salarié à la retraite que s'il a au moins 70 ans. Entre 67 et 69 ans, l'employeur peut lui proposer de partir à la retraite, mais le salarié n'est pas obligé d'accepter.

Si les conditions pour mettre le salarié à la retraite ne sont pas remplies, l'employeur ne peut pas mettre fin au contrat de travail pour ce motif. La rupture du contrat par l'employeur serait considérée comme un licenciement avec toutes les conséquences qui en découlent (procédure à respecter, indemnité à verser, risque de litige devant le Conseil des Prud'hommes).

Lorsque les conditions de mise à la retraite sont réunies, le salarié dont le CDI « valorisation de l'expérience » prend fin à droit :

- A un préavis, dont la durée dépend de son ancienneté dans l'entreprise
- A une indemnité de mise à la retraite, au moins égale au montant de l'indemnité légale de licenciement

Quant à l'employeur, il est exonéré de la contribution patronale spécifique de 30 % sur le montant de l'indemnité de mise à la retraite. Le principe de l'exonération est valable pour les ruptures qui interviennent jusqu'au 31 décembre 2028. Il pourra être prolongé par une loi de financement de la Sécurité sociale.

par noellie.maillard@cuma.fr · Seine Normande



REPORT DES CONGÉS LORS D'UN ARRÊT MALADIE : NOUVELLE RÈGLE

Depuis un arrêt du 10 septembre 2025, la jurisprudence concernant les arrêts maladie intervenant pendant les congés payés a changé pour se conformer au droit européen.

Avant cet arrêt, la jurisprudence française considérait que si un salarié se faisait prescrire un arrêt maladie pendant ses congés, alors les jours de congés coïncidant avec l'arrêt maladie étaient décomptés de son solde. Désormais, le code du travail considère que le salarié en arrêt maladie pendant ses congés payés bénéficie d'un report de ces derniers. **Il existe néanmoins une condition pour que le salarié bénéficie de ce report : qu'il déclare bien son arrêt à son employeur ! (Le délai de prévenance étant de 48h).**

EXEMPLE :

Un salarié pose ses congés du lundi 20 octobre au vendredi 31 octobre inclus (10 jours) et se voit prescrire un arrêt maladie de 2 semaines du vendredi 24 octobre jusqu'au jeudi 6 novembre inclus.

Avant : le salarié se faisait décompter 10 jours de congés, dont 6 jours coïncidant avec un arrêt maladie.

Maintenant : le salarié se fait décompter 4 jours de congés sur les 10 jours posés et bénéficie d'un report de 6 jours de congés qu'il pourra poser plus tard dans l'année.

Ce qui ne change pas : un salarié qui aurait un arrêt maladie juste avant le début de ses congés bénéficie automatiquement d'un report de ces derniers. Le salarié et la cuma devront s'entendre sur la nouvelle période de congés après la reprise du travail par le salarié.

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

AUTORISATIONS DE CONDUITE EN CUMA : PERMIS, CACES ET RÈGLES APPLICABLES AUX SALARIÉS MAJEURS ET MINEURS

L'utilisation d'engins agricoles et de manutention implique pour les employeurs une vigilance particulière sur les conditions de conduite des matériels, tant pour les salariés majeurs que mineurs.



Entre permis de conduire, CACES et autorisation de conduite, les notions sont souvent confondues. Point de clarification.

L'autorisation de conduite : une obligation de l'employeur pour certains matériels

Nul ne peut conduire un engin de levage sans formation préalable et sans évaluation des compétences. Celle-ci peut être organisée par l'employeur lui-même ou par un organisme externe tel que CNS (Cuma Normandie Services) ou l'Union des cuma des Pays de la Loire. Suite à cette évaluation théorique et pratique, une autorisation de conduite sera délivrée par l'employeur, quelle que soit la taille de la cuma ou la nature du contrat de travail.

Cette autorisation est obligatoirement écrite, nominative, et doit être réévaluée en cas de changement de matériel ou de situation de travail.

Précision : depuis le 1er octobre 2025, les salariés conduisant des engins de levage ne relèvent plus du suivi médical renforcé. L'autorisation de conduite est désormais subordonnée à la délivrance par le médecin du travail d'une attestation médicale de non-contre-indications, valable 5 ans. Les avis d'aptitude délivrés avant cette date restent valables 5 ans et tiennent lieu d'attestation.

PS : si vous voulez obtenir un modèle d'autorisation de conduite, contactez votre animateur·trice.

Le CACES : un outil reconnu, mais pas obligatoire

Le CACES (Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité) n'est pas une obligation réglementaire. Il constitue en revanche un moyen reconnu de prouver que le salarié a reçu une formation conforme aux exigences de sécurité pour les matériels de manutention (chariots éléveurs, télescopiques, pelleuse, chargeur frontal...), si la cuma n'a pas les moyens d'autoévaluer ses salariés ou si elle n'a pas pu les inscrire dans une formation proposée par le réseau cuma.

