

INFOCUMA

EMPLOYEURS

MIEUX ENSEMBLE, POUR UNE AGRICULTURE COOPÉRATIVE · JUIN 2026

sommaire

Page 2

- Changement à la FNcuma
- Aides à l'apprentissage : du nouveau
- De salarié à tuteur

Page 4

- Précautions pour l'embauche d'un mineur
- Dérogation à la durée hebdomadaire maximale de travail

Page 6

- L'apprentissage, un vivier pour recruter et fidéliser des salariés
- Et si le maître mot de l'apprentissage c'était la confiance ?

Page 8

- Salariés et les élections, comment ça marche ?
- Saisonniers en cuma : un cadre à respecter

Page 10

- Nouveau congé supplémentaire de naissance : ce qu'il faut savoir
- La retraite approche : comment cela se passe ?

Page 12

- Cumul emploi-retraite : ce qui change au 1^{er} janvier 2027
- Le passeport prévention

Page 14

- Durant l'hiver, vos vendredis matin ont de la valeur !
- La boutique cuma

Page 16

- Des outils numériques pour... Simplifier le quotidien des responsables et des salariés

Edito

de Guillaume Joly
responsable de la cuma les Centours
dans le Maine et Loire avec Antonin Rougeot



Ouvrir nos portes, c'est investir dans l'avenir

Cette année, plusieurs cuma ont accueilli des classes d'écoles agricoles dans le cadre de journées portes ouvertes. Une initiative qui mérite qu'on s'y arrête, tant elle illustre une réalité que nous connaissons bien : les jeunes sont l'avenir de nos coopératives.

Quand une cuma ouvre ses portes à des lycéens ou des apprentis, elle leur offre bien plus qu'une visite. Elle leur donne à voir des métiers concrets, riches et variés — des métiers de terrain, tournés vers le collectif, qui permettent de grandir professionnellement tout en restant au cœur du monde agricole. Des métiers où l'on travaille avec les autres, jamais seul, dans une relation de proximité avec les adhérents qui fait toute la singularité du modèle coopératif.

Cette réalité, il faut la montrer, la faire connaître. Parce que nos cuma ont aujourd'hui un vrai besoin de main-d'œuvre qualifiée. Les activités automoteurs, l'entretien du matériel, la coordination du travail d'équipe : tout cela repose sur des salariés compétents et engagés. Anticiper les départs, préparer les recrutements de demain, c'est une nécessité pour que les coopératives continuent de répondre aux besoins de leurs adhérents.



Et la bonne nouvelle, c'est que ça fonctionne. Un jeune en stage dans une cuma, bien encadré, découvre un environnement de travail qu'il n'imaginait peut-être pas. Il s'y projette. La coopérative apprend à le connaître. Et parfois, à la sortie des études, c'est tout naturellement qu'il revient pour y débiter sa carrière. C'est ce qu'il s'est passé chez nous.

Aller à la rencontre des jeunes dans les établissements agricoles, leur expliquer le modèle cuma, leur montrer les opportunités qu'il offre : c'est un investissement simple, mais dont les effets se mesurent dans la durée.

Nos portes sont ouvertes. Continuons de le faire savoir.

Remerciements



DU CHANGEMENT À LA FNCUMA !

Pendant dix ans, les fédérations des cuma de l'ouest comme des autres régions de France ont pu profiter des compétences et du professionnalisme de Barbara Tiriou, juriste à la FNCuma.

Spécialisée en droit social, elle a été un appui fort pour le développement de l'emploi dans nos cuma et la professionnalisation des Fédérations. Nombre de projets ont été construits en commun pour sécuriser le rôle d'employeur des cuma, du DUER national, au guide de l'emploi et dernièrement l'outil Trouve Ton Temps de Travail (4T) ; autant d'outils de vulgarisation et de professionnalisation du droit social.

Aujourd'hui Barbara a souhaité donner une nouvelle orientation à sa carrière. L'ensemble des rédacteurs de l'Infocuma employeurs, la remercient pour son analyse et ses conseils, sans omettre sa gentillesse et son sourire.

Nous lui souhaitons pleine réussite dans ses nouvelles fonctions et nous sommes en attente de son ou sa remplaçant(e) pour poursuivre la dynamique que nous avons initié ensemble.

Apprentissage

AIDES APPRENTISSAGE : DU NOUVEAU EN MARS 2026

Une nouvelle aide exceptionnelle vient compléter l'aide unique dans le cadre de l'embauche d'un·e apprenti·e. Elles ne sont pas cumulables et dépendent du niveau de diplôme.

Les conditions d'attribution des aides **dépendent de la taille de l'entreprise, du niveau de diplôme de l'apprenti·e ou de sa situation de handicap** (le cas échéant). Ci-dessous, vous trouverez **un tableau récapitulatif** des aides possibles (aide unique ou aide exceptionnelle) pour les entreprises de moins de 250 salariés :

Diplômes	Niveaux	Montant de l'aide	Type d'aide
Infra-Bac et Bac	3 et 4	5 000 €	Unique
Bac 2, (BTS...)	5	4 500 €	Exceptionnelle
Bac +3/+4 et Bac +5 (licence, master, ingénieur...)	6 et 7	2 000 €	Exceptionnelle

Aide unique

Depuis le 1^{er} janvier 2026, avec l'aide unique, les conditions d'accès à l'aide à l'embauche d'un·e apprenti·e ont changé pour les contrats signés en 2026.

Une aide « unique » de 5 000 euros maximum est versée. Elle concerne uniquement les entreprises de moins de 250 salariés à condition que l'apprenti·e recruté·e prépare un titre ou diplôme **jusqu'au niveau baccalauréat** (donc niveaux 3 et 4). L'aide unique est versée uniquement pour la première année d'exécution du contrat.

Le montant de l'aide est maintenu à **6 000 euros** pour l'embauche **d'apprenti·e-s** en situation de handicap et reste cumulable avec les aides spécifiques qui leur sont destinées.

Aide exceptionnelle

À partir du 8 mars 2026, depuis le décret n° 2026-168 du 06/03/2026 publié au Journal officiel le 07/03/2026, **les employeurs d'apprenti·e-s qui n'étaient pas éligibles à l'aide unique** mentionnée à l'article L. 6243-1 du Code du travail, peuvent bénéficier d'une aide exceptionnelle, versée pour la première année d'exécution du contrat d'apprentissage.

Le contrat doit être conclu à partir du 08/03/2026 et sa date de début d'exécution doit intervenir avant le 01/01/2027.

Un coup de pouce de **6 000 euros maximum** est apporté aux contrats conclus avec une personne reconnue travailleur handicapé.

