



Edito

Pour cette deuxième parution de Chamb'Info nous avons souhaité aborder le thème de l'emploi. C'est une des orientations que nous nous sommes fixés avec l'ensemble des membres de la Chambre d'Agriculture des Ardennes en début de mandature : maintenir et créer de l'emploi pour la ferme Ardennes, encourager, soutenir tous les projets créateurs d'emploi.



La création d'emplois est plus qu'une priorité dans notre département. La création d'emplois dans les exploitations est essentielle à la pérennité de nos entreprises mais aussi de nos territoires ruraux. Les emplois salariés sont perçus comme une charge !

On oublie qu'ils permettent d'accomplir des tâches supplémentaires, un meilleur suivi du troupeau, le développement de nouvelles activités... Ils sont une réelle source de valeur ajoutée.

Nous travaillons en étroite collaboration avec le service emploi de la FDSEA pour accompagner au mieux les exploitants employeurs. Nous développons également des partenariats avec les Communautés de Communes sur ce thème. Nous avons signé avec la DIRECCTE et PSA une convention de revitalisation... Autant de démarches qui ancrent nos actions dans la durée.

L'emploi peut être une solution !

Je vous souhaite à tous une bonne lecture et de bonnes réflexions !

Sébastien LORLETTE
Président de la Chambre
d'Agriculture des Ardennes

L'emploi dans les exploitations ardennaises, une préoccupation majeure

Le salariat agricole reste souvent méconnu et fait rarement l'objet d'étude détaillée. Cette forme d'emploi connaît une évolution positive et un besoin toujours croissant alors que le nombre d'exploitations diminue depuis des décennies.

Dans les Ardennes, comme en France, le recul du nombre d'exploitations se poursuit inexorablement. Sur plus de vingt ans, le département a perdu près de la moitié de ses exploitations agricoles soit une baisse représentative de 3% par an. Si cette tendance décroissante se vérifie sur tous les systèmes de production, les exploitations laitières sont quant à elles d'autant plus touchées.

En parallèle de cette baisse, la SAU (Surface Agricole Utile) par exploitation ne cesse d'accroître depuis la fin des années 80 passant de 57 à 101 hectares en moyenne aujourd'hui.

En conséquence, l'augmentation de la taille des exploitations amène à une charge de travail supplémentaire et à des contraintes techniques plus ardues notamment en élevage. Cela exige donc plus d'investissements matériels et techniques pour la réalisation du travail sur l'exploitation.

Le salariat agricole dans le département

L'emploi salarié, vers une précarité des statuts

Le département des Ardennes compte, à ce jour, près de 900 exploitations employeurs ce qui représente 30% des exploitations agricoles ardennaises. Si le nombre d'actifs non salariés (chefs d'exploitations et co-exploitants) diminue de 3% en moyenne par an, il n'en est pas de même pour le nombre d'actifs salariés qui évolue légèrement chaque année, s'élevant désormais à plus de 2 000 salariés agricoles pour 876 Equivalents Temps Plein (ETP). Parmi eux, plus de 80% sont

titulaires d'un Contrat à Durée Déterminée (dont les travailleurs occasionnels) ou sont employés à temps partiel, situations amenant à une certaine **précarité des statuts**.

Un renouvellement des générations et des successions non assurées

La prévision démographique annonce une cessation d'activité d'environ 52% des chefs d'exploitation dans les 15 années à venir. Une baisse démographique particulièrement inquiétante puisqu'elle impacte l'exploitation de 40% de la SAU départementale. Lors des derniers départs en

retraite, les exploitants cédants ont transmis leur exploitation dans le cadre d'une installation d'un jeune agriculteur.

Or, 3 exploitations sur 4 ont été reprises en zone culture contre 1 en zone élevage.

Rappelons qu'actuellement les deux-tiers des exploitations du département font de l'élevage. Cependant, la tendance des choix de production s'oriente désormais vers les systèmes les moins consommateurs de main d'œuvre faisant appel davantage à la mécanisation à défaut du salariat, **ce qui n'est pas toujours une solution adaptée**.

Sommaire

Constat et situation p.1 p.2

- Le salariat agricole
- Une solution ?
- Le recrutement
- Les contrats de travail
- Vos partenaires pour l'emploi

Le coût d'un salarié p.3

- Des aides complémentaires possibles
- Exemple de calcul du coût réel d'un salarié

Témoignages p.3

Zoom sur... p.4

- Les actions déjà menées
- Les chiffres clés
- Les possibilités d'accompagnement

Agenda p.4

Sujet :
L'emploi dans les
exploitations ardennaises,
un enjeu majeur !