Attention : le CACES ne remplace pas l'autorisation de conduite, dont la délivrance reste du ressort exclusif de l'employeur.

Le permis de conduire :

Dans le cadre d'un usage exclusivement agricole, il n'est pas exigé de permis au salarié pour conduire sur route un tracteur ou une machine agricole s'ils sont rattachés à une exploitation agricole, une cuma ou une ETA.

Cas particulier des salariés mineurs

Les salariés de moins de 18 ans sont soumis à des règles spécifiques. La conduite de certains engins considérés comme dangereux leur est interdite, sauf déclaration de dérogation à l'inspection du travail, généralement autorisée dans un cadre de formation professionnelle (apprentissage, enseignement agricole).

Pour la conduite sur route, rappelons que ce n'est qu'à partir de 16 ans qu'un jeune peut conduire un attelage inférieur à 2.50 m de largeur.

Même en cas de dérogation, l'employeur doit :

- S'assurer de la formation renforcée du jeune
- Limiter les matériels et conditions d'utilisation
- Délivrer une autorisation de conduite adaptée

La responsabilité de l'employeur est ici particulièrement engagée. Une gestion rigoureuse des autorisations de conduite contribue à la sécurité des salariés, à la conformité réglementaire et à la prévention des risques juridiques pour la cuma.

par nathalie.pignerol@cuma.fr · Normandie Ouest



MécaEcoles

le rendez-vous cuma des élèves en agriculture

Le jeudi 1^{er} octobre 2026

de 9h30 à 16h00

cuma du Sillon et des Violettes

le Bois Glé 56380 Guer

Droit social

RUPTURE CONVENTIONNELLE LIBERTÉ DE L'EMPLOYEUR DE L'ACCEPTÉ OU PAS

Souvent plébiscitée par le salarié qui souhaite quitter son poste de travail, la rupture conventionnelle n'est cependant pas systématiquement acceptée...



Témoignage d'un président de cuma

« Lorsque le salarié est venu me demander une rupture conventionnelle pour préparer sa future installation en tant que chef d'entreprise, je n'ai pas su quoi lui répondre. Devais-je accepter ? Refuser ? Comment les autres salariés de la cuma allaient-ils réagir s'ils apprenaient que le président avait accepté la demande ? Quel impact pour la cuma sur le plan financier ? Est-ce que cela ne donnera pas de « mauvaises idées » aux collègues ? Tout autant de questions qui me venaient à l'esprit sans avoir de réponses claires sur le sujet... »

Tout d'abord, la rupture conventionnelle, c'est quoi

Il s'agit de permettre à la cuma et au salarié de rompre d'un commun accord un CDI. Cette rupture repose sur une convention passée entre les 2 parties qui définit les conditions et les modalités d'application. Une fois la convention signée, 15 jours calendaires doivent s'écouler avant que la cuma ne dépose la demande d'homologation de la rupture auprès de l'inspection du travail (DDETSPP). La fin de contrat devient effective le lendemain de la réception de la décision de l'inspection du travail.

Ce mode de rupture présente de nombreux avantages pour les deux parties :

- Elle évite à la cuma d'être exposée aux contraintes et aux risques juridiques d'une procédure de licenciement
- Le salarié est assuré de bénéficier d'une indemnisation minimale et de percevoir les allocations d'assurance chômage, ce qui n'est pas forcément le cas lorsqu'il démissionne

Une réserve cependant côté cuma, lors d'une rupture conventionnelle, le salarié perçoit au minimum l'équivalent de l'indemnité légale de licenciement, en l'occurrence : un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les dix premières années et un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11ème année.

Ce qu'il faut retenir :

Les demandes de ruptures conventionnelles sont importantes et augmentent chaque année mais restent moins nombreuses que les démissions et licenciements. Au 1er trimestre 2025, la DARES décompte 445 800 démissions contre 128 000 ruptures conventionnelles et 239 700 licenciements (Mouvements de main d'œuvre des salariés du privé - 10 juillet 2025).

A ce jour, beaucoup de cuma n'acceptent pas la rupture conventionnelle car elles souhaitent garder leur salarié ou parce qu'ils estiment que ce dernier doit démissionner s'il souhaite quitter son poste de travail.

Quoi qu'il en soit, le choix d'accepter ou non la demande de rupture conventionnelle du salarié doit être murement réfléchi entre les différents administrateurs de la cuma.

Cette réflexion permettra de prendre une décision finale basée sur des arguments concrets et de rester légitime d'accepter ou non de futures demandes de ruptures conventionnelles au sein de la structure.

par karine.lelievre@cuma.fr · Mayenne



RECRUTEMENT... ATTENTION À LA DISCRIMINATION IMPLICITE

Lors d'un recrutement il est nécessaire de bien calibrer le poste qui est proposé pour favoriser des candidatures en adéquation.