L'aide exceptionnelle n'est pas cumulable avec l'aide unique. Pour recevoir l'aide, l'employeur doit déclarer l'embauche du contrat d'apprentissage à OCAPIAT au plus tard 6 mois après la conclusion du contrat. Le versement de l'aide est automatique, mensuel, avant le paiement du salaire. Ce montant est proratisé en fonction de la durée réelle de l'apprentissage, dans la limite de 12 mois.

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



DE SALARIÉ A TUTEUR : LE DÉCLIC DE STEVE GRÂCE AU E-LEARNING

Accueillir un alternant (apprenti/stagiaire), c'est accepter de devenir le garant de sa progression. Mais comment passer de l'expert technique au formateur capable de maintenir la motivation d'un jeune ?

Pour répondre à cet enjeu, OCAPAT a lancé un parcours 100 % digital de 3h30 intitulé « **Devenir tuteur ou maître d'apprentissage** ». Gratuit et interactif, ce module alterne vidéos, cas pratiques et quiz pour outiller les salariés déjà en place.

Steve, chauffeur-mécanicien à la cuma de Ballots dans le sud Mayenne, nous livre son expérience sur la formation digitale d'OCAPAT.

En poste depuis plus de 13 ans maintenant et ancien alternant lui-même, Steve a vu d'un bon œil l'arrivée d'un jeune au profil atypique :

« *C'était une nouveauté pour la cuma d'accueillir un profil en CS PMATMHT (Certificat de Spécialisation Pilotage de Machines Agricoles et Travaux Mécanisés à Haute Technicité), qui n'était pas issu du milieu agricole. J'ai tout de suite accepté d'être le référent principal pour partager mon savoir-faire. C'est valorisant de voir un jeune réussir.* »

Pourtant, l'annonce d'une formation obligatoire à suivre derrière un écran suscite d'abord quelques doutes. « *J'étais un peu déçu au départ à l'idée de devoir suivre une formation* », avoue-t-il franchement. En cause ? Un emploi du temps chargé, jonglant entre les interventions à l'atelier et les chantiers de semis.

C'est précisément là que le format e-learning révèle son intérêt. « *L'avantage, c'est de pouvoir suivre la formation en plusieurs fois, par créneaux de 30 minutes selon mon rythme* », explique Steve. Malgré les déconnexions liées aux urgences du métier, il souligne la simplicité d'utilisation de la plateforme.

Au-delà de l'aspect pratique, ce sont les outils concrets qui l'ont marqué. La formation aborde notamment la question des « illectronismes » (difficultés avec les outils numériques) et propose des méthodes alternatives de transmission. « *Le but est vraiment de s'adapter à son alternant : comment bien transmettre l'information et surtout, comment valider que les compétences sont vraiment acquises ?* »

Plus qu'une simple mise à jour de connaissances, ce parcours a provoqué un véritable « déclic » chez Steve, le replongeant dans ses propres années d'apprentissage. « *Cela m'a permis de faire le lien entre les méthodes de mes anciens enseignants et celles que je voulais mettre en place. On réalise que l'approche pédagogique doit être revue pour chaque jeune pour ne pas passer à côté de l'essentiel.* »

Dans cette aventure, Steve n'est pas seul : ses collègues Romain et Guillaume participent aussi à l'encadrement de Johan, l'apprenti. Ce travail d'équipe porte ses fruits : aujourd'hui parfaitement intégré, Johan se sent à l'aise dans la cuma et auprès de l'ensemble des adhérents.

Pour Steve, si la formation gagne à être suivie dès l'arrivée du jeune, elle reste un passage obligé pour quiconque souhaite « Assurer la relève ». Son conseil aux collègues du réseau cuma est simple : « *Il faut avoir la patience de trouver les bonnes méthodes. Ce que l'on apprend à l'école ne fait pas tout, nous sommes là pour transmettre ce que nous avons appris sur le terrain.* »

Envie de franchir le pas ?

Rendez-vous sur l'espace OCAPAT de la cuma « Mon espace OCAPAT ». Sélectionner « Entreprise », puis « Services en ligne Moncompte », depuis le menu « ACCÉDER À LA PLATEFORME E-FORMATION ».

N'hésitez pas à prendre contact auprès de votre fédération pour obtenir un accompagnement sur la création de votre espace OCAPAT ou pour toute précision concernant la formation.

par karine.lelievre@cuma.fr · Mayenne

Apprentissage



PRÉCAUTIONS POUR L'EMBAUCHE D'UN MINEUR

En cuma, nous pouvons retrouver des salariés mineurs, dans la majorité des cas dans le cadre de leurs études en apprentissage, mais des jeunes de moins de 18 ans peuvent aussi se retrouver embauchés en CDI.

L'embauche d'un mineur n'est pas anodine, elle est même très encadrée par le Code du Travail et depuis quelques années l'Inspection du Travail y prête une attention toute particulière.

Il existe donc plusieurs précautions à avoir en tête lorsqu'une cuma décide de recruter une personne de moins de 18 ans.

Dans un premier temps, la cuma doit être en possession d'une autorisation écrite du représentant légal du mineur pour pouvoir travailler au sein de la structure.

De plus, une visite d'information et de prévention de la Cuma avant l'embauche est **obligatoire**, c'est également à ce moment-là que le DUER doit être présenté afin que le jeune prenne connaissance des dangers présents au sein d'un atelier. Il est également obligatoire que le jeune ait fait sa visite à la médecine du travail **en amont de son arrivée**.

Si le jeune a entre 14 et 16 ans, l'employeur doit en plus effectuer une déclaration à l'inspecteur du travail (DREETS).

Cette déclaration est faite avant la date d'embauche et doit préciser le nombre de jeunes concernés, leurs noms, prénoms et âges ainsi que la nature des travaux confiés et les lieux d'exécution du travail. Ils sont autorisés à travailler pendant les vacances scolaires comportant au moins 7 jours, et ne doivent pas travailler plus de la moitié de leurs vacances.

Il est également important que l'employeur ait conscience qu'un salarié mineur ne peut pas utiliser les mêmes outils qu'un salarié majeur. Bien que dans le cadre d'une formation professionnelle une dérogation pour utiliser davantage d'outils existe, il est important de rappeler qu'un mineur à :

- L'interdiction de conduire des engins de plus de 2.5 mètres de large et de plus de 18 mètres de long sur la route
- L'interdiction de conduire des automoteurs (moissonneuses, ensileuse...)
- L'interdiction de conduire des machines nécessitant le port de protections (pulvérisateur)
- L'interdiction de conduire des machines comportant des éléments mobiles (presse, faucheuse...).

C'est pour cela qu'il est important de prévoir l'arrivée du salarié en lui affectant des tâches qu'il pourra réaliser en conformité avec la législation.

