

Un salarié en élevage

Pourquoi pas chez moi ?

Des besoins en main d'œuvre ?

*La Chambre d'Agriculture des Ardennes
et ses partenaires vous accompagnent*

Un panel de solutions pour votre exploitation

Les démarches à suivre

Le coût d'un salarié

TERRES d'**a**VENIR





L'emploi : un enjeu majeur pour l'agriculture

La création de valeur ajoutée, le vieillissement des actifs agricoles, entraîne et va entraîner des besoins en main d'œuvre au sein de nos exploitations.

L'agriculture est un pourvoyeur potentiel de main d'œuvre :

- Pour palier aux départs en retraite,
- Pour améliorer les conditions de travail,
- Pour concrétiser de nouveaux projets.

Pour ce faire, il nous faut faciliter l'accueil de jeunes et de moins jeunes motivés, formés que ce soit pour s'installer ou devenir salarié.

Des solutions existent et ce guide doit vous permettre d'en prendre connaissance.

Nos agents restent à votre disposition pour plus d'informations et une analyse précise de votre situation.

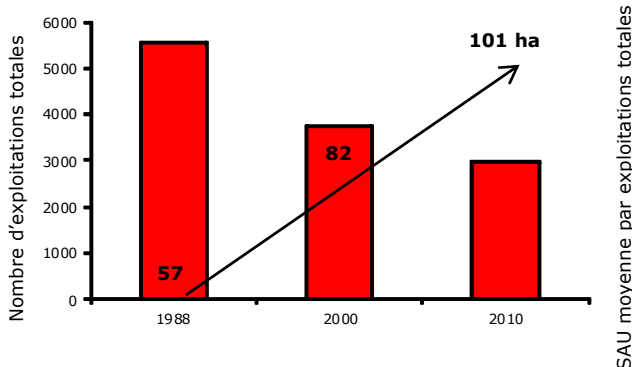
N'hésitez pas à faire appel à leurs compétences.

Sébastien LORLETTE

Président de la Chambre d'Agriculture des Ardennes

Le constat : Des éleveurs de plus en plus concernés par des problématiques d'organisation du travail

Une baisse importante du nombre d'exploitations



Entre 1988 et 2010, le département a perdu 46 % de ses exploitations agricoles, soit une baisse de 3 % par an.

Cette restructuration est différenciée selon les productions

- 0 à 1 % en polyculture,
- 2 à 3 % en système viande,
- 3 à 4 % en système lait.

En parallèle la surface passe de 57 à 101 ha par exploitation.

Une main d'œuvre qui connaît de fortes adaptations et mutations

Le salariat occupe une place de plus en plus importante :

Les actifs non salariés (chefs d'exploitations et co-exploitants) diminuent de 3 % par an en moyenne, alors que les actifs salariés augmentent de près de 1 % par an. Ils représentent maintenant 14 % de la main d'œuvre totale.

Beaucoup de contrats à durée déterminée et à temps partiel :

- 64 % des salariés sont titulaires d'un Contrat à Durée Déterminée,
- 17 % des salariés sont employés à temps partiel.

Des difficultés liées à la main d'œuvre disponible en élevage

Nos exploitations d'élevage largement orientées en système polyculture, lait, viande bovine ou ovine mobilisent la main d'œuvre de façon majoritaire sur l'activité d'élevage.

Un hectare de culture fourragère valorisé par des bovins mobilise 3 à 4 fois plus de main-d'œuvre qu'un hectare de culture de vente. D'autre part, l'astreinte est plus forte en élevage laitier qu'en élevage allaitant.

Dans certains cas au moment du départ en retraite, les choix de productions s'orientent vers les systèmes les moins consommateurs de main d'œuvre. Supprimer un atelier lait pouvant rémunérer correctement la main d'œuvre est une solution à court terme. Mais cela pénalise le potentiel de l'entreprise. Le salariat peut être une solution, car il n'y a pas que la mécanisation comme seule réponse.

Mais des besoins en main d'œuvre qui vont s'accroître !!!

Une baisse démographique inquiétante

Dans les 15 ans à venir, 52 % des chefs d'exploitations vont cesser leur activité et ils exploitent 40 % de la SAU départementale.

Un renouvellement de génération et des successions non assurées

48 % des chefs d'exploitation partis en retraite ces dernières années ont transmis leur exploitation dans le cadre d'une installation. Mais 3 exploitations sur 4 sont reprises par un jeune agriculteur en zone culture pour seulement 1 sur 4 en zone élevage.

Une enquête main-d'œuvre confirme cette tendance

25 % des exploitations ont besoin d'un salarié

Les éleveurs sollicitent de façon précise un accompagnement dans les demandes d'embauche.