Cela fait, encore faut-il ne pas discriminer tel ou tel candidat pour des raisons non liées à l'expérience, la formation ou l'adaptabilité au poste mais en raison de notions interdites à savoir :

Origine, sexe, situation de famille, grossesse, apparence physique, nom, Lieu de résidence, état de santé, handicap, moeurs, orientation sexuelle, identité de genre, âge, opinions politiques, activités syndicales, langue parlée, ethnie, nation, race prétendue, religion...

C'est pourquoi toute question liée à ces thèmes est interdite et même si le candidat aborde de lui-même l'un de ces sujets il ne peut être mentionné ou retenu dans le processus de sélection.

A ce stade, il faut également se méfier de soi-même. La discrimination peut prendre différentes formes. Soit elle est explicite, c'est être conscient de ses préjugés et de ses attitudes envers certains groupes de personnes, dans ce cas le recruteur sait ce qu'il doit mettre de côté dans sa personnalité pour rester neutre. Soit elle est implicite, liée au vécu, aux stéréotypes inconscients, aux sentiments personnels, dès lors le recrutement doit être cadré avec une base écrite et identique pour que tous les candidats soient interrogés de la même manière sans parti pris de la part du ou des recruteurs.

C'est pourquoi votre fédération met à votre disposition des supports pour faciliter les recrutements non discriminatoires.

par sonia.lebras@cuma.fr · Bretagne

Gestion humaine Management



L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL FAIT PEAU NEUVE

La loi du 24 octobre 2025 transforme «L'entretien professionnel» en «Entretien de parcours professionnel». Nouveau nom, nouvelle périodicité, contenu étoffé... Quels sont les nouveaux éléments qui seront à prendre en compte à compter du 1er octobre 2026 ?

Jusqu'ici proposé au salarié au moins tous les 2 ans, l'entretien professionnel prévoyait un état des lieux tous les 6 ans. Dorénavant, l'entretien de parcours professionnel doit être proposé tous les 4 ans pour les salariés en poste avec un bilan tous les 8 ans.

De plus, lorsqu'un salarié est nouvellement embauché, l'entreprise doit l'informer qu'il bénéficiera d'un entretien de parcours professionnel au cours de la première année suivant son arrivée.

Autre nouveauté, l'entretien professionnel était jusqu'ici proposé systématiquement au moment d'une reprise de poste à l'issue d'une période d'absence tel qu'un arrêt maladie de longue durée ou un congé parental. Dorénavant, il ne sera proposé que si le salarié n'a bénéficié d'aucun entretien de parcours professionnel au cours des 12 mois précédent sa reprise d'activité.

De manière générale, l'entretien est un moment d'échange entre le salarié et son employeur qui se déroule sur le temps de travail. Mené par un supérieur hiérarchique ou un représentant de la direction, son contenu a été élargi mais ne doit porter en aucun cas sur l'évaluation du travail du salarié.

Cet entretien est consacré à cinq points précis :

1. Les compétences et qualifications mobilisées dans l'emploi actuel et leur évolution possible
2. La situation et le parcours professionnel du salarié et ses perspectives d'évolution dans l'entreprise
3. Les besoins de formation, qu'ils soient liés au poste actuel, à son évolution ou à un projet personnel
4. Les souhaits d'évolution ou de reconversion (interne ou externe), cela peut ouvrir la voie à un projet de transition professionnelle, un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience (VAE)
5. L'utilisation du compte personnel de formation (CPF), les éventuels abondements de la part de l'employeur et le conseil en évolution professionnelle (CEP)

Pour aller plus loin sur la nouvelle loi...

Deux nouveaux entretiens spécifiques font leur apparition dans le but d'anticiper la seconde partie de carrière du salarié :

1. L'entretien de mi-carrière qui correspond à une visite médicale organisée durant l'année civile des 45 ans du salarié. Elle permet de vérifier l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié

Un entretien de parcours professionnel est organisé dans les deux mois suivant cette visite pour aborder les éventuelles mesures proposées par le médecin du travail et s'il y a lieu, sur l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail.

2. L'entretien de fin de carrière. Le premier entretien de parcours professionnel qui intervient dans les deux années précédant le 60ème anniversaire du salarié, doit aborder les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagement de fin de carrière (les possibilités de passage à temps partiel ou de retraite progressive), cela, en plus du contenu habituel

A travers cette réforme, l'entretien de parcours professionnel se veut être un levier pour anticiper les transformations de l'emploi, soutenir les mobilités internes et accompagner la montée en compétences des salariés.

par karine.lelievre@cuma.fr · Mayenne

 myCUMA
LINK

CUMA ET MATÉRIELS,
PRÈS DE CHEZ VOUS
EN 1 CLIC

Accéder à toutes les cuma de France, par zone géographique ou par matériel et au plus grand parc machines de France Intercuma : optimisez le parc machines de votre cuma

 link.mycuma.fr

Gestion humaine Management

PETIT DOCUMENT, GRANDS EFFETS : L'INTÉRÊT DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Dans les cuma, surtout quand les équipes sont petites, la gestion des salariés repose souvent sur la confiance, le dialogue et les habitudes prises au fil du temps.