Et enfin, il y a une vigilance particulière à avoir sur les heures des salariés mineurs :

Les règles	Pour les mineurs de 16 à 18 ans
Durées quotidiennes et hebdomadaire maximales	8 heures par jour et 35 heures par semaine
Les pauses	Au moins 30 minutes de pauses toutes les 4h30 de travail maximum
Le repos quotidien	Au moins 12 heures consécutives
Le repos hebdomadaire	Au moins 2 jours consécutifs dont le dimanche
Le travail des jours fériés	INTERDICTION
Le travail de nuit	Interdit entre 22h00 et 6h00

par yse.soulard@cuma.fr · Bretagne



Réaliser des simulations économiques

Cette application **simple et gratuite** permet de calculer des coûts de revients prévisionnels, de comparer différents scénarios et d'évaluer l'impact économique de nouveaux investissements

www.cumacalc.fr

DÉROGATION À LA DURÉE HEBDOMADAIRE MAXIMALE DE TRAVAIL : OUI, MAIS PAS POUR LES MINEURS ET LES APPRENTIS !

L'inspection du travail (DREETS) a accordé aux cuma employeuses de Bretagne, Pays de la Loire et Mayenne, une dérogation à la durée maximale de 48 h de travail hebdomadaire, suite à des demandes de la part des fédérations des cuma.



Des dérogations similaires ont également été accordées en Normandie pour les départements de l'Eure et de la Seine-Maritime à la demande de la FNSEA 27 et 76.

Ainsi, les cuma de ces territoires sont autorisées à dépasser la durée hebdomadaire de travail de 48 heures dans la limite de 60 h/semaine avec des spécificités locales :

	Pays de la Loire et Mayenne	Bretagne	Eure	Seine Maritime
Pour qui ?	Les chauffeurs-mécaniciens, chefs d'atelier et ouvriers agricoles de cuma	Tous les salariés de cuma	Les salariés agricoles non cadres ou assimilés cadres	Pour les salariés agricoles
Dérogation	60 h pendant 7 semaines (incluant une fois 2 semaines consécutives) cumulées sur les 2 périodes suivantes	60 h durant 4 semaines consécutives ou non et 64h sur une semaine en cas de météo défavorable	60h durant 12 semaines consécutives ou non	60h durant 12 semaines consécutives ou non et dans la limite de 66h pendant 5 semaines consécutives
Dates	10 mars/31 mai activités de mise en place des cultures 1 ^{er} juin/31 octobre récoltes	Jusqu'au 30 mai	Jusqu'au 31 mai semis et plantation PDT 1 ^{er} juillet/30 nov moisson, récolte lin et PDT, semis d'automne 1 ^{er} sept/30 nov récolte PDT	12 avril/17 mai plantation PDT 15 juin/27 sept récolte céréales et lin 20 juillet/29 nov récolte, triage et conditionnement PDT 31 août/6 déc récolte betteraves et maïs 31 août/13 déc semis

Les textes des dérogations accordées précisent que doivent être respectées :

- Les temps de repos et la durée de travail :
 - Repos hebdomadaire minimal de 35 h
 - Repos quotidien minimal de 11h
 - Durée de travail quotidienne maximum de 12h
- L'application de mesures compensatoires :
 - Majoration des heures supplémentaires
 - Attribution de repos compensateurs pour le temps de travail au-delà de 48h

Exclusion de cette dérogation pour les mineurs et les apprentis :

- Pour les salariés de l'Eure et la Seine-Maritime : sont exclus de la dérogation **les salariés mineurs**
- Pour les cuma des Pays de la Loire, de Mayenne et de Bretagne : Sont exclus de la dérogation **les salariés mineurs ainsi que les salariés en contrat d'alternance.**

Pour rappel : Les travailleurs mineurs ne peuvent pas dépasser 35h et doivent respecter des temps de repos et de pause plus importants.

Pour les apprentis, la durée légale du travail effectif est fixée à 35 h/semaine. Les apprentis majeurs peuvent toutefois travailler jusqu'à 39h, dans ce cas les heures réalisées au-delà de 35h doivent être majorées ou compensées par du repos.

Les cuma qui s'affranchissent des termes de l'autorisation augmentent le risque d'accident du travail de leurs salariés. Elles engagent la responsabilité des dirigeants en cas d'infraction et, comme précisé par l'inspection du travail, pourront faire l'objet de contrôles. Pour rappel, l'amende administrative peut aller jusqu'à 4 000 € par infraction et par salarié.

par noellie.maillard@cuma.fr · Seine Normandie

Témoignages apprentissage

L'APPRENTISSAGE, UN VIVIER POUR RECRUTER ET FIDÉLISER DES SALARIÉS

Recruter des salariés qualifiés et compétents n'est pas toujours facile pour les responsables de cuma. Passer par le dispositif de l'apprentissage reste l'un des principaux leviers pour permettre de former en interne et de fidéliser des salariés dans la durée.



En effet, une formation en apprentissage permet de recruter des étudiants, sur une durée comprise entre 1 et 3 ans selon les modalités et le type de formation, dans une entreprise en alternant des périodes de formation et de travail.

L'apprentissage permet de faire découvrir l'environnement et les pratiques propres à la cuma, tels que le fonctionnement du planning et des réservations, les valeurs de la coopérative et les relations avec ses adhérents, l'ensemble des matériels à conduire et à entretenir. Cela permet aussi que les salariés et responsables en place prennent le temps nécessaire, sur une ou plusieurs saisons entières, pour accompagner l'apprenti dans sa montée en compétences.

C'est donc une phase de test grandeur nature, dans la durée, qui permet de tester le salarié avant de lui proposer, le cas échéant, un contrat durable à l'issue de la période de formation. Cela permet aussi de s'assurer de la qualification du salarié puisque l'obtention du diplôme visé reste le but principal de l'apprentissage.

Le principal frein reste l'âge du candidat, selon la formation visée, puisque malgré le fait que l'apprentissage soit accessible dès 14 ans, la plupart des cuma privilégient souvent des apprentis majeurs afin de permettre une plus grande autonomie dans la conduite des matériels agricoles, avec une réglementation plus stricte pour les mineurs selon le type d'engins.

Des dérogations sur l'utilisation des matériels restent toutefois possibles à mettre en place afin de pouvoir recruter des apprentis mineurs, quand la structuration de la cuma, son parc matériel et son équipe de salariés le permettent (la désignation d'un tuteur référent est obligatoire afin d'accompagner la formation de l'apprenti dans l'entreprise)

De plus, les apprentis bénéficient d'un régime spécifique sur la gestion des heures de travail (pas d'accès à la dérogation pour travailler plus de 48 heures par semaine, même pour les majeurs, et des horaires à respecter selon l'âge de l'apprenti et la formation visée).



La cuma des Cinq Charmes, au Luart dans la Sarthe, une culture de l'apprentissage pour recruter et transmettre.

