



Spécial apprentissage

sommaire

Page 2

- Cumul d'emploi pour un apprenti déjà en contrat avec une cuma ou une autre entreprise : éléments de réponse
- Dérogation travaux des mineurs

Page 4

- Comment rompre un contrat d'apprentissage ?

Page 5

- Comment communiquer sur les offres d'apprentissage ?
- Comment sélectionner son apprenti ?

Page 6

- Embaucher un apprenti : quelles démarches ?
- Comment communiquer auprès des adhérents/responsables sur l'arrivée d'un apprenti ?

Page 7

- Comment accueillir un apprenti à la cuma ? Mode d'emploi
- Comment accueillir un apprenti mineur en sécurité ?

Page 8

- Comment recruter un apprenant en Groupement d'Employeurs ?
- Comment facturer les travaux réalisés par l'apprenti ?

Page 9

- Comment encadrer l'apprenti au quotidien ?

Page 10

- Quelles sont les aides à l'accueil d'apprentis ? Et comment en bénéficier ?

Edito

par Jean François Gahery
Président de la fédération
des cuma de la Mayenne



Accueillir et former nos futurs salariés

Nos cuma de l'Ouest accueillent chaque année davantage d'apprentis apprenties. C'est une chance car c'est une entrée pour faire découvrir nos métiers. La promotion des emplois existants en cuma passe par les jeunes qui font leur cursus en apprentissage en cuma. La force du collectif, le lien social, la variété des activités sont autant d'aspects véhiculés au quotidien par tous ces jeunes qui y travaillent.

L'alternance est une opportunité

Pour nous, cuma, l'alternance est une opportunité pour recruter des profils intéressés et intéressants. C'est un des leviers pour intégrer des personnes qui connaissent le fonctionnement du collectif, qui ont des compétences nécessaires aux postes proposés et qui sont connues des adhérents. Quand la cuma se pose la question d'un emploi supplémentaire, l'apprentissage est un bon levier pour assurer un complément de main d'œuvre quand les postes à temps partiel ne trouvent plus preneur au sein de nos coopératives.

Pour les jeunes, l'alternance est une solution de formation et d'accès à des métiers. La répartition entre théorie et pratique, la rémunération, le cadre professionnel sont des éléments qui offrent à des jeunes des clés de réussite professionnelle. Nous cuma pouvons participer à former et diplômer des jeunes qui ne s'y retrouvent pas dans un système scolaire plus classique.

Pour atteindre ces objectifs, mettons nous en ordre de marche :

- Accueillons ces jeunes dans de bonnes conditions matérielles
- Laissons le temps aux jeunes d'apprendre "on ne peut pas tout savoir tout de suite"
- Trouvons les salarié(e)s ressources pour leur transmettre les solides compétences acquises

Enfin, ces jeunes qui viennent dans les cuma sont attirés par les activités d'entretien et de conduite. Comment faire en sorte de pouvoir répondre à cet intérêt pour la conduite tout en respectant les règles sur le travail des mineurs de moins de 18 ans ?

CUMUL D'EMPLOI POUR UN APPRENTI DÉJÀ EN CONTRAT AVEC UNE CUMA OU UNE AUTRE ENTREPRISE : ÉLÉMENTS DE RÉPONSE

Il arrive quelquefois que l'apprenti souhaite occuper un deuxième poste au sein d'une autre entreprise pour compléter sa rémunération, son temps de travail ou son expérience.



Il arrive quelquefois que l'apprenti souhaite occuper un deuxième poste au sein d'une autre entreprise pour compléter sa rémunération, son temps de travail ou son expérience.

A ce sujet, le contrat d'apprentissage n'est pas exclusif, donc l'apprenti peut signer un contrat supplémentaire avec un autre employeur sous réserve de respecter plusieurs conditions :

- **Ne pas avoir de clause d'exclusivité** dans son contrat de travail signé avec son employeur principal (le contrat cerfa utilisé pour les apprentis n'en comprend pas dans sa version de base). Dans tous les cas, le salarié doit au minimum prévenir son employeur principal et éventuellement obtenir son accord si cette mention est indiquée dans son contrat de travail.
- **Ne pas dépasser les durées maximales** du travail tous contrats cumulés (10 heures par jour, 48 heures semaines ou 44 heures sur une période de 12 semaines consécutives) et respecter les temps de repos (11 heures entre 2 journées de travail + 1 jour par semaine, le dimanche habituellement)
- **Ne pas travailler lors de ses congés payés** (hors vendanges), mais c'est autorisé lors de ses jours de récupération
- **Ne pas faire un travail qui entre en concurrence** avec l'activité de son employeur principal : respect de la clause de loyauté et honnêteté (code du travail) envers son employeur principal

Attention aux apprentis mineurs car les concernant il y a des restrictions en matière de temps de travail, de repos et de jours travaillés.

En conclusion, le cumul d'emplois pour un apprenti est envisageable, mais il nécessite une attention particulière pour respecter à la fois la législation du travail et les engagements envers l'employeur principal.

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

DÉROGATION TRAVAUX DES MINEURS

Vous avez décidé d'accueillir un apprenti ou un apprenant dans votre cuma, félicitations c'est une bonne décision.