Tant que tout se passe bien, cela fonctionne. Mais dès qu'une situation se complique (retards répétés, désaccord sur les consignes, problème de sécurité...), l'absence de règles clairement posées peut vite devenir source de tensions. C'est là que le règlement intérieur salarié peut rendre de précieux services.

Mettre les choses au clair, simplement

Le règlement intérieur permet de poser noir sur blanc les règles de fonctionnement de la cuma : horaires, absences, règles de sécurité, utilisation du matériel, comportements attendus, sanctions possibles... Rien de révolutionnaire, mais le fait que ces règles soient écrites, connues et identiques pour tous évite beaucoup de malentendus.

Pour les responsables, c'est aussi un appui au quotidien : lorsqu'un problème survient, on peut s'appuyer sur un cadre commun plutôt que de gérer « au cas par cas ».

Un vrai plus en cas de difficulté

Même s'il n'est pas obligatoire dans les structures de moins de 50 salariés, le règlement intérieur apporte une certaine sécurité. En matière disciplinaire, seules les règles formalisées et communiquées aux salariés peuvent être appliquées. Avoir un règlement intérieur, c'est donc se donner les moyens de réagir de façon claire et équitable si une situation l'exige.

C'est aussi un outil de prévention, notamment sur les questions de santé et de sécurité au travail. Rappeler les consignes, les équipements à porter ou les comportements à éviter permet de réduire les risques et de montrer que la cuma prend ces sujets au sérieux.

Un support pour mieux accueillir et manager

Le règlement intérieur n'est pas seulement un document « en cas de problème ». Il peut aussi servir de support lors de l'arrivée d'un nouveau salarié. Il aide à expliquer le fonctionnement de la cuma, les règles de vie collective et les attentes en matière de travail. C'est un bon moyen de partir sur des bases claires dès le départ.

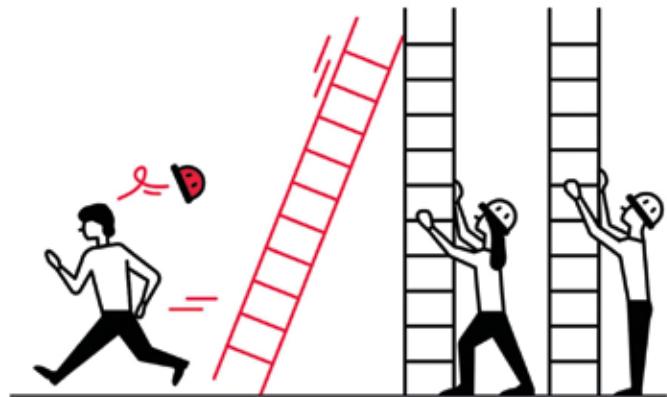
A rédiger avec méthode

Attention toutefois : un règlement intérieur ne peut pas tout dire ni

Son contenu est encadré par le Code du travail et doit respecter les droits des salariés. Il est conseillé de se faire accompagner pour le rédiger correctement.

En résumé, le règlement intérieur n'est pas une obligation, mais c'est un outil simple et efficace pour mieux organiser la vie collective, prévenir les conflits et assumer sereinement son rôle d'employeur.

par benedicte.rousvoal@cuma.fr • Union des Pays de la Loire



DROIT DE RETRAIT

De quoi parlons-nous lorsqu'on parle du droit de retrait d'un salarié ?

Dans le cadre professionnel, les salariés peuvent décider d'arrêter leurs missions s'ils pensent que leur santé est menacée par le cadre de travail ou encore le matériel.

Concrètement, cela permet au salarié d'arrêter son travail ou de quitter son poste lorsqu'il constate un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé (Article L4131-1 du Code du Travail).

Ce dispositif, qui est un droit et non une obligation, s'apprécie subjectivement du point de vue du salarié. En effet, le salarié n'a pas à prouver qu'il y a bien un danger, mais doit se sentir menacé par un risque de blessure, d'accident ou de maladie, en raison par exemple d'une installation non conforme. C'est bien au salarié d'apprécier au regard de ses compétences, de ses connaissances et de son expérience si la situation présente pour lui un danger « grave » et « imminent » pour sa vie ou sa santé.

Lorsque le salarié sent qu'il est en danger il doit en avertir son employeur ou son chef d'équipe par tout moyen, et ce rapidement.