Ils en parlent

La cuma des Cinq Charmes, cinq salariés à temps plein plus un apprenti, a une expérience durable sur le recrutement et la formation d'apprentis. En effet, chaque année, la cuma recrute dans son effectif un apprenti (pour deux ans si l'étudiant est en bac pro ou BTSA ou en un an si la formation est un CS)

Pour Pascal Ravaud, président de la cuma

« Cela permet de transmettre les compétences acquises par nos salariés expérimentés, notamment le responsable d'atelier, auprès des étudiants qui souhaitent se former. Les apprentis acquièrent une véritable expérience professionnelle en alternant théorie en centre de formation et situations pratique sur le terrain, aussi bien dans l'atelier pour les réparations de matériels que la conduite d'engins agricoles pour les chantiers complets auprès des adhérents. Le fait de recruter des apprentis permet aussi un apport de dynamisme, de nouvelles pratiques et d'amélioration continue sur le fonctionnement de la cuma et la gestion des salariés. »

« Les apprentis sont aussi un vivier d'emplois plus durables, un de nos salariés permanent actuel a effectué son apprentissage dans la cuma, mais aussi une manière de se faire connaître dans les centres de formations et recruter ainsi plus facilement. L'apprentissage est donc bien une solution gagnant-gagnant autant pour les apprentis que les cuma »

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

DÉLÉGUER MES CHANTIERS

Combien ça coûte ?
Combien de temps je gagne ?

Mécaflash
travail

RÉPONSES EN UN CLIC

www.mecaflash.fr



ET SI LE MAÎTRE MOT DE L'APPRENTISSAGE C'ÉTAIT LA CONFIANCE ?

« Je n'arriverai jamais à mener ça ! » c'est la première pensée qui a traversé l'esprit de Florian Fontaine, venu signer les documents d'apprentissage à la cuma de la Baie, en voyant le semoir 4,5 m attelé au tracteur qui arrivait dans la cour, c'était en 2012.

Aujourd'hui le semis c'est son activité préférée et le 4,5m son outil de prédilection !

C'est à la suite d'un Bac pro mécanique qu'il a décidé de suivre une formation à la MFR de Loudéac afin d'obtenir un CS Agroéquipement en alternance pour devenir chauffeur.

Arrivé en Septembre il a commencé en période d'ensilage, Michel Morvan, aujourd'hui en retraite, l'a accompagné dès le début, « Il m'a laissé faire, il m'a fait confiance ».

Parfois il a connu des moments plus compliqués « la différence d'âge avec les chauffeurs, la façon de travailler et de voir les choses dès quand on est jeune on ne voit pas les choses pareils. J'ai pris aussi les conseils que l'on m'a donné, c'est comme ça que l'on avance, il ne faut pas rester buté sur une idée. ».

Aujourd'hui Florian est en mesure de réaliser toutes les activités de la cuma, il continue de développer ses compétences puisque depuis 2023, il a pris en charge la gestion du planning, les commandes de pièces, des consommables, le suivi de l'entretien, la répartition des travaux avec les quatre autres chauffeurs de la cuma. Et ça lui convient !

Et devenir maître d'apprentissage ? « J'ai accompagné Gaby dans son apprentissage, j'ai encore des choses à apprendre, le laisser plus faire... Un nouvel apprenti ça me ferait plaisir, il faut passer par là pour apprendre ».

Et dans le futur ? « Si on ne me met pas dehors je vais rester ! Je suis bien ici. »

par sonia.lebras@cuma.fr · Bretagne

Droit social

SALARIÉS ET LES ÉLECTIONS, COMMENT ÇA MARCHE ?

Les élections municipales viennent de se dérouler des plus petites communes aux métropoles, les conseils municipaux ont été renouvelés pour une durée de 6 ans.



Le calendrier électoral des années à venir est chargé 2027 les présidentielles, 2028 les départementales et régionales, 2029 les européennes et législatives.

Les salariés de cuma comme tous les citoyens sont à même d'être élus lors de ces différentes élections, mais alors comment concilier un mandat et un contrat de travail ?

Nous nous concentrerons sur les élections locales (municipales, départementales et régionales).

Avant l'élection

Une **campagne électorale** est organisée, dès lors qu'il est candidat à un mandat local le salarié dispose de droits d'absence pour pouvoir y participer à **hauteur de 20 jours**.

Ces jours peuvent être décomptés des droits à congés acquis si le salarié le demande, à défaut l'absence n'est pas rémunérée par l'employeur.

Pour en bénéficier le salarié doit en faire la demande par écrit ou oral 24h avant d'en disposer, l'employeur ne peut s'y opposer sauf si le délai de 24h n'est pas respecté.

Après l'élection

Le salarié dispose une fois élu de la municipalité, du département ou de la région d'un droit d'absence pour pouvoir se rendre :

- Aux séances plénières
- Aux réunions des commissions auxquelles il participe
- Aux réunions des assemblées délibérantes et bureaux dans lequel il est représentant de son organisme d'élection
- Commémorations nationales et cérémonies protocolaires

De plus le salarié dispose d'un crédit d'heures qu'il peut utiliser pour participer à la gestion administrative et organiser les réunions de l'instance dans laquelle il est élu.

Ce crédit est variable selon l'instance et le poste occupé dans celle-ci.

Fonction de l'élu	Taille de la commune	Durée légale du crédit d'heures (par trimestre*)
Conseiller municipal	Moins de 3 500 habitants	10 heures 30
	Entre 3 500 habitants et 9 999 habitants	10 heures 30
	Entre 10 000 et 29 999 habitants	21 heures
	Entre 30 000 et 99 999 habitants	35 heures
	100 000 habitants ou plus	70 heures
Adjoint au maire	Moins de 10 000 habitants	70 heures
	Entre 10 000 et 29 999 habitants	122 heures 30
	30 000 habitants ou plus	140 heures
Maire	Moins de 10 000 habitants	122 heures 30
	10 000 habitants ou plus	140 heures
Conseiller départemental ou régional		105 heures
Président ou vice-président départemental ou régional		140 heures

* Les heures non utilisées lors d'un trimestre ne sont pas reportables sur le trimestre suivant.

Pour la mise en œuvre de ces absences ou du crédit d'heures, l'élu doit informer son employeur par écrit dès qu'il a connaissance de la date pour les autorisations d'absence et 3 jours avant pour l'utilisation du crédit d'heures. Le total des temps d'absence et du crédit d'heures ne doit pas être supérieur à 803 h 30 par an (soit 50% d'un temps plein)

Tous ces temps ne sont pas rémunérés par l'employeur mais par l'indemnité compensatrice de fonction d'élu, si les fonctions du salarié dans la commune, le département ou la région, ne sont pas indemnisées, la structure dans laquelle il est élu peut compenser cette perte de revenu à hauteur de 100 h par an au tarif maximal de 18,03 € par heure.