Oui mais les candidats ont moins de 18 ans, pas de panique, juste une étape administrative en plus mais rien de bien compliqué.

PETIT RAPPEL LES MINEURS NE DOIVENT JAMAIS ÊTRE EXPOSÉS À CERTAINS RISQUES, PEU COURANT EN CUMA QUE SONT LES SUIVANTS :

- L'amiante et les agents chimiques dangereux
- Des agents biologiques (parasites, virus, ...)
- Des vibrations intenses comme celles d'un marteau piqueur
- Un champ électromagnétique
- Des pièces dénudées sous tensions électriques
- Un effondrement ou ensevelissement
- Des travaux en hauteur dans les arbres
- Le contact avec des animaux dangereux, venimeux ou de l'abattage des animaux.

Par contre, en cuma pour les travaux interdits, on trouvera **la conduite d'automoteurs dénués de cabine de protection et de ceinture de sécurité** ainsi que tous les risques d'atteinte à l'intégrité physique ou morale au travers de représentation à caractère pornographique, vous voyez le calendrier avec des demoiselles peu habillées...

Une fois la décoration refaite, vous pouvez vous attaquer aux travaux auxquels le jeune sera affecté, mais qui nécessitent une dérogation, ce que l'on appelle les travaux réglementés.

La dérogation doit être faite avant l'affectation du jeune aux dits travaux pas après, bien sûr. Elle ne concerne que les jeunes en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, pas les stagiaires de 3ème ou maintenant de 2nde. Elle n'est pas liée à l'apprenti mais à l'entreprise, elle est valable 3 ans et doit être renouvelée régulièrement. La demande se fait par courrier recommandé adressé à la DREETS du département dans lequel se trouve la cuma.

Il existe un formulaire pour faciliter la déclaration de dérogation, vous le trouverez là : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R65924>.

Au premier abord pas de difficultés particulières. **EN PREMIÈRE PAGE**, vous renseignez les éléments concernant la cuma.

A LA PAGE 2 ÇA SE CORSE

Après avoir indiqué, la qualité et fonction du tuteur et l'adresse des différents lieux de formation, l'adresse de l'atelier de la cuma suffit, il faut indiquer les formations que peuvent être amenés à suivre vos futurs apprentis, pas uniquement celui que vous venez de recruter mais aussi les futurs, n'hésitez pas à mentionner les diverses formations agro machinismes de votre secteur géographique.

Puis complétez les types de travaux concernés soit en extérieur soit dans les locaux de l'entreprise, à savoir :

Travaux dans les locaux			
Conduite d'équipements de travail mobiles automatisés et service au client	D. 4152-27 - Conduite d'équipements de travail mobiles automatisés et d'équipements de travail servant au transport.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Travaux nécessitant l'utilisation d'équipements de travail	D. 4152-28 - Travaux impliquant l'utilisation de l'entretien : * des machines mentionnées à l'article R. 4313-78, quelle que soit la date de mise en service ; * des machines comportant des éléments mobiles susceptibles d'intervention du travail qui ne peuvent pas être rendus inaccessibles durant leur fonctionnement.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Travaux de maintenance	D. 4152-29 - Travaux de maintenance lorsque celui-ci peut être effectué à l'arrêt, sans possibilité de remise en marche, lorsque des transmissions, mécanismes et équipements de travail sont utilisés.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Travaux en extérieur

EN PAGE 3

vous devez indiquer les matériels que l'apprenti sera amené à utiliser en étant aussi exhaustif que possible :

Ex.	Utilisation Extensive Art D. 4152-28	Maintenance Art D. 4152-29	Équipements de travail concernés par la déclaration *	
			Nature des interventions nécessaires aux formations professionnelles indiquées en page 2	Équipements de travail ** - machines mentionnées à l'article R. 4313-78 - machines comportant des éléments mobiles accessibles - équipements de travail sur lesquels portent les travaux de maintenance
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Préparation de surface	Ponceuse à bande
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Epandage de fumier	Epandeur Sodimac RAFAL 3400 de 2022
2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

Ex : Pour cette activité, le tracteur s'il répond aux conditions de sécurité requise n'a pas à être

N'oubliez pas de mentionner le plus d'éléments possibles concernant les différentes activités que l'apprenant sera amené à faire au cours d'une année culturale, mais aussi lors de la période d'entretien du matériel dans l'atelier.

Bonne nouvelle la page 4 ne vous concerne pas !

Mais avant d'affecter l'apprenti ou tout autre salarié à une tâche vous aurez pris les précautions suivantes :

Avoir procédé à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité du salarié (DUERP)

Avoir, après l'évaluation, mis en œuvre les actions de prévention et les méthodes de travail adaptées

Avoir informé sur les risques professionnels pour sa santé et sa sécurité, et lui avoir dispensé la formation à la sécurité

Avoir obtenu la délivrance d'un avis médical d'aptitude

Et pour finir, petite précision qui vaut son pesant d'or, si vous affectez un jeune à des travaux réglementés sans dérogation vous vous exposez à une amende jusqu'à 7 500 € (pouvant aller jusqu'à 15 000 € en cas de récidive)

Pour éviter cela, n'hésitez pas à contacter votre fédération de proximité pour vous aider dans vos démarches.