Il n'y a pas de formalisme particulier, une trace écrite n'est pas obligatoire mais souhaitée, ainsi en fonction de la dangerosité de la situation, le salarié peut appeler son employeur ou son chef d'équipe pour expliquer le problème rapidement, et par la suite envoyer un mail racontant les faits pour avoir une trace écrite.

Le droit de retrait peut durer aussi longtemps que la menace persiste, tant que la situation demeure dangereuse, le salarié fait valoir son droit de retrait.

En théorie, dès lors que l'employeur est mis au courant d'une situation dangereuse mettant la santé de ses salariés en jeu, et ayant l'obligation de protéger la santé de ses salariés, l'employeur doit mettre fin à la situation de danger grave dans les plus brefs délais.

Dans une situation où le salarié fait valoir son droit de retrait, aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre du salarié qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé.

par yse.soulard@cuma.fr • Bretagne



CONVENTION COLLECTIVE : RAPPEL SUR LA CLASSIFICATION DES POSTES

Depuis la mise en place de la convention collective nationale productions agricoles et Cuma en 2020, ce sont les postes et non les salariés de manière individuelle qui sont classifiés pour déterminer les salaires minimums selon la grille en vigueur. (On détermine la classification du poste pour définir le salaire et non l'inverse).

La classification d'un poste porte sur des critères liés à la technicité, l'autonomie, la responsabilité du respect des normes, l'enjeu économique, le management et le relationnel.

L'objectif pour chaque critère est de réunir tous les éléments qui vont permettre de qualifier objectivement les compétences requises pour l'emploi que l'on souhaite « valoriser » afin d'identifier au sein de chacun des 5 critères classants le degré qui correspond le mieux à l'exigence de l'emploi.

Le résultat du coefficient ainsi obtenu permet de déterminer le palier et par conséquent le minimum conventionnel de la rémunération de cet emploi, lié à la grille en vigueur qui peut être revalorisée lors des augmentations du SMIC.

L'employeur ne peut donc pas rémunérer un salarié en dessous de ce minimum conventionnel mais peut tout à fait négocier librement avec le salarié d'une rémunération supérieure en fonction du niveau de formation, de l'ancienneté et de l'expertise du salarié.

Cela signifie aussi qu'à intitulé de poste équivalent, tous les salariés doivent donc bénéficier du même minimum conventionnel, puisque c'est bien le poste et non le salarié qui sert à définir la classification. De plus, la classification, selon certains critères bien définis, peut entraîner un basculement de statut du salarié d'ouvrier vers la catégorie TAM (Technicien Agent de Maîtrise) ou cadre.

Technicien : 74 points, à condition que soient atteints un minimum de degré 4 pour le critère technicité et soit un degré 3 pour un des deux sous critères responsabilité (respect des normes ou enjeux économiques), soit un degré 3 pour le critère autonomie.

Agent de maîtrise : 105 points, à condition que soient atteints un minimum de degré 3 pour le critère autonomie et soit un degré 3 pour le critère management, soit un degré 4 pour le critère technicité.

Cadre : 197 points, à condition que soient atteints un minimum de degré 4 pour le critère autonomie et soit un degré 4 pour le critère technicité (cas du statut cadre obtenu par l'expertise), soit un degré 4 pour le critère management (cas du statut cadre obtenu par l'en-cadrement).

Le passage en statut TAM ou cadre entraîne des cotisations plus importantes sur les parties prévoyance santé, retraite supplémentaire et mutuelle.

Attention donc à bien anticiper ces aspects en cas de changement de statut éventuel pour un salarié qui évoluerait dans ses fonctions.

N'hésitez pas à contacter votre animateur emploi pour d'éventuelles simulations afin de quantifier ces augmentations de cotisations.

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

La boutique cuma



Combinaisons, vestes, casquettes, gourdes isothermes, stylos, gobelets réutilisables, sacs, t.shirt, autocollants...

Le catalogue de produits s'étoffe régulièrement, découvrez la gamme actuelle d'accessoires personnalisables

Tous ces articles, ainsi que d'autres selon vos besoins, peuvent être personnalisés au nom de votre cuma. Vous pouvez choisir les quantités en fonction de vos demandes spécifiques.

Créez votre identité

Personnalisez vos produits et renforcez l'unité au sein de votre cuma. Ces articles sont conçus pour valoriser votre groupe et affirmer votre identité collective.

Comment faire ?

C'est très simple ! Découvrez la boutique en ligne et contactez votre fédération pour passer commande.



Santé sécurité et qualité de vie au travail



RENFORCEMENT DE LA PRÉVENTION EN SANTÉ AU TRAVAIL AVEC LE PASSEPORT DE PRÉVENTION

Pour rappel l'employeur a l'obligation de protéger la santé et la sécurité de ses salariés et réduire les risques professionnels au sein de son entreprise. Cela passe généralement par des formations ou des certifications, qui sont parfois obligatoires et parfois à renouveler. Ce n'est donc pas toujours évident de suivre...