A NOTER

l'ensemble des jours pour la campagne électorale, les absences autorisées et les crédits d'heures sont considérées comme des heures de travail effectif et ainsi sont intégrées au calcul de l'ancienneté et de l'acquisition des congés payés.

Pour toute question ou pour des élections nationales ou internationales, vous pouvez consulter votre fédération de proximité.

par sonia.lebras@cuma.fr · Bretagne



SAISONNIERS EN CUMA : UN CADRE A RESPECTER

Dans un contexte de tension croissante sur la main-d'œuvre agricole, les cuma peuvent être tentées de recourir à des solutions souples pour assurer la conduite des matériels en période de pointe.

Toutefois, le cadre juridique applicable est sans ambiguïté : dès lors qu'une personne exécute un travail pour le compte d'une cuma dans un lien de subordination, cette situation relève du salariat et doit impérativement être formalisée par un contrat de travail.

Pour les activités saisonnières telles que la récolte, l'ensilage ou les travaux de printemps, le recours au contrat à durée déterminée (CDD) saisonnier constitue la voie adaptée. Ce contrat écrit doit préciser la nature des tâches confiées, leur durée ainsi que les conditions d'emploi. Des dispositifs simplifiés, comme le TESA, permettent d'alléger les démarches administratives, sans pour autant exonérer la structure de ses obligations contractuelles.

Dans la pratique, certaines cuma invoquent encore l'entraide agricole pour justifier l'absence de formalisation. Cette notion est pourtant strictement encadrée et repose sur deux conditions cumulatives : une réciprocité effective entre exploitants, avec un échange de services équivalent dans le temps, et une absence totale de rémunération, qu'elle soit directe ou indirecte.

Par ailleurs, il est fréquent que des agriculteurs adhérents conduisent eux-mêmes les machines de la cuma, y compris des automoteurs, sous couvert d'une logique d'entraide. Cette situation doit appeler une vigilance particulière. En effet, si cette intervention ne s'inscrit pas dans un véritable échange réciproque et équilibré, ou si elle s'accompagne d'une quelconque contrepartie (prise en charge de frais, indemnisation, ou avantage indirect), elle ne peut être assimilée à de l'entraide. Elle est alors susceptible d'être requalifiée en relation de travail salariée.

En cas de non-respect de ces règles, les risques sont significatifs : redressements sociaux, sanctions pour travail dissimulé, voire contentieux prud'homaux. Pour les responsables de cuma, il est donc essentiel d'analyser avec rigueur toute situation impliquant la conduite de matériel par un tiers, même occasionnellement. Sécuriser les pratiques permet de protéger à la fois la structure, ses adhérents et les intervenants mobilisés.

par nathalie.pignerol@cuma.fr • Normandie Ouest



photos @sonia-lebras

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

Gestion humaine Management

NOUVEAU CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE : CE QU'IL FAUT SAVOIR

Le paysage des congés parentaux évolue. Issu de la Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2026, le Congé Supplémentaire de Naissance entre en application effective le 1^{er} juillet 2026.



Ce nouveau dispositif vise à offrir aux parents un temps de transition prolongé avant la reprise d'activité.

Voici les points clés pour anticiper son application au sein de vos équipes.

L'essentiel du dispositif

Ce congé ne remplace pas les dispositifs existants (maternité, paternité, adoption) mais vient s'y ajouter après épuisement des droits initiaux.

- Bénéficiaires : Tous les parents (salariés agricoles et non-salariés) dont l'enfant est né ou adopté à partir du 1^{er} janvier 2026
- Durée : 1 mois ou 2 mois
- Flexibilité : Peut être pris de manière consécutive ou fractionné en deux périodes d'un mois. Les parents peuvent le prendre simultanément ou en alternance
- Indemnisation : Le congé est indemnisé par la MSA (Indemnités Journalières pour les salariés, allocation de remplacement ou indemnité forfaitaire pour les exploitants)

Calendrier et mise en œuvre

Bien que la loi soit entrée en vigueur le 1^{er} janvier, l'application concrète débute cet été :

- A partir du 1^{er} juillet 2026 : Ouverture officielle du dispositif
- Délai d'utilisation : Le congé doit être pris dans les 9 mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer
- Cas particulier : Pour les enfants nés entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2026, les parents ont jusqu'au 31 mars 2027 pour utiliser ce droit

Obligations et démarches (côté salarié & employeur)

Pour garantir la continuité de votre activité, veillez à respecter les délais de prévenance suivants :

Profil	Délai de prévenance	Modalités
Salarié Agricole	1 mois avant le début	Le salarié informe l'employeur. L'employeur transmet ensuite la demande à la MSA
Cas Particulier	15 jours	Si le congé suit immédiatement le congé paternité/adoption (et que le délai d'un mois est impossible à tenir)
Non-Salarié	20 jours	Demande directe à la MSA avec organisation d'un remplacement ou cessation temporaire

Note aux responsables

Pour les salariés, aucune démarche directe auprès de la caisse n'est requise de leur part ; c'est à vous, employeur, de valider et transmettre les éléments de paie pour l'indemnisation.

Règles de cumul et restrictions

Le congé supplémentaire de naissance est exclusif. Il **ne peut pas être cumulé** simultanément avec :

- La PreParE (Congé parental d'éducation)
- Les indemnités journalières de maladie, maternité ou accident du travail
- Les allocations chômage
- Le Complément de libre choix du mode de garde (CMG), sauf dérogations spécifiques pour le premier semestre 2026

Ce nouveau droit favorise un retour à l'emploi plus serein, notamment pour les femmes. Nous vous recommandons d'intégrer ce paramètre dans vos **entretiens de fin de congé maternité/paternité** dès le mois de juin 2026 pour anticiper les absences et organiser les remplacements éventuels.

Des décrets d'application complémentaires sont attendus prochainement pour préciser certaines modalités réglementaires.

par mathilde.leroux@cuma.fr · Bretagne

cumaEstime

Estimer la valeur de reprise

Cet outil facilite l'estimation de la valeur de reprise des matériels et apporte des repères utiles lors des réflexions de renouvellement.

Parlez-en à votre conseillère numérique



LA RETRAITE APPROCHE : COMMENT CELA SE PASSE ?

Les salariés de cuma cotisent à plusieurs régimes : la retraite de base MSA, la retraite complémentaire AGIRC-ARRCO et la retraite supplémentaire.

Depuis le 1^{er} janvier 2024, l'âge minimum de départ à la retraite et la durée d'assurance exigée pour avoir droit à une retraite à taux plein sont progressivement relevés pour atteindre respectivement 64 ans et 172 trimestres.

La suspension validée par les parlementaires consiste à modifier le calendrier de relèvement progressif de ces deux paramètres. Toutefois un départ à 67 ans permet d'avoir un taux plein sans décote quel que soit le nombre de trimestres.