Un panel de solutions pour votre exploitation

Résoudre une problématique travail sur votre exploitation

Réalisez un diagnostic travail avant toute décision, afin :

- D'analyser la situation initiale : qui fait quoi ?, quelles sont les pointes de travaux ?, problèmes d'astreinte, de pénibilité, de déficit en main d'œuvre ponctuel ou permanent...
- D'identifier et de quantifier vos besoins et vos aspirations : faire face à un départ de main d'œuvre, se libérer du temps, améliorer l'organisation et l'efficacité du travail...
- D'étudier les différentes solutions possibles en intégrant les capacités financières de l'entreprise : simplification du travail, équipement / mécanisation, recherche de main d'œuvre supplémentaire (salarial, délégation de travaux, travail en commun, association...).

Le salariat, une solution possible

Analysez vos besoins en main d'œuvre

- Quelles tâches à accomplir : conduite de matériel, traite, soins aux animaux... ?
- Quel niveau de responsabilité : exécution ou responsable d'atelier ?
- Quel volume de temps nécessaire et sur quelles périodes : besoin permanent ou occasionnel, astreinte de week-end... ?

Définissez un profil et une fiche de poste

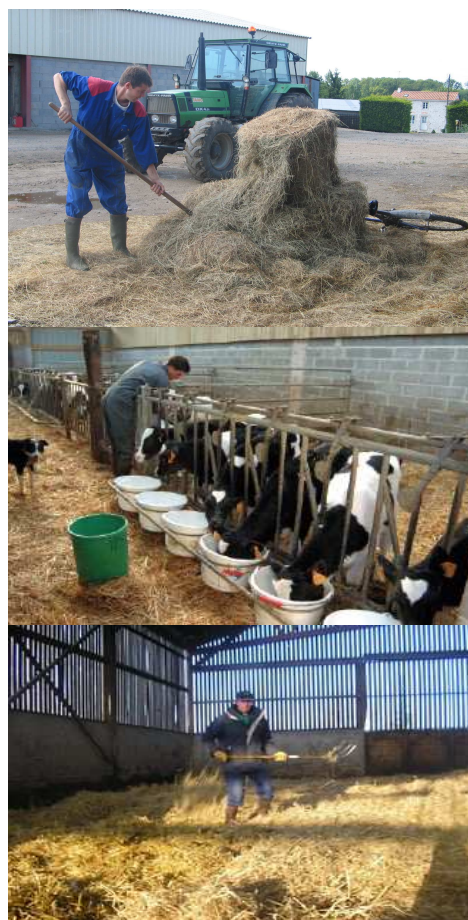
- Responsable de troupeau, ouvrier d'élevage, ouvrier polyvalent...
- Compétences techniques et humaines,
- Niveau de formation,
- Débutant ou expérimenté.

Choisissez et proposez un contrat adapté

- Est-ce que je réalise l'embauche seul ou à plusieurs ?
 - *Plusieurs formules d'emploi partagé : service de remplacement, groupement d'employeurs, salarié partagé.*
- Ai-je besoin d'un salarié de façon permanente ou temporaire, à temps plein ou à temps partiel ?
 - *Contrat à durée déterminée ou durée indéterminée, nombre d'heures travaillées.*
- Suis-je prêt à accueillir un salarié dans une situation spécifique : jeune, non diplômé, non expérimenté, demandeur d'emploi longue durée ?
 - *De nombreuses aides existent pour ces publics spécifiques, à étudier au cas par cas : contrats d'apprentissage, de professionnalisation, de génération, emplois d'avenir, Contrat Unique d'Insertion, Contrat Initiative Emploi...*

Recrutez le candidat

- Rédigez l'offre d'emploi en s'appuyant sur la fiche de poste et le profil recherché,
- Diffusez largement l'offre d'emploi : entourage, techniciens, petites annonces, établissements d'enseignement agricole, APECITA, pôle emploi...
- Réalisez un entretien d'embauche : il doit être préparé et donner lieu à un échange qui permet d'évaluer les compétences du salarié et l'adéquation avec le profil recherché.



Les démarches à suivre

Accueillir et encadrer votre salarié

L'arrivée d'un nouvel agent peut bouleverser le fonctionnement de l'entreprise.

Des étapes indispensables à respecter :

- Montrer, expliquer, encadrer, accompagner, surveiller les premières tâches et missions confiées,
- Puis, en fonction du niveau de compétence, donner de l'autonomie au salarié : laisser faire en restant à proximité, laisser faire seul, laisser décider...
- Mais, prévoir impérativement des temps d'évaluation et de discussion.



La principale clef de réussite est la communication : la transmission de consignes claires et précises assorties de périodes d'échanges sont nécessaires.