C'est d'ailleurs ce qu'a fait la cuma le Frémur (22), depuis de nombreuses années la cuma accueille un apprenti et même deux en même temps. Mais voilà l'âge des apprenants se rajeunit, la réforme du bac professionnel génère une demande de plus en plus importante de mineurs.

C'est ce qui a décidé Johann Renault le chef d'atelier à contacter la fédération pour faire une déclaration de dérogation. « De l'épandeur, au cultivateur, le round, la remorque à la meuleuse et la perceuse, il faut penser à toutes les étapes de la formation du jeune », indique-t-il.

De même « nous avons été obligés de créer une annexe à la dérogation pour pouvoir inscrire toutes les formations que sont susceptibles de suivre les futurs apprentis, pour ça nous avons noté toutes les formations qu'avaient suivi les anciens apprentis, du CAP au Bac pro après normalement ils sont majeurs en CS ou CQP ».

La cuma est donc sécurisée dans l'accueil de ses futurs apprenants.

par sonia.lebras@cuma.fr • Bretagne



myCUMA LINK

CUMA ET MATÉRIELS,
PRÈS DE CHEZ VOUS
EN 1 CLIC

 link.mycuma.fr

DROIT SOCIAL



COMMENT ROMPRE UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

Quelquefois les cuma sont amenées à rompre le contrat d'apprentissage avec l'alternant pour diverses raisons. Mais cette démarche ne peut intervenir que dans certaines situations précises.

RUPTURE DU CONTRAT PENDANT LA PÉRIODE PROBATOIRE :

Durant les 45 premiers jours (consécutifs ou non) en entreprise (hors weekend et jours fériés non travaillés et hors jours d'école au CFA), le contrat peut être rompu par l'employeur ou par l'apprenti sans motif donc sans avoir à en justifier les raisons.

La rupture unilatérale du contrat par l'une des parties pendant cette période ou la rupture convenue d'un commun accord doit être constatée par écrit et notifiée au responsable du centre de formation (CFA), ainsi qu'à l'organisme ayant enregistré le contrat (OCAPIAT). Une fois la période probatoire passée, la rupture du contrat d'apprentissage reste possible mais est plus limitée et est différente si elle est à l'initiative de l'employeur ou de l'apprenti.

RUPTURE AMIABLE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE :

L'employeur et l'apprenti peuvent également rompre le contrat d'un commun accord. Cette résiliation est une procédure assez simple à mettre en œuvre qui doit être formalisée dans un écrit daté et signé bon pour accord des 2 parties.

Ce document qui officialise cette fin de contrat anticipée sera ensuite envoyé pour copie au CFA et à OCAPIAT.

Attention, cette démarche est à réaliser sans pression ! Il est évidemment essentiel que le consentement de l'apprenti soit libre et éclairé, c'est-à-dire qu'il n'ait pas été obtenu suite à d'éventuelles pressions exercées par l'employeur ou son tuteur.

Dans le cadre d'une rupture amiable consécutive à une mésentente ou un problème relationnel et afin de sécuriser la démarche, il est peut-être préférable de conclure et signer le document en présence, d'un «représentant du personnel» ou autre salarié de la structure, des parents (obligatoire si l'apprenti est mineur) ou du responsable du CFA.

L'employeur pourra aussi rompre le contrat dans le cadre d'un licenciement pour motif personnel dans les situations suivantes :

- Faute grave ou lourde de l'apprenti
- Force majeure
- Inaptitude de l'apprenti constatée par la médecine du travail
- En cas d'exclusion de l'apprenti de son centre de formation

L'apprenti peut quant à lui rompre son contrat pour les motifs suivants :

- Démission du contrat (dans le cadre d'une médiation de l'apprentissage)
- Résiliation du contrat en cas de faute ou de manquements de l'employeur à ses obligations
- En cas d'obtention du diplôme avant la date de fin prévue dans le contrat d'apprentissage

Attention, dans certains cas, la rupture du contrat d'apprentissage peut entraîner le paiement d'indemnités et la réalisation d'un préavis.

Afin de respecter les règles et de sécuriser les démarches, rapprochez-vous de votre fédération pour être conseillé sur le mode de rupture du contrat d'apprentissage et obtenir les documents modèles nécessaires à la bonne réalisation de la rupture.

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



GUIDE DES PRIX DE REVIENT DES MATÉRIELS EN CUMA

Et en ligne sur www.gprcumaouest.fr

COMMENT COMMUNIQUER SUR LES OFFRES D'APPRENTISSAGE ?

Avant tout, pour bien communiquer sur vos attentes, il faut déterminer le profil recherché et rédiger une offre claire, synthétique et précise.



ALLER À LA RENCONTRE DES JEUNES

De manière générale les jeunes qui se dirigent vers l'apprentissage se rendent dans les salons pour rechercher des entreprises. Bien qu'intéressants, la présence des cuma sur ce genre de salons s'avère difficile à mettre en place : besoin de temps, de supports de communication, avoir des facilités à attirer, à communiquer et à convaincre sur le stand.

SE FAIRE CONNAITRE DES CENTRES DE FORMATION

Nouer un partenariat avec les organismes de formation améliore la visibilité des cuma auprès des plus jeunes, qui sont de plus en plus déconnectés du monde rural et agricole.