A savoir

les personnes ayant cotisé le nombre de trimestres nécessaire pour une retraite à taux plein qui continuent de travailler après l'âge légal de départ bénéficient d'une surcote sur le montant de leur retraite.

EXEMPLE POUR LA RETRAITE DE BASE

Si vous êtes né fin 1965, pour avoir une retraite à taux plein, vous devez :

- Soit avoir au moins 63 ans et 171 trimestres
- Soit attendre vos 67 ans, quel que soit votre nombre de trimestres

Si vous partez à la retraite avant 67 ans en ayant 171 trimestres d'assurance retraite tous validés auprès de l'Assurance retraite, votre retraite à taux plein est égale à :

Salaire annuel brut moyen x 50 % x 171 / 171 => vous avez le taux maximum possible.

Si vous partez à la retraite à 67 ans avec seulement 162 trimestres, votre retraite est égale à :

Salaire annuel brut moyen x 50 % x 162 / 171 => votre retraite est bien une retraite à taux plein sans décote, mais vous ne percevez pas le montant maximum possible.

Dans certains cas, vous pouvez envisager de partir avant l'âge légal de départ à la retraite

- Retraite anticipée pour carrière longue
- Retraite anticipée pour les personnes en situation de handicap
- Retraite pour incapacité permanente ou pour inaptitude au travail
- Compte professionnel de prévention pour les salariés exposés à des facteurs de risque
- Retraite progressive

La retraite progressive

est un dispositif qui vous permet, en fin de carrière, de travailler à temps partiel et de percevoir, en même temps, une partie de vos retraites (de base et complémentaires).

Pendant cette période, vous continuez de cotiser à la retraite. Vous pouvez choisir de surcotiser, c'est-à-dire de cotiser à la retraite sur la base d'un salaire à temps complet sous réserve d'un accord avec votre employeur.

Vous devez remplir les 3 conditions suivantes :

- Être âgé d'au moins 60 ans (depuis le 01/09/2025)
- Justifier d'au moins 150 trimestres d'assurance et de périodes reconnues équivalentes, auprès d'une ou plusieurs caisses de retraite de base
- Exercer une activité salariée ou non salariée à temps partiel comprise entre 40 % et 80 % d'un temps plein

Si vous n'êtes pas déjà à temps partiel vous devez le demander à votre employeur, au moins 2 mois avant la date souhaitée de votre passage à temps partiel, par courrier (en LRAR) en vue de demander une retraite progressive.

Votre employeur vous répond par courrier (en LRAR) dans les 2 mois suivant la réception de votre demande. En l'absence de réponse écrite et motivée dans ce délai, votre demande est considérée comme acceptée.

En cas de refus de votre employeur, le refus doit être justifié par l'incompatibilité de la durée de travail demandée avec l'activité économique de l'entreprise.

Après accord de votre employeur pour le temps partiel, vous pouvez faire votre demande de retraite progressive en ligne **sur le site Info Retraite** dans votre compte retraite pour plus de simplicité.

Ce service vous permet de faire **une seule et unique demande valable pour toutes les caisses de retraite** auprès desquelles vous avez des droits ou sinon vous pouvez transmettre votre demande (formulaire Cerfa et annexes) par courrier auprès de votre caisse de retraite (MSA et AGRICA).

Pour faire votre demande de retraite progressive, vous devez fournir **une attestation de retraite progressive** complétée par votre employeur. Elle devra être jointe à votre demande.

La demande de retraite progressive doit être effectuée **au moins 5 mois avant la date souhaitée**.

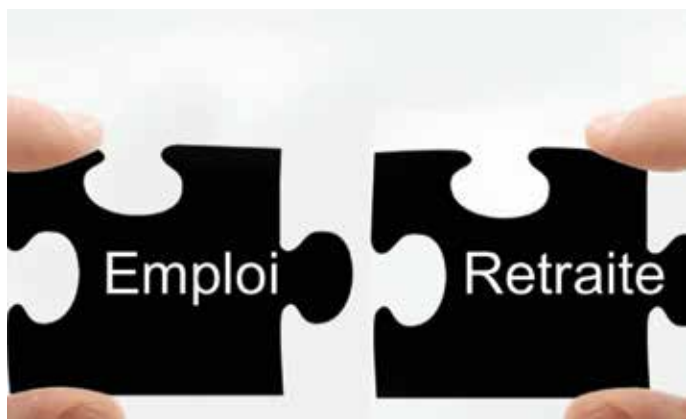
Pendant votre retraite progressive, vous touchez une fraction de votre pension de retraite en complément de votre revenu d'activité à temps partiel.

Lorsque vous cessez totalement votre activité professionnelle, votre retraite définitive est recalculée sur la base d'une retraite complète, en tenant compte de cette période pendant laquelle vous avez continué de travailler à temps partiel.

Vous pouvez bien sûr vous faire accompagner de vos animateurs-trices emploi pour toutes ses démarches et aussi pour anticiper le remplacement du salarié partant en retraite.

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

Gestion humaine Management



CUMUL EMPLOI-RETRAITE : CE QUI CHANGE AU 1^{ER} JANVIER 2027

Le dispositif de cumul emploi-retraite, qui permet aux personnes retraitées d'exercer une activité professionnelle tout en percevant leur pension, fera l'objet d'une réforme majeure à compter de 2027.

Voici ce qu'il faut retenir de la transition entre le système actuel et les nouvelles règles.

Le cadre actuel (jusqu'au 31 décembre 2026)

Le système repose aujourd'hui sur deux piliers distincts.

Cumul intégral (libre) : si vous avez l'âge légal et une retraite à taux plein, vous pouvez cumuler revenus professionnels et pensions sans limite. Depuis 2023, une reprise d'activité génère de nouveaux droits à la retraite, sous réserve d'un délai de carence de 6 mois en cas de réembauche chez le dernier employeur.

Cumul plafonné : sans taux plein, vos revenus de reprise et pensions ne doivent pas dépasser un plafond (moyenne des trois derniers salaires). En cas de dépassement, la pension est partiellement suspendue.

Le nouveau régime à partir du 1^{er} janvier 2027

A compter de cette date, les règles se simplifient pour s'articuler autour d'un critère unique : l'âge du retraité.

1. Avant l'âge légal (64 ans)

Le cumul devient strictement encadré. Toute reprise d'activité rémunérée entraînera une réduction automatique de la pension : Réduction partielle si le salaire est inférieur au montant de la pension. Suspension totale si le salaire excède le montant de la pension.

2. Entre 64 et 67 ans : le plafonnement forfaitaire

Un nouveau plafond annuel, fixé par décret (estimé aux alentours de 7 000 € bruts), entrera en vigueur : En dessous du plafond : Cumul intégral possible. Au-delà du plafond : La pension de retraite sera réduite à hauteur de 50 % du montant dépassant le seuil.