Intégrer les démarches administratives

Rédigez le contrat de travail dans le cadre de la convention collective départementale

Effectuer une déclaration d'embauche

Disposer d'un registre unique du personnel (qui précise les dates d'entrée et de sortie)

Tenir à jour un document unique d'évaluation des risques professionnels (qui répertorie les risques accidentogènes potentiels et définit les mesures correctives envisagées)

Établir des fiches de paie

Réaliser les déclarations trimestrielles et annuelles de salaires

Et la réglementation du travail...

En fonction des besoins de l'entreprise, il est possible de faire varier la période de travail hebdomadaire :

- Heures complémentaires et supplémentaires,
- Heures de jour et de nuit,
- Jours ouvrables et jours fériés,
- Jour de repos obligatoire,
- Annualisation du temps de travail.

Le code du travail et la réglementation encadrent de façon très précise ces dispositifs.



Déterminer la grille de salaire

La rémunération du salarié est fonction de son poste et de son niveau de responsabilité, en s'appuyant sur la grille définie dans la convention collective des Ardennes.

Prendre en compte les charges sociales

Le coût total du salarié se compose de :

- La rémunération versée chaque mois à l'agent = le salaire net,
- Les cotisations versées par le salarié pour sa protection sociale = les charges salariales,
- Les cotisations versées par l'employeur pour la protection sociale de son salarié = les charges patronales.

Exemples :	Niveau I Echelon I = 1 SMIC		Niveau III Echelon II = 1,3 SMIC	
	Par mois	Par an	Par mois	Par an
Salaire net	1 114 €	13 368 €	1 409 €	16 908 €
Charges salariales	316 €	3 792 €	417 €	5 004 €
Charges patronales	611 €	7 332 €	780 €	9 360 €
TOTAL	2 041 €	24 492 €	2 606 €	31 272 €

Quel impact sur les cotisations sociales et l'impôt sur le revenu du chef d'exploitation ?

Les nouvelles charges générées par l'embauche d'un salarié sont déductibles du revenu de l'exploitation qui sert de base aux calculs des cotisations sociales et de l'impôt de l'exploitant.

Par exemple, dans un système polyculture élevage de 130 ha, géré par une famille avec 2 enfants :

Exemples :	Sans salarié	Niveau I Echelon I = 1 SMIC	Niveau III Echelon II = 1,3 SMIC
Revenu brut	75 508 €	51 016 €	44 236 €
Charges sociales exploitant	19 051 €	14 752 €	13 060 €
Impôts	3 096 €	736 €	358 €

Des aides complémentaires possibles

En fonction du salaire et du type de contrat proposé, l'employeur peut bénéficier d'aides spécifiques :

- **L'abattement FILLON** sur les bas salaires s'adresse aux rémunérations inférieures à 1,6 SMIC (402 €/mois pour 1 SMIC avec une dégressivité pour atteindre 0 pour un salaire supérieur ou égal à 1,6 SMIC),
- **Le contrat de génération** qui vise à embaucher un jeune en remplacement d'un départ à la retraite d'un aîné donne droit à une aide possible de 4 000 €/an pendant 3 ans,
- **L'emploi d'avenir** pour l'embauche d'un jeune sans qualification : 35 % d'aide possible, plafonnée au SMIC brut (500 €/mois),
- Le **CUI et le CIE (Le Contrat Unique d'Insertion - Contrat Initiative Emploi)** pour l'embauche de public en situation particulièrement précaire prévoit une aide de 47 % du SMIC brut (670 €/mois),
- Et éventuellement le **contrat d'apprentissage** ou de professionnalisation.



Des partenaires pour vous accompagner



Chambre d'Agriculture des Ardennes

1 avenue du Petit Bois
CS 70733
08013 CHARLEVILLE-MEZIERES Cedex
☎ 03.24.56.89.40
cda.08@ardennes.chambagri.fr

Analyser votre système
Faire un bilan travail



Service
Emploi 08

Service Emploi de la FDSEA 08, groupement d'employeur

1 avenue du Petit Bois
08013 CHARLEVILLE-MEZIERES Cedex
☎ 03.24.56.89.62
v.deglair@fdsea8.fr

Conseils et prestations aux
employeurs



FDGEDA

15 rue du Château—VILLERS-SEMEUSE
08013 CHARLEVILLE-MEZIERES Cedex
☎ 03.24.33.71.00
s.technique@ardennes.chambagri.fr

Accompagnement
technique de l'exploitation



MSA Marne Ardennes Meuse

24 Boulevard Louis Roederer
51077 Reims Cedex
☎ 09.69.32.35.62
msa.accueil@msa-51-55.msa.fr

Sécurité du travail
Démarches administratives



FDCUMA

1 avenue du Petit Bois
08013 CHARLEVILLE-MEZIERES Cedex
☎ 03.24.33.71.04
fdcuma08@ardennes.chambagri.fr

Mécanisation de groupe
Groupement d'employeurs
en CUMA

Avec le soutien financier du
Conseil Régional de Champagne-Ardenne et
de la DIRECCTE