Le Passeport de prévention doit ainsi accompagner les employeurs dans la gestion de leurs obligations en santé et sécurité au travail (SST) et favoriser la connaissance pour les travailleurs de leurs droits et de leurs acquis en termes de formation SST.

DÉCRYPTONS ENSEMBLE CE NOUVEAU DISPOSITIF.

Qu'est-ce que le Passeport de prévention ?

C'est une plateforme numérique répertoriant toutes les formations et les certifications en matière de santé et sécurité au travail.

Pourquoi a-t-il été créé ?

Ce nouveau service numérique a pour but de faciliter le suivi et la gestion des formations en santé et sécurité des travailleurs.

Qui est concerné ?

Ce nouveau service numérique doit mettre en relation les travailleurs, les employeurs et les organismes de formation.

- Les travailleurs (secteurs privé et public) et les demandeurs d'emploi pourront activer leur espace en ligne pour faire le point sur leur situation. Ils y trouveront toutes les informations relatives à leur droit et acquis liés à la formation en santé et sécurité, pendant toute leur carrière professionnelle > *la Plateforme ouverte à partir du 4ème trimestre 2026*

- Les employeurs auront également un espace de déclaration. Ils pourront alors vérifier et compléter les données déclarées par les organismes de formation et figurant dans le passeport de leurs salariés et devront déclarer les formations en santé et sécurité au travail qu'ils réalisent directement (sans recourir à un organisme de formation). > *la plateforme ouverte à partir du 1er trimestre 2026*

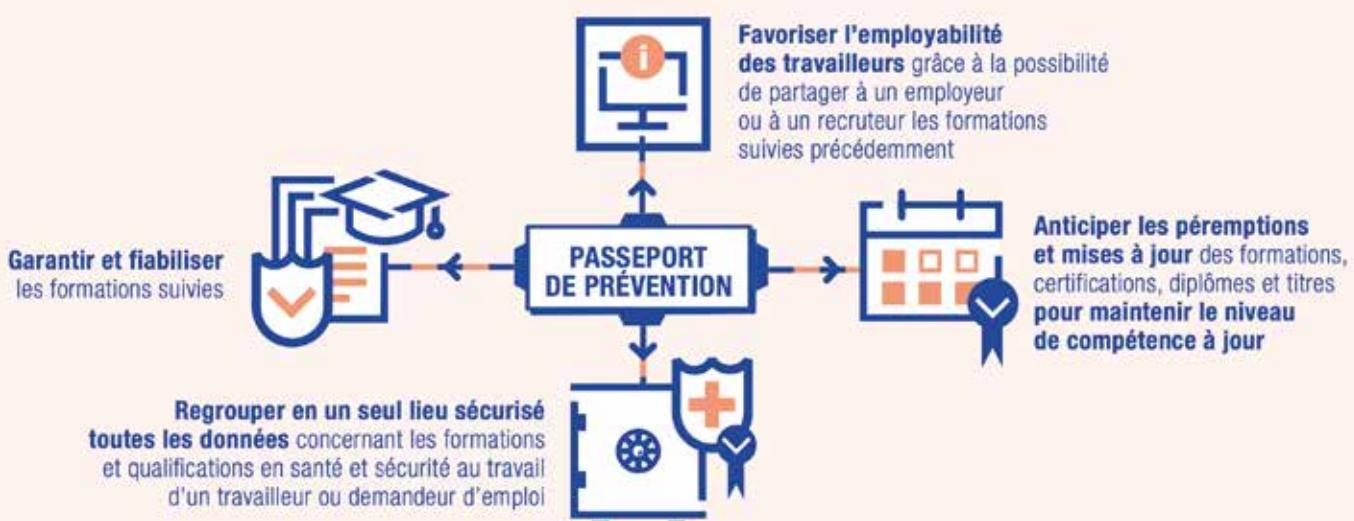
- Les organismes de formations ont accès à un espace pour déclarer les formations SST qu'ils ont dispensées.> *la plateforme ouverte depuis avril 2025*

Quels intérêts ?

Pour les travailleurs, le Passeport de prévention vient compléter les services déjà existant en termes de formation : Mon Compte Formation et le Passeport de Compétences.