3. Après 67 ans : le cumul libéré

Une fois l'âge du taux plein automatique atteint (67 ans), toutes les restrictions sont levées. Le retraité peut cumuler ses revenus sans aucune limite et continue d'acquérir de nouveaux droits pour revaloriser sa pension de manière définitive.

IMPORTANT, Cette réforme n'est pas rétroactive. Elle s'appliquera exclusivement aux assurés dont la retraite prendra effet à partir du 1^{er} janvier 2027. Tous les assurés ayant liquidés leurs droits avant le 31 décembre 2026 seront soumis aux règles actuelles (cumul libre ou plafonné selon votre situation initiale).

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

 myCUMA
LINK

CUMA ET MATÉRIELS,
PRÈS DE CHEZ VOUS
EN 1 CLIC

MyCuma Link permet de cartographier les cuma et leurs équipements, d'accéder aux caractéristiques techniques des matériels et de consulter des références de prix d'achat récents.

 link.mycuma.fr



 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

Santé sécurité et qualité de vie au travail

LE PASSEPORT PRÉVENTION

Ouverture du Passeport de prévention aux employeurs depuis le 16 mars 2026 ...



Issu de la loi Santé au travail de 2021, ce dispositif numérique relie travailleurs, employeurs et organismes de formation pour assurer la traçabilité des formations en santé et sécurité au travail (SST).

Quelques chiffres...

En 2023, la France comptait **589 541 accidents du travail (dont 810 mortels)** et **50 637 maladies professionnelles**.

Le Passeport de prévention, mesure phare du Plan pour la prévention des accidents graves, aide les employeurs à gérer leurs obligations SST.

Il s'applique au secteur agricole via une plateforme gérée par la Caisse des Dépôts.

Valable toute la vie professionnelle, cet espace s'adresse à **trois publics** :

- Les salariés activent leur passeport et le complètent avec les formations suivies de leur propre initiative pour les valoriser auprès de leur employeur actuel ou d'un recruteur
- Les organismes de formation renseignent les formations SST dispensées (réparties en 4 catégories)
- Les employeurs disposent d'un espace pour déclarer sous 6 mois les formations Santé et Sécurité au Travail dispensées en interne, vérifier celles saisies par les organismes de formation et piloter le tout via un tableau de bord

Un déploiement progressif

- Depuis le 1^{er} septembre 2025 : Déclaration obligatoire par les organismes de formation
- Depuis le 16 mars 2026 : Déclaration obligatoire par les employeurs pour leurs formations internes et vérification des saisies des organismes
- 4^{ème} trimestre 2026 : Les salariés pourront consulter leur passeport et déclarer leurs démarches personnelles

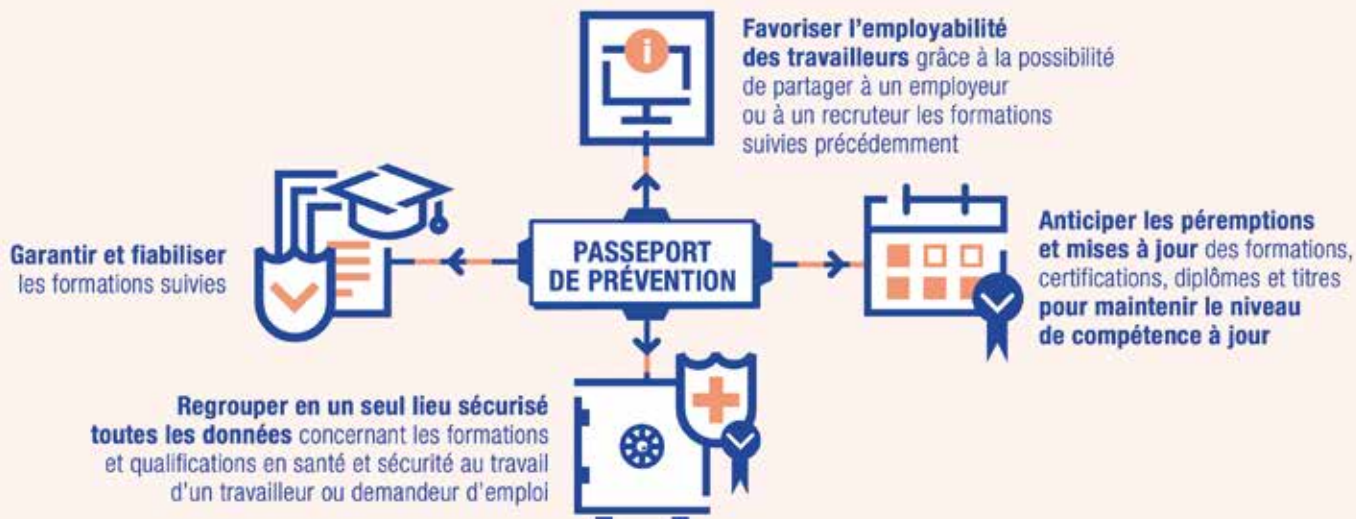
Ce qu'il faut retenir

- Le dispositif complète « Mon Compte Formation »
- Chaque employeur doit créer son espace sur : <https://passeport-prevention.travail-emploi.gouv.fr/>
- Seules les formations des 4 catégories officielles sont éligibles. Un simulateur en ligne permet de vérifier : <https://passeport-prevention.travail-emploi.gouv.fr/simulateur>
- Le non-respect de ces obligations peut entraîner une sanction pénale allant jusqu'à 10 000 € par salarié

N'hésitez pas à contacter votre fédération pour vous faire accompagner dans la création et l'utilisation de votre espace Employeur.

par karine.lielievre@cuma.fr · Mayenne

Les bénéfices du passeport de prévention +



Formation

DURANT L'HIVER, VOS VENDREDIS MATIN ONT DE LA VALEUR !

Et si une heure de votre temps vous permettait de mieux appréhender votre rôle d'employeur ?



Être responsable d'une cuma employeuse, c'est endosser bien plus qu'un rôle technique. Contrats de travail, bulletins de paie, congés, obligations de formation, accueil de nouveaux salariés... Autant de sujets sur lesquels on avance parfois à tâtons.

Pour y répondre, nous avons lancé des cycles de webinaires gratuits, spécialement conçus pour vous.

Le principe ? Simple

Les vendredis matin, de 11 heures à midi, un thème lié à l'emploi est présenté en visioconférence par des animateurs. Le déroulement : une heure d'information claire, avec des temps d'échanges où vous pouvez poser toutes vos questions.

Les thèmes abordés cet hiver

Voici quelques exemples de ce qui a pu être abordé ces dernières semaines : entretiens annuels et professionnels, obligation de formation, embauche de mineurs, lecture des bulletins de paie et RGPD, nouveau fonctionnement Silaé, règles sur les congés payés, gestion du temps de travail et annualisation, formalités d'embauche, accueil des femmes en cuma... Autant de sujets concrets qui font partie de votre quotidien.