Le salariat, une solution possible

« L'action combinée de l'augmentation de la taille des exploitations et la réduction du bénévolat familial entraîne une pression accrue sur le travail des agriculteurs » explique Pascal TURQUIER, chargé de la promotion des métiers à la Chambre d'Agriculture des Ardennes. « Il faut donc trouver des solutions, le recours au salariat en est une. Cependant avant d'arriver à ce constat, il semble indispensable d'effectuer un diagnostic de l'entreprise pour identifier si le critère « travail » est la solution » poursuit-il.

Pour évaluer son besoin : le diagnostic travail !

« Le travail » dans l'exploitation agricole ne peut pas être étudié en tant que tel. Il est un élément indissociable d'un système complexe où une ou des personnes agissent et décident en vue de satisfaire des finalités qui leur sont propres, dans un environnement donné.

La Chambre d'Agriculture des Ardennes propose alors de réaliser un diagnostic travail qui permet de mettre en évidence des solutions de nature très diverses autres que le salariat (modifications techniques, adaptation des pratiques et du poste de travail, acquisition ou aménagement de matériels et de bâtiments, suppression ou introduction d'une production ou d'une activité...).

« Cet accompagnement stratégique peut être un véritable tremplin »

Ce diagnostic travail, mobilisant une journée de l'exploitant, comprend :

▲ une analyse de la situation initiale (tâches des individus, problèmes d'astreintes ou de pénibilité...);

▲ une prise en compte des besoins et aspirations du chef d'exploitation afin d'identifier et de quantifier les solutions (faire face à un départ de main d'œuvre, se libérer du temps, améliorer l'organisation du travail...);

▲ une étude des solutions prenant en considération les capacités financières. Cet accompagnement stratégique est recommandé et peut se révéler être un véritable tremplin d'un point de vue social, organisationnel et économique.

Pour réaliser votre diagnostic travail, contactez Pascal TURQUIER au 03. 24.33.06.01



Le recrutement, comment s'y prendre ?

Définir le profil du candidat

Dès lors que le recrutement d'un salarié semble correspondre au besoin de l'activité, des étapes préliminaires à l'embauche sont essentielles afin d'identifier le profil type du candidat à rechercher.

Avant tout, il est très important d'identifier les tâches principales et secondaires que le salarié devra accomplir, son niveau de responsabilité et enfin mesurer le temps de présence nécessaire.

Ces informations sont fondamentales pour définir le profil du candidat recherché et par conséquent, pour rédiger la fiche de poste correspondante.

Celle-ci permet de mieux définir le poste recherché et les compétences requises, les diplômes et les qualités humaines nécessaires à l'exercice des tâches.

Vers qui se tourner pour le recrutement ?

Dans le secteur agricole, le nombre d'offres d'emploi collectées par Pôle emploi a diminué ces dernières années. Cette baisse des offres ne reflète en aucun cas le contexte actuel mais témoigne d'une évolution des pratiques de recrutement des employeurs.

En effet, de plus en plus de chefs d'exploitation étendent leur recherche par le biais d'autres acteurs à savoir les organismes professionnels agricoles divers (Chambre d'Agriculture des Ardennes, FDSEA, MSA, CER etc...), et également auprès des centres de formation (CFPPA Rethel, Saint Laurent). N'hésitez pas à contacter l'un de ces acteurs pour vous orienter, vous accompagner et même vous former à la recherche de votre main d'œuvre agricole.

Contrats de travail

Quel contrat choisir pour le recrutement de mon salarié ?

Vient alors l'étape de sélection du contrat de travail en prenant en considération les besoins recensés au préalable et les capacités financières de l'entreprise.

Le choix du contrat de travail est toujours conditionné par les deux mêmes alternatives qui sont la durée (indéterminée ou déterminée) et le volume d'heures de travail (temps complet ou temps partiel).

L'employeur retiendra les types de contrat de travail qui présentent le moins de contraintes juridiques et gestionnaires pour lui.

Toutefois, si le temps partiel est privilégié, il existe des formules d'emploi partagé. Les exploitations peuvent avoir recours à des Entreprises de Travaux Agricoles (ETA), à des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole (CUMA) ainsi qu'à des Groupements d'Employeurs (GE) en fonction des besoins.

Ces formules permettent également de réduire la précarité des salariés à temps partiel et surtout de pérenniser les emplois.