Pour plus d'informations : <https://passeport-prevention.travail-emploi.gouv.fr/>

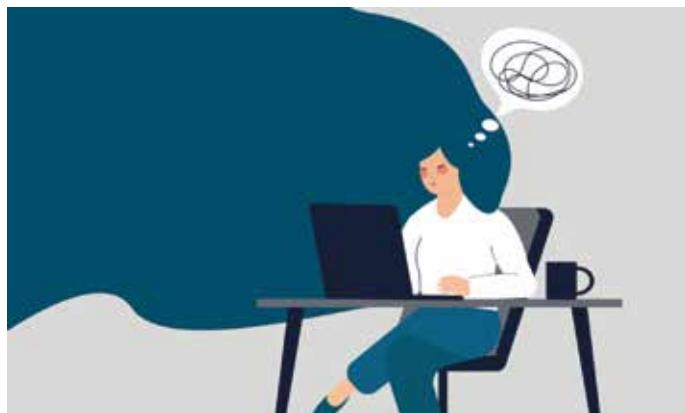
Les bénéfices du passeport de prévention +



par mathilde.leroux@cuma.fr · Bretagne

DÉTECTOR ET ALERTER LE MAL-ÊTRE CHEZ UN ADHÉRENT OU UN COLLÈGUE

Le mal être au travail peut se définir de différentes manières. On entend souvent parler de burn-out qui correspond à un état d'épuisement au travail. A l'opposé, le bore-out se caractérise par l'ennui au travail.



Qu'est-ce que le mal être au travail ?

- **Une diminution quantitative du travail** : baisse des missions et des tâches jusqu'à l'ennui
- **Une diminution qualitative du travail** : missions moins motivantes et moins attrayantes

Enfin, le **brown-out** se traduit par un désengagement, une perte de sens au travail.

Au sein d'une cuma, les relations humaines occupent une place centrale. Le salarié de cuma travaille au plus près des adhérents et souvent en équipe réduite avec d'autres salariés. Cette proximité est une richesse, mais elle expose aussi à des situations de mal-être, qu'il est essentiel de savoir repérer et signaler.

Repérer les signes de mal-être

Le mal-être ne s'exprime pas toujours de manière explicite. Il se manifeste souvent par des changements progressifs de comportement. Chez un adhérent comme chez un collègue, certains signaux doivent alerter : irritabilité inhabituelle, repli sur soi, perte de motivation, discours négatif récurrent, fatigue excessive, retards fréquents ou désorganisation. Sur le plan professionnel, cela peut se traduire par une baisse de vigilance, des oubli, une baisse de motivation, des conflits répétés ou une prise de risques inhabituelle avec le matériel.

En milieu agricole, la pression économique, l'isolement, la charge de travail ou les aléas climatiques accentuent ces fragilités. Le salarié de cuma, par sa présence régulière sur les exploitations ou au hangar, est souvent l'un des premiers témoins de ces difficultés.

Adopter une posture d'écoute

Détector un mal-être ne signifie pas poser un diagnostic. Le rôle du salarié n'est ni de juger ni de résoudre le problème, mais d'adopter une posture bienveillante. Une écoute attentive, sans minimisation ni conseils hâtifs, permet déjà de rompre l'isolement. Des phrases simples comme « je te sens préoccupé en ce moment » ou « si tu as besoin d'en parler, je suis là » peuvent ouvrir le dialogue.

Il est important de respecter la confidentialité et le rythme de la personne. Forcer la discussion ou banaliser la souffrance peut renforcer le repli.

Savoir alerter et orienter

Lorsque le mal-être persiste ou s'aggrave, l'alerte devient nécessaire. En tant que salarié de cuma, il est légitime de s'appuyer sur ses responsables : Président, responsable salarié. L'alerte doit rester factuelle, basée sur des observations concrètes, sans interprétation excessive.

Selon la situation, l'orientation vers des ressources adaptées est essentielle : MSA avec le réseau Sentinelles, médecin du travail, dispositifs d'accompagnement agricole ou numéros d'écoute. En cas de risque immédiat (propos suicidaires, mise en danger), il faut agir sans attendre et contacter les services compétents.

Se protéger soi-même

Enfin, accompagner une personne en difficulté peut être éprouvant. Le salarié doit aussi veiller à ses propres limites, échanger avec sa hiérarchie ou ses collègues, et ne pas porter seul des situations lourdes. La prévention du mal-être est une responsabilité collective, au service de la solidarité et de la pérennité des cuma.

NUMÉROS UTILES

Agri'écoute :

Numéro d'urgence gratuit et anonyme disponible 24h/24 et 7j/7 au **09 69 39 29 19**

Numéro national de prévention au suicide : **3114**



par mathilde.leroux@cuma.fr · Bretagne

Location d'usage ou achat, j'ai le choix !

Télescopique, tracteur, mini-pelle, herse étrille, plateau fourrager...



**afin de maîtriser
votre coût de mécanisation**

camacuma.fr • 07 62 65 47 21

Camacuma est issu du réseau cuma.
La structure a été créée par les agriculteurs pour les agriculteurs afin de faire face à l'augmentation du prix du matériel agricole

Santé sécurité et qualité de vie au travail



VIOLENCES SEXISTE ET SEXUELS : UN OUTIL POUR LES REPÉRER

Dans le cadre du travail, il est normal de pouvoir faire des remarques aux salariés, mais ces remarques doivent rester dans le cadre strict du travail et ne pas avoir de lien avec la personnalité, le physique du salarié, les tenus, l'origine...