Ce que vous y gagnez

Une meilleure compréhension de vos obligations, des réponses adaptées à votre situation, et surtout la certitude de ne pas avancer seul. Ces webinaires, c'est aussi l'occasion d'entendre comment d'autres responsables font face aux mêmes questions que vous.

« C'est simple d'accès. Il suffit de se connecter. Il n'y a pas besoin de se changer ou de se déplacer et ça ne dure qu'une heure. Il n'y a donc pas de perte de temps. Les sujets abordés sont d'actualité. Cela permet aussi d'échanger entre employeurs et avec les animateurs » évoque Patrick Clément, responsable salarié dans une cuma de Loire-Atlantique, qui participe régulièrement aux webinaires.

Alors, pourquoi pas vous ?

Que vous soyez à l'aise avec ces sujets ou que certains vous semblent encore obscurs, ces rendez-vous sont faits pour vous. Aucun niveau requis, juste un lien de connexion et une heure devant vous.

Les invitations aux webinaires arrivent directement dans vos boîtes mail. Au besoin, n'hésitez pas à vous rapprocher de votre fédération.

par benedicte.rousvoal@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

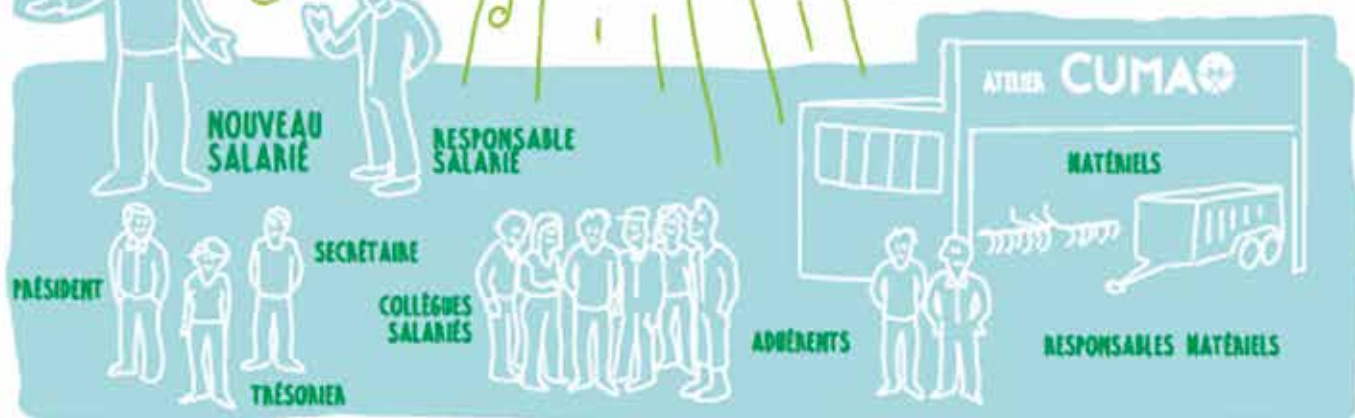
Personnalisez vos produits et renforcez l'unité au sein de votre cuma. Ces articles sont conçus pour valoriser votre groupe et affirmer votre identité collective.

Comment faire ?

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



BIENVENUE



EMBAUCHE



TÂCHES & MISSIONS



SANTÉ SECURITE



RÈGLES DE FONCTIONNEMENT



DES OUTILS NUMÉRIQUES POUR... SIMPLIFIER LE QUOTIDIEN DES RESPONSABLES ET DES SALARIÉS

Le réseau cuma vous présente les outils numériques développés pour les cuma afin de faciliter votre gestion au quotidien.



Découvrez les outils numériques pour accompagner les investissements en cuma

Guide prix de revient en ligne (GRP)

Ce guide est désormais accessible en ligne afin de faciliter l'accès aux références économiques utilisées par le réseau.

CumaEstime : estimer la valeur de reprise

Cet outil facilite l'estimation de la valeur de reprise des matériels et apporte des repères utiles lors des réflexions de renouvellement.

CumaCalc : réaliser des simulations économiques

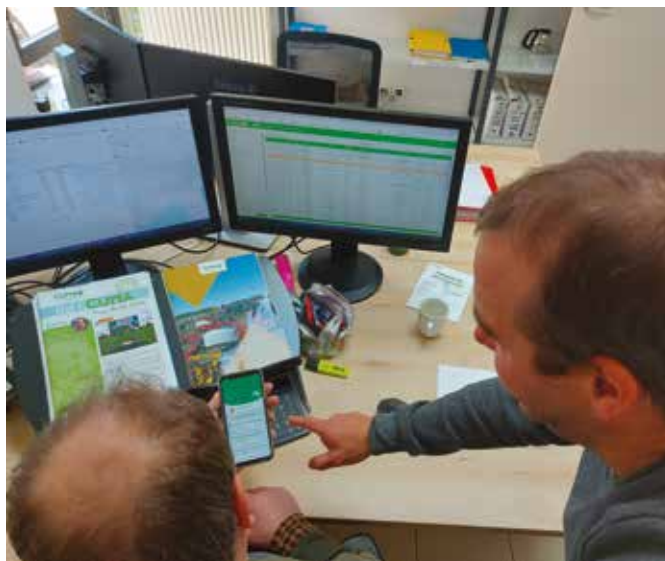
Cumacalc permet de calculer des coûts de revients prévisionnels, de comparer différents scénarios et d'évaluer l'impact économique de nouveaux investissements

MyCumaLink : visualisez les matériels et les données du réseau

MyCuma Link permet de cartographier les cuma et leurs équipements, d'accéder aux caractéristiques techniques des matériels et de consulter des références de prix d'achat récents.

CumaGPI : anticiper les investissements

Le nouvel outil CumaGPI (Gestion Prévisionnelle des Investissements) permet d'analyser le parc matériel d'une cuma et d'identifier les futurs besoins de renouvellement afin d'aider les responsables à préparer leurs décisions d'investissement.



N'hésitez pas à contacter les conseillères numériques de vos régions

Clélie Choiselat
pour la Bretagne
06 70 42 30 33
cumabretagne@cuma.fr

Mélody Mahier
pour la Normandie
07 72 51 72 09
normandie-ouest@cuma.fr

Aline Lecène
pour l'Union pour l'Union des cuma des Pays de la Loire
numerique_ucpdl@cuma.fr



CONTACT

Fédération Bretagne
sonia.lebras@cuma.fr • 02 96 79 22 77

Fédération de la Mayenne
karine.lielievre53@cuma.fr • 06 99 79 20 10

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

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

Union des Pays de la Loire
benedicte.rousvoal@cuma.fr • 06 63 81 98 93

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