Enfin, certains dispositifs sont liés à la personne embauchée. C'est le cas des « contrats aidés », tels que le contrat de professionnalisation, le contrat d'apprentissage, le contrat unique d'insertion, les emplois d'avenir... susceptibles d'être proposés à certains salariés et ouvrant droit, selon le contrat, à des exonérations de cotisations, des primes, des aides à la formation (cf. coût d'un salarié ci-contre).



VOS CONTACTS : La Chambre d'Agriculture des Ardennes et la FDSEA, partenaires pour l'emploi

La majorité des chefs d'exploitation, souhaitant recruter un salarié, semble démunie face à toutes ces démarches à engager et n'a pas d'idée précise du profil à rechercher.

De ce constat, un partenariat entre la Chambre d'Agriculture des Ardennes et le service emploi de la FDSEA est engagé dans l'optique d'orienter et d'accompagner les futurs employeurs.

Choisir le contrat de travail adéquat, découvrir les types d'allégement possible, appréhender les contrats existants, prendre en compte le réel coût d'un salarié, autant de points qui sont abordés durant les réunions d'informations dispensées par ces partenaires.

Complémentaires, ces deux organismes professionnels mettent au service des exploitants leurs compétences techniques, juridiques et administratives tant pour des accompagnements collectifs qu'individuels.

Pour tous renseignements, prenez contact avec vos interlocuteurs :

Pascal TURQUIER, Chambre d'Agriculture des Ardennes, 03.24.33.06.01 ou
Virginie DEGLAIRE, Service emploi de la FDSEA, 03.24.56.89.62

service
Emploi 08



AGRICULTURES
& TERRITOIRES
CHAMBRE D'AGRICULTURE
ARDENNES

Avec le soutien financier du



dans le cadre de l'Action
Innovante et Structurante (AIS)
« un salarié en élevage »

C'est dit !

Combien coûte un salarié agricole ?

La rémunération d'un salarié diffère en fonction de son poste et de son niveau de responsabilité. Son salaire est déterminé selon une grille définie dans la convention collective des Ardennes auquel s'ajoutent les charges sociales (charge salariales, versées par le salarié et les charges patronales, versées par l'employeur).

Le coût total du salarié comprend donc :
le salaire net + les charges salariales + les charges patronales.

Cependant, la dépense occasionnée par le salaire annuel de l'employé permet de réduire le montant d'autres sources de dépenses telles que les cotisations sociales ou l'impôt sur le revenu de l'exploitation. Sans compter que des aides complémentaires peuvent être allouées au chef d'exploitation en fonction du type de contrat proposé au salarié.

Des aides complémentaires possibles

En fonction du salaire, du type de contrat ou encore du lieu où se situe l'exploitation, l'employeur peut bénéficier d'aides spécifiques :

- L'abattement FILLON est une baisse des cotisations patronales de sécurité sociale et des allocations familiales sur les salaires inférieurs à 1,6 fois le SMIC soit 15,37 € en horaire brut (réduction maximale possible : 402 €/mois) ;
- Le contrat de génération qui vise à embaucher un jeune en remplacement d'un départ à la retraite donne droit à une aide possible de 4 000 €/an pendant 3 ans ;
- L'emploi d'avenir permet d'obtenir 35 % d'aide possible, plafonnée au SMIC brut (510 €/mois) pour l'embauche d'un jeune sans qualification ;
- L'exonération en Zone de Revitalisation Rurale (ZRR) ou en Bassin d'Emploi à Redynamiser (BER) permet des réductions pouvant atteindre 600 €/mois pendant 1 an si l'entreprise se situe sur l'une de ces zones identifiées.
- Le Contrat Unique d'Insertion et le Contrat Initiative Emploi prévoient une aide de 47% du SMIC brut (685 €/mois) pour l'embauche de public en situation particulièrement précaire.
- L'aide à la création d'emplois durables dans les exploitations de la Communauté de Communes des Portes du Luxembourg contribue, pour les chefs d'exploitation du territoire, au financement d'une subvention dans le cas d'une embauche en CDI pouvant aller jusqu'à 7000 € sur deux ans (au prorata du temps de travail).
- Suite à une convention entre PSA Peugeot Citroën, l'Etat et les deux OPA, une aide de 3 000 € est allouée pour l'embauche d'un salarié en CDI temps plein (proratisé au temps partiel) sur le département.

TEMOIGNAGE

Jean SCHNEIDER, éleveur ayant recours au salariat agricole.

« A la suite du départ à la retraite de mon associé, j'ai fait le choix d'embaucher un salarié à temps plein pour m'accompagner dans la conduite de l'exploitation.

En effet, la présence d'un salarié apporte une réelle valeur ajoutée sur l'exploitation...