Cela peut se décliner de différentes manières : de l'envoi de vos offres d'apprentissage, à la visite de cuma en passant par des travaux pratiques, essais réalisés par les apprenants avec les cuma.

Une fois, le lien créé avec le corps enseignant, le recrutement des apprentis est plus facile : diffusion des offres favorisées, profil recherché connu par les enseignants.

COMMUNIQUER VIA LES BONS CANAUX

A l'heure du numérique, les recherches d'emploi et d'apprentissage se font beaucoup sur internet, sur des sites spécialisés et surtout via les réseaux sociaux.

Publier sur Facebook c'est bien mais communiquer via TikTok, YouTube ou encore LinkedIn c'est encore mieux ! En proposant des offres de contrat d'apprentissage sous forme de vidéo de courte durée, vous êtes sûr de d'attirer de futurs candidats !

Surtout, il faut communiquer au bon moment : privilégier la période de mars-avril pour une rentrée en septembre.

Pour finir, continuer à communiquer autour de vous, discuter entre agriculteurs, faire marcher le réseau et le bouche-oreille...

par mathilde.leroux@cuma.fr • Bretagne



COMMENT SÉLECTIONNER SON APPRENTI ?

A l'occasion des travaux de printemps, la question du complément de main d'œuvre est récurrente dans les cuma.

Une des réponses est l'apprentissage. Mais comment choisir l'apprenti qui permettra de savoir si le complément de main d'œuvre est durable dans la cuma.

Le choix du candidat ou de la candidate est important.

D'une part, la cuma devra s'assurer que la formation suivie par l'alternant, l'alternante est en cohérence avec les missions qui lui sont confiées. De plus, les responsables devront vérifier que le rythme d'alternance proposé par l'établissement est compatible avec les activités de la cuma.

Par ailleurs, la sélection de l'apprenti apprentie va se baser, comme pour un salarié, sur deux critères minimum :

- Sa motivation
- Ses connaissances acquises au préalable : son expérience et ses savoirs de base.

Antoine Gatineau, président de la cuma de la Roche témoigne :

Nous avons recruté en septembre dernier notre premier apprenti. Ambroise a proposé sa candidature spontanément à la cuma. Nous étions en réflexion pour renforcer la main d'œuvre à la cuma car notre salarié arrivait au taquet. De profil Bac Pro CGEA, Ambroise fait un CS conduite et entretien en apprentissage. Il est motivé et le relationnel avec les adhérents est bon. En revanche, sa formation de base et son expérience professionnelle ne l'avaient pas préparées au travail en atelier de cuma : entretenir et réparer les matériels de cuma nécessite des savoirs et savoir-faire minimum.

Philippe Sauve, responsable des salariés à la cuma de la Riantière témoigne :

Tous les ans, nous prenons un apprenti. Nous leur demandons systématiquement un CV et une lettre de motivation. Chaque apprenti recruté est passé au préalable en entretien d'embauche avec les responsables de la cuma. Ainsi, cela nous permet de valider la motivation du jeune et de mieux le cerner. Nous regardons aussi de près sa formation précédente et son expérience. En 10 ans, seule une expérience d'apprentissage a été décevante, malgré la bonne impression au moment du recrutement.

par helena.noel@cuma.fr • Mayenne

COMMENT ?

EMBAUCHER UN APPRENTI :
QUELLES DÉMARCHES ?

Le contrat d'apprentissage ayant lieu dans le cadre d'une formation, une convention de formation tripartite doit être établie entre la cuma employeuse, l'apprenti (et son représentant légal si ce dernier est mineur) et le centre de formation.



C'est généralement l'école qui se charge de la rédaction de la convention et qui l'envoie aux employeurs pour signature. Ces premiers échanges permettent de définir les conditions de formation et de préparer l'embauche.

Comme lors de toute embauche, la Déclaration Préalable A l'Embauche (DPAE) de l'apprenti est obligatoire et doit être réalisée sur votre espace privé MSA dans les huit jours précédents la date de début du contrat.

Attention, l'apprenti est considéré comme salarié de la structure dès le début de sa formation : ainsi, si l'apprenti débute son contrat à l'école, alors la déclaration est à faire pour son premier jour d'école. Il est néanmoins possible de faire démarrer le contrat d'apprentissage jusqu'à deux mois avant le début de la formation à l'école, et donc d'avoir l'apprenti à la cuma dès la saison estivale avant la rentrée de septembre.

La cuma doit également remplir le cerfa n°10103 qui fera office de contrat d'apprentissage et dans lequel l'employeur doit préciser obligatoirement :

- Nom et prénom de l'employeur (ou dénomination de l'entreprise)
- Effectif de l'entreprise
- Diplôme ou titre préparé par l'apprenti
- Salaire dû pour chacune des années du contrat ou de la période d'apprentissage
- Nom, prénom et date de naissance du maître d'apprentissage
- Attestation de l'employeur précisant que le maître d'apprentissage remplit les conditions de compétence professionnelle
- Conditions de déduction des avantages en nature

Le contrat est à signer en deux exemplaires par l'employeur et par l'apprenti (et son responsable légal si ce dernier est mineur).