Remarques qui peuvent se transformer en actes ou en comportement à caractère sexiste ou sexuel.

L'auteur de ces paroles ou comportements peut le faire intentionnellement ou pas, il peut penser qu'il s'agit d'un langage ou d'un comportement courant mais la personne qui les subit, elle les perçoit comme une atteinte à sa personne et son intégrité.

Ce genre de situation se rencontre entre personnes de sexes différents, mais pas seulement et les formes des violences sont tellement vastes qu'il est nécessaire de les identifier, pour pouvoir les corriger et conserver une ambiance de travail sereine.

Pour cela la fédération nationale des cuma avec le parrainage du Ministère de l'Agriculture a construit des outils de repérages.

Les VIOLENTO METRE à destination des salariés, des employeurs mais aussi des administrateurs pour détecter des violences dans les relations au sein de la cuma.

Simples, pratiques, ils peuvent être utilisés en prévention, en cas de doute, ou en appui à une action pour trouver des appuis dans ce type de violences.

N'hésitez pas à les consulter sur le portail de la fédération nationale des cuma : urlr.me/3yqKHZ

par les services paye du réseau cuma



DÉLÉGUER MES CHANTIERS

Combien ça coûte ?
Combien de temps je gagne ?

RÉPONSES EN UN CLIC

Mécaflash
travail

Formation

QUELS CERTIFICATS CERTIPHYTO NÉCESSAIRES EN CUMA ?

C'est l'activité professionnelle et le lien aux produits phytosanitaires ainsi que la responsabilité vis à vis de tiers ou de l'environnement qui détermine le choix du certificat.



Quels sont les travaux concernés par le certiphyto effectués dans les cuma ?

- Pulvérisation
- Semis (micro-granulation, rampe de désherbage)
- Traitement de semences
- Epandage anti-limaces

Pour les salariés de cuma deux certificats différents peuvent être demandés :

• OPÉRATEUR : si ce n'est pas le salarié qui décide des produits à utiliser. Dans ce cas le salarié ne peut réaliser que l'application des produits. Dans une cuma où le salarié dispose uniquement d'un certiphyto « opérateur », la cuma pourra acheter des produits phytosanitaires dès lors qu'au moins une personne identifiée comme décideur (président, autre salarié, administrateur, etc.) est titulaire d'un certiphyto « décideur ». C'est la personne titulaire du certiphyto décideur qui doit faire le choix des produits. Le salarié opérateur peut passer matériellement la commande, sans certiphyto décideur, à condition qu'il n'ait aucun pouvoir de décision sur le choix des produits. Si c'est lui qui opère les choix sur les produits alors il doit avoir le certiphyto décideur

• DÉCIDEUR : si c'est le salarié qui valide les achats des produits mais surtout qui réalise le choix des produits. Seule une personne avec certificat « décideur » pourra obtenir physiquement les produits. Pour les certificats « décideur », il est nécessaire de distinguer les entreprises soumises à agrément professionnel ou non. Si la cuma travaille uniquement pour ses adhérents dans le cadre de ces travaux spécifiques, alors elle n'est pas soumise à agrément. En revanche, si la cuma travaille pour des Tiers Non Associés dans le cadre de ces travaux, alors elle est soumise à agrément. Elle doit alors obtenir un agrément professionnel au même titre que les ETA. Il leur faut pour cela contractualiser avec une société d'audit qui vérifiera périodiquement le respect d'un cahier des charges. La cuma doit également souscrire une assurance professionnelle spécifique. C'est une démarche lourde

Dans certaines évolutions de situations, le titulaire d'un Certiphyto peut être amené à faire évoluer son certificat. Il est possible d'obtenir un second certificat, sans repartir de zéro. En fonction du certificat de départ et du second certificat nécessaire, il existe soit des équivalences directes, soit la possibilité d'une formation complémentaire ou d'un test de validation des connaissances. Ce sont les DRAAF qui délivrent les attestations Certiphyto, vous pouvez vous rapprocher du Service certiphyto de votre région pour plus de renseignements.

par noellie.maillard@cuma.fr · Seine Normande



EMBAUCHE



SANTÉ SECURITÉ



TÂCHES & MISSIONS



COMPTABILISATION

COMPTABILISATION

RÈGLES DE FONCTIONNEMENT





Méca'Innov

4 juin 2026

à Trégueux dans les Côtes d'Armor



Entrée gratuite

CONTACT

Fédération Bretagne

sonia.lebras@cuma.fr · 02 96 79 22 77

Fédération de la Mayenne

karine.lelievre53@cuma.fr · 06 99 79 20 10

Normandie Ouest

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

Seine Normande

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

Union des Pays de la Loire

arnaud.bourgeais@cuma.fr · 06 27 27 37 10

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