La cuma a ensuite 5 jours ouvrables à partir de la date de début de contrat pour transmettre le contrat d'apprentissage à OCAPAT via son espace afin que ce dernier l'enregistre et pour que la cuma puisse prétendre à l'aide unique à l'apprentissage de 6 000€ (la démarche peut être réalisée avant la date de début de contrat si la cuma dispose de tous les éléments).

Enfin, la cuma doit transmettre des demandes de dérogations spécifiques auprès de la DREETS (inspection du travail) pour les apprentis mineurs :

- Si emploi de machines dangereuses ou en cas de travaux dangereux (la liste des travaux interdits ou règlementés sont fixés par le décret 2013-915), notamment dans le cas de conduite d'automoteurs
- S'il y a possibilités d'avoir des heures supplémentaires (maximum 5 heures) avec l'avis favorable du médecin du travail
- S'il y a travail de nuit (à partir de 16 ans)

L'ensemble des modèles de documents nécessaires à la réalisation de ces démarches sont disponibles auprès de votre fédération de proximité.

Les services paye de vos fédérations peuvent également se charger de certaines démarches dans le cadre des conventions signées.

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

COMMENT COMMUNIQUER AUPRÈS
DES ADHÉRENTS/RESPONSABLES
SUR L'ARRIVÉE D'UN APPRENTI ?

Réserver un bon accueil à l'apprenti qui arrive est primordial pour réussir son intégration au sein de l'équipe et auprès des adhérents. Et pour y arriver, il est essentiel de communiquer sur l'arrivée de l'apprenti.

D'abord, une information par mail, SMS, WhatsApp à tous les adhérents pour annoncer l'embauche officielle d'un apprenti peut être envisagée. Elle permet d'informer tout le monde simplement.

Puis, lors d'une réunion de la cuma pour le planning ou tout autre sujet, garder un temps pour aborder cette nouvelle arrivée avec l'ensemble des adhérents et l'équipe salariée.

C'est le moment pour fixer le rôle de chacun : qui sera le référent administratif, en lien avec l'école ? Qui sera-seront le(s) référent(s) technique(s) ?

C'est également l'occasion de réfléchir si l'organisation de la cuma telle qu'elle est actuellement permet un bon accueil : vestiaires, EPI, planning, répartition des tâches... Et de rappeler les bonnes pratiques à respecter dans la cuma, pour les salariés et pour les adhérents.

La première semaine d'embauche de l'apprenti lui présenter les personnes référentes et également prendre le temps de lui présenter la majorité des adhérents.

Une intégration réussie, de bonnes relations et conditions de travail sont autant d'atouts pour un meilleur apprentissage du jeune et un potentiel contrat de travail à l'avenir...

par mathilde.leroux@cuma.fr • Bretagne



COMMENT ACCUEILLIR UN APPRENTI À LA CUMA ? MODE D'EMPLOI

Ça y est, vous avez choisi votre futur apprenti et vous avez hâte qu'il arrive. Mais comment l'accueillir au mieux ?

1- AVANT QU'IL ARRIVE

• Trouver les pilotes :

- Un/plusieurs tuteur(s) salarié(s) qui lui apprendront le métier et qui lui affecteront le travail au quotidien. Bien déterminer les objectifs de chacun pour permettre d'éviter les cafouillages d'organisation.
- Un tuteur administrateur de la cuma qui pilotera son évolution (points réguliers avec le tuteur salarié, formations mises en place en interne et externe, ...)

• Pour vous sentir plus à l'aise

dans votre rôle de tuteur (valable pour le tuteur salarié également), vous pouvez suivre une formation "maître d'apprentissage"

• Signer tous les documents administratifs

avec l'école et le déclarer auprès de la MSA. Pensez également à appeler la MSA pour la visite d'embauche.

2- A SON ARRIVÉE AU 1ER JOUR

• Être présent avec l'ensemble de l'équipe ou au moins le/les tuteurs

• Présenter l'équipe, la cuma, les matériels si cela n'a pas déjà été fait

• Reposer le cadre de travail :

- Les objectifs de son apprentissage pour la cuma
- Les heures
- Le fonctionnement du tutorat
- Les congés
- Les repas

• Mettre à disposition conventions collectives et règlement(s) intérieur(s) de la cuma

• Prévoir son équipement

(cotte, chaussures de sécurité, gants, ...)

• Expliquer l'emplacement des éléments de protection : trousse à pharmacie, extincteurs...

• Expliquer les règles d'utilisation du véhicule personnel

• Repasser le soir ou le lendemain pour échanger sur ces ressentis de la/es première/s journée/s et répondre aux questions potentielles.

3- A LA FIN DE LA PREMIÈRE SEMAINE

- Faire un point avec le(s) tuteur(s) sur les savoir-faire et savoir-être de l'apprenti afin d'adapter le plan de formation prévu initialement
- Faire un point avec l'apprenti sur sa première semaine

A noter que pour la prise en charge des formations externes, vous pouvez potentiellement les faire financer par OCAPIAT. Donc n'hésitez pas à contacter votre fédération !

par jenna.saget@cuma.fr • Bretagne
et sylvie.leblevec@cuma.fr • Bretagne

COMMENT ACCUEILLIR UN APPRENTI MINEUR EN SÉCURITÉ ?

Vous allez accueillir un apprenti mineur et dans le cadre de sa formation, il sera amené à réaliser des travaux normalement interdits aux mineurs. Que devez-vous faire ?



Dans un premier temps la cuma doit envoyer à la DDETS (Inspection du travail) le formulaire de demande de dérogation aux travaux réglementés avec les pièces informations nécessaires. Ce formulaire est valable pour trois ans.

Vous devrez également prévoir :

- Procéder à l'évaluation des risques (DUER) et réaliser les actions pour les diminuer
- Réaliser une formation à la sécurité aux jeunes : faire un écrit signé de ce qui a été vu
- Préparer l'encadrement du jeune par un salarié permanent compétent sur le relationnel et la technique
- Obtenir l'avis d'aptitude de la MSA

L'ensemble des formulaires sont disponibles auprès de vos DDETS ou des animateurs.trices emploi de votre département.

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

COMMENT ?



COMMENT RECRUTER UN APPRENANT EN GROUPEMENT D'EMPLOYEURS ?

L'apprentissage en Groupement d'Employeurs auprès de trois utilisateurs était possible à titre expérimental.

Cette disposition était arrivée à son terme fin 2022, sans être prorogée ou pérennisée, créant ainsi un vide juridique.

Ce vide est désormais comblé par un décret qui vient modifier le code du travail et prévoit ainsi que, **lorsque l'employeur de l'apprenti est un GE, il pourra être mis à disposition de trois entreprises membres de ce groupement.**

En 2021, la cuma du Beau Séjour avait profité de cette disposition temporaire pour embaucher Laurédan en contrat d'apprentissage. Cette cuma de 4 adhérents a adopté dans ses statuts l'option Groupement d'Employeurs début 2021 pour faciliter le travail en commun.

L'apprenti embauché en septembre de la même année, sous le tutorat de la présidente, travaille alors pour 3 des exploitations adhérentes à la cuma. Pour faciliter l'organisation des chantiers, un point est fait chaque matin avec les 3 adhérents et l'apprenti pour définir les priorités et savoir qui va se charger de son encadrement.

A l'époque, Laurédan suit un BTS PV (suite à un BAC STAV) et effectue des missions très diverses au sein de la cuma et pour les adhérents : soin aux animaux, paillage, récolte d'herbe, conduite de bennes, tri pommes de terre, récolte du lin, préparation des sols, épareuse...

Il est logé gratuitement sur place et une voiture est mise à sa disposition pendant les semaines en entreprise. La cuma avait bénéficié de l'aide exceptionnelle pour la 1ère année.

La situation étant satisfaisante pour les 2 parties et Laurédan souhaitant continuer ses études, c'est tout naturellement que la cuma a résigné un contrat lorsque Laurédan a débuté sa licence.

Pour renforcer l'équipe, un deuxième apprenti a été embauché en septembre 2024 pour les besoins de la cuma.

par noellie.maillard@cuma.fr • Seine Normandie

COMMENT FACTURER LES TRAVAUX RÉALISÉS PAR L'APPRENTI ?

Un salarié apprenti comme son nom l'indique est en apprentissage d'un métier. Il se peut donc que les travaux qui lui sont confiés ne soient pas réalisés en temps voulu ou de qualité irréprochable et... c'est normal !



ALORS COMMENT FACTURER LA PRESTATION RÉALISÉE À L'ADHÉRENT ?

Tout d'abord, rappelons qu'il ne faut pas confondre le prix de la main d'œuvre facturée et les rémunérations des employés. La cuma facture une prestation globale de main d'œuvre indépendamment des diverses qualifications des employés.

Il n'y a pas de règle pour la différenciation, seules les règles qui s'imposent et à prendre en compte sont :

- Egalité de traitement des adhérents
- Les modalités de tarification doivent être décidées par le conseil d'administration et inscrit dans le règlement intérieur

Ensuite, le conseil d'administration pourra réfléchir à tout système de facturation. Voici quelques pistes de réflexion :

- Pas de différenciation lorsque les travaux réalisés sont facturés à l'unité (ha, balle, ...) étant donné que l'exécution de la tâche est indépendante du temps passé
- Lorsqu'il y a un chef d'équipe qui gère le travail des salariés et notamment le tuteur de l'apprenti, c'est à lui d'analyser la situation et de rectifier si besoin (diminution des heures ou des unités facturées pour compenser le temps supplémentaire passé ou la moindre qualité du travail réalisé)
- En fonction de la construction du prix, pour l'activité GE par exemple, il pourrait être appliqué un coefficient sur le coût salarial (exemple 80% du coût main d'œuvre). Ainsi si l'apprenti passe un peu plus de temps, cette minoration compensera le temps.

Enfin, au-delà du bénéfice d'avoir de la main d'œuvre supplémentaire à un coût de revient bien inférieur à celui d'un salarié permanent et expérimenté, l'ensemble des adhérents de la cuma permet aux jeunes d'entrer dans le monde du travail en découvrant un métier valorisant et essentiel pour les cuma.

par nathalie.pignerol@cuma.fr • Normandie Ouest



COMMENT ENCADRER L'APPRENTI AU QUOTIDIEN ?

L'aider dans son apprentissage scolaire et la rédaction de son rapport

Tout d'abord, la cuma doit posséder les infrastructures nécessaires à l'accueil d'un apprenti (de préférence, un hangar atelier avec vestiaires) et un nombre de salariés suffisant pour pouvoir suivre l'apprenti durant son cursus de formation.

Le tuteur attiré pour encadrer l'apprenti doit pouvoir posséder un diplôme au moins équivalent au titre visé par l'apprenti, afin d'assurer le suivi et les bonnes conditions d'encadrement nécessaires à l'obtention de la formation.

De plus, la cuma doit, dans ses chantiers et missions, pouvoir fournir la structure nécessaire à la réalisation du diplôme (outillage, sécurité au travail), l'atelier doit donc être d'autant plus aux normes pour respecter les règles de sécurité relatives aux apprentis.

Selon le diplôme visé, les objectifs de formation sont différents. Il est donc nécessaire d'être conscient du programme pédagogique à réaliser pour l'apprenti avant d'être certain de signer la convention de formation.

Un apprenti doit réaliser un rapport de stage faisant le parallèle entre ses objectifs de formation et la partie pratique au sein de l'entreprise d'accueil.

L'encadrement d'un apprenti ne se limite donc pas à l'accueil et la réalisation de son rapport de stage. Des points réguliers doivent être faits entre celui-ci et son tuteur afin de vérifier le bon déroulement de son contrat d'apprentissage.

Cela permet de vérifier la satisfaction de l'ensemble des parties prenantes du contrat d'apprentissage (tuteur, apprenti, responsables de la cuma et adhérents) et réajuster si besoin l'objectif pédagogique ultime pour l'obtention du diplôme visé.

Focus sur la cuma des 5 Charmes dans la Sarthe

Vincent Letertrea été embauché en contrat d'apprentissage en septembre 2022 pour préparer un bac pro agroéquipement sur deux ans. La cuma impose comme conditions que l'apprenti soit majeur et détenteur du permis de conduire afin de pouvoir réaliser l'ensemble des chantiers.

Le maître d'apprentissage défini pour suivre le salarié durant son apprentissage est le responsable d'atelier (avec une expérience de plus 30 ans à la cuma).

Le président de la cuma, Pascal Ravaud, a mis en place un point hebdomadaire avec l'apprenti pour vérifier la bonne réalisation de l'apprentissage (suivi du cursus scolaire, relation de travail avec les salariés et adhérents, bonne réalisation des chantiers et entretiens).

De plus, le président a un rôle à jouer vis-à-vis des adhérents pour leur faire comprendre l'importance de prendre des apprentis pour former des futurs salariés permanents tout en assurant la qualité des chantiers (un apprenti est bien là pour apprendre et ne peut pas être aussi performant qu'un salarié permanent expérimenté)

Le suivi se répartit donc entre le président qui gère la partie pédagogique sur le fonctionnement de la cuma (économique, rentabilités, investissements, ressources humaine et relations avec les adhérents) et le maître d'apprentissage sur la partie technique (programmation, réalisation des chantiers et vérification des chantiers, suivi des entretiens des matériels et gestion de l'atelier).

Un encadrement de l'apprenti défini et organisé permet donc la réussite commune du projet d'apprentissage, que ce soit dans la réalisation des objectifs pédagogiques que dans la réalisation des missions de l'apprenant à la cuma.

De plus, le président souhaite pouvoir apporter un appui à l'apprenti dans la réalisation de son mémoire, phase finale de l'apprentissage.

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



Calculez le coût de votre chantier complet

 **cumacalc**

C'est une application **simple et gratuite**

www.cumacalc.fr

AIDES A L'EMBAUCHE

QUELLES SONT LES AIDES À L'ACCUEIL D'APPRENTIS ? ET COMMENT EN BÉNÉFICIER ?

La promotion d'accueil d'apprenti en Cuma peut être également favorisée par la mise en avant de l'aide à l'embauche proposée par le Gouvernement pour les apprentis en 2024, et les exonérations de charges dont bénéficient les apprentis.



LES EXONÉRATIONS SUR LA FICHE DE PAIE

Les apprentis bénéficient de plusieurs exonérations sur leurs fiches de paie.

Pour commencer, les apprentis ne sont pas assujettis à la Contribution Sociale Généralisée (CSG) ni à la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS).

De plus, les cotisations patronales et salariales pour les assurances sociales concernant la maladie, la maternité, l'invalidité, le décès et la vieillesse sont entièrement exonérées.

Sont également exonérées les cotisations sociales concernant l'assurance chômage.

L'AIDE À L'EMBAUCHE D'APPRENTI : C'EST QUOI ?

L'aide à l'embauche d'apprenti est une aide qui accompagne financièrement les employeurs qui recrutent un jeune en contrat d'apprentissage, ou un salarié de moins de 30 ans en contrat de professionnalisation. C'est une aide qui est ouverte pour les contrats conclus entre le 1er janvier 2023 et le 31 décembre 2024.

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Tous les employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation. Elle est octroyée sans condition pour les entreprises de moins de 250 salariés.

ATTENTION : concernant les aides à l'embauche pour les contrats de professionnalisation : le Gouvernement vient d'annoncer la fin du dispositif pour les contrats de professionnalisation au 30 avril 2024. Ainsi l'aide de 6 000 € maximum accordée aux employeurs qui recrutent des alternants ne s'appliquera plus aux jeunes en contrat de professionnalisation au 30 avril 2024.

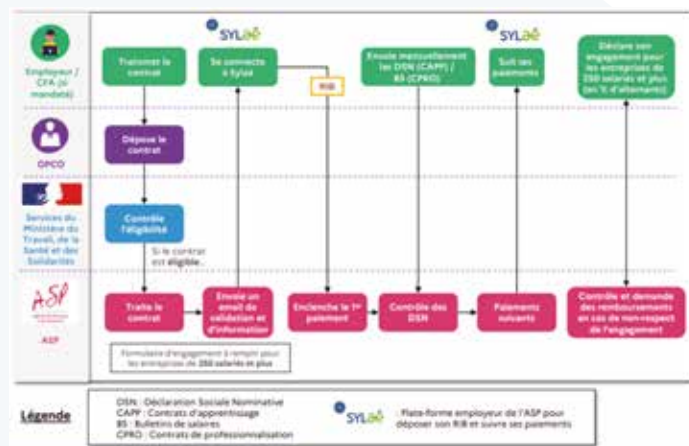
MONTANT DE L'AIDE

C'est une aide qui peut aller jusqu'à 6 000€ maximum, et est accordée uniquement pour la première année du contrat.

COMMENT EN BÉNÉFICIER ?

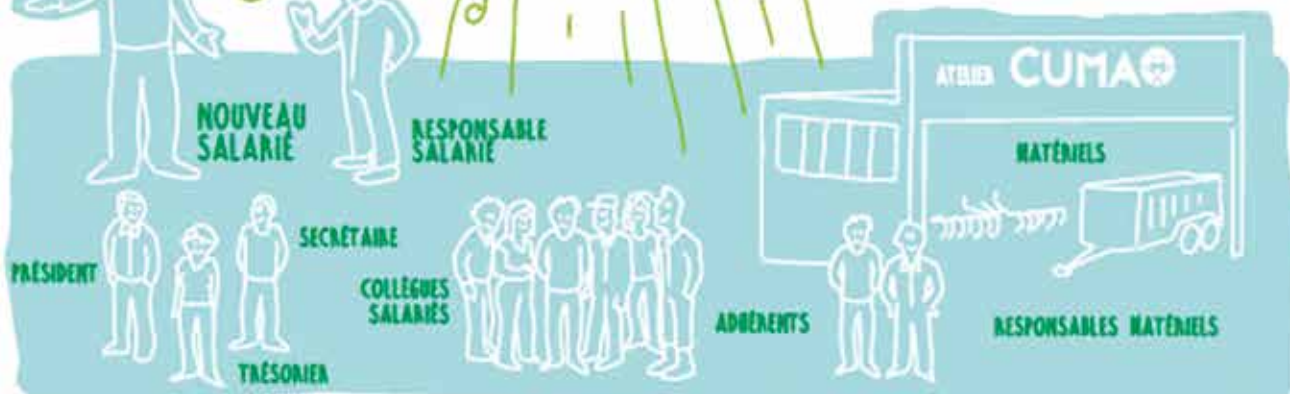
Une fois le contrat signé, il faut le faire parvenir à OCAPAT (OPCO des salariés de cuma), qui l'envoie à l'ASP (Agence de services et de paiement) qui sera en charge du versement de l'aide financière. Le contrat doit être envoyé à Ocapiat avant le début de l'activité ou dans les 5 jours maximum qui suivent l'embauche.

Les étapes clés du circuit du contrat éligible à l'aide



par ysé.soulard@cuma.fr • Bretagne

BIENVENUE



EMBAUCHE



SANTÉ SÉCURITÉ



RÈGLES DE FONCTIONNEMENT



TÂCHES & MISSIONS



COMMENTAIRES

COMMENTAIRES

Mycuma planning et travaux



Réservation du matériel



Saisie des bons de travaux



Saisie des temps salariés

 Transmission en comptabilité des bons



CONSEILLER
NUMÉRIQUE

07 72 51 72 09



CONTACT

Fédération Bretagne

Sonia Lebras • 02 96 79 22 77 • sonia.lebras@cuma.fr

Fédération de la Mayenne

Hélène Noël • 02 43 67 38 37 • helena.noel53@cuma.fr

Normandie Ouest

Nathalie Pignerol • 02 33 06 48 26 • nathalie.pignerol@cuma.fr

Seine Normandie

Noëllie Maillard • 02 35 61 78 80 • noellie.maillard@cuma.fr

Union des Pays de la Loire

Frédéric Duval • 02 51 36 90 49 • frederic.duval@cuma.fr

INFOCUMA
EMPLOYEURS

Le journal d'information employeurs des cuma de l'Ouest

19 B boulevard Nominoë 35740 Pacé • 02 99 54 63 15

Directeur de la publication : Sonia Lebras

Réalisation : service communication FRcuma Ouest

Tirage : 960 exemplaires

www.ouest.cuma.fr