Par exemple, étant installé hors cadre familial et ne vivant pas sur l'exploitation, je ne bénéficie pas de main d'oeuvre dite « familiale ». En élevage, la masse de travail est trop importante pour une seule personne. Employer un salarié m'a donc permis d'alléger cette charge de travail et surtout de gagner en efficacité !

Car en étant seul, la moindre manoeuvre courante peut vite s'avérer complexe à réaliser ! Les conséquences ? Une perte de temps et d'énergie, un manque de sécurité ou encore un blocage partiel du travail. A cela peuvent s'ajouter des incidences sur la vie privée.

Aujourd'hui, je gagne autant sur la qualité que sur l'environnement de travail car le fait d'être deux facilite aussi les échanges qui peuvent être très constructifs notamment sur la vie de l'exploitation par le partage des bonnes pratiques. Le travail avance plus vite et les conditions sont beaucoup plus sereines.

Pour moi, l'embauche d'un salarié ce n'est pas une charge mais une réelle solution pour faire avancer l'exploitation ! »



Exemple de calcul du coût réel du salarié

Un salarié au SMIC coûte 24 300 €/an soit 2 025 €/mois à son employeur.

Cette charge de salaire diminue le revenu de l'exploitation. De ce fait, l'entreprise payera moins de cotisation et d'impôt sur le revenu. Sur cet exemple, la baisse de cotisation MSA est de 4 300 €, la diminution de l'impôt quant à elle est de 2 360 €.

De plus, les aides complémentaires sont encore à déduire. Ici nous prendrons l'exemple de l'aide pécuniaire de la Communauté de Communes des Portes du Luxembourg soit 7 000 € sur 2 ans et l'abattement FILLON soit 4 900 €/an.

Tout bien considéré, non seulement ce CDI coûte réellement à l'entreprise 9 240 €/an soit 770 €/mois, il y a aussi tous les aspects positifs que cette nouvelle main d'oeuvre engendre à prendre en considération. En effet, cette charge génère à contrario de nombreux gains et avantages sur la vision globale de l'entreprise tant sur des aspects organisationnels que structurels.

TEMOIGNAGE

Alain MASSEAU, éleveur laitier ayant recours au salariat agricole.

Pour quelles raisons avez-vous envisagé d'embaucher un salarié ?

Je suis éleveur laitier en exploitation individuelle. Mon père, retraité, a dû cesser toute activité bénévole sur l'exploitation et la charge de travail est alors devenue trop lourde. Ayant eu recours à plusieurs reprises au service de remplacement, j'ai eu envie de stabiliser la situation avec l'embauche d'une personne fixe et permanente.

Aujourd'hui, je suis employeur d'une salariée qui occupe le poste de vacher sur la base de 22h/semaine.

Aviez-vous des craintes, freins ou appréhension sur la question de l'emploi ?

Si la charge administrative, le coût ou encore la réglementation faisaient l'objet de nombreuses interrogations pour ma part, ma plus grande appréhension était de trouver la personne...

Une personne de confiance à qui je confierai mon troupeau sans crainte mais aussi avec laquelle je puisse m'entendre au quotidien.

Avez-vous fait appel aux compétences d'un organisme extérieur pour vos démarches à l'embauche ? Quel en a été l'accompagnement ?

Le service emploi de la FDSEA m'a été d'un grand appui !

Les conseils en réglementation du travail, l'accompagnement pour la rédaction du contrat et pour les formalités administratives ont été des services qui m'ont soulagé. D'ailleurs le contrat de travail CIE (Contrat d'Initiative Emploi) m'a permis d'obtenir des aides à l'embauche.

Aujourd'hui comment se passe l'organisation du travail avec votre salariée ?

Depuis l'arrivée de la salariée, la communication et l'organisation du travail s'en trouvent totalement modifiées.

Je trouve épanouissant et réconfortant de passer d'un statut d'exploitant individuel, seul sur son exploitation, à une situation d'échanges, de discussion, de délégation du travail.

Cela est plus que bénéfique pour nous deux et ça se passe très bien ! D'autant que ma salariée est très impliquée et motivée dans son travail !

Quels bénéfices en ressortez-vous ?

C'est extrêmement positif tant pour ma salariée que pour moi !

Après une année de fonctionnement, je ne peux pas imaginer revenir à une organisation individuelle.

D'ailleurs, il m'arrive même de me questionner sur « comment était l'organisation avant cette embauche ? Et pourquoi n'ai-je pas pris la décision plus tôt ? ». A bon entendeur.

Les actions déjà menées

« La Chambre d'Agriculture et le service emploi de la FDSEA bénéficient d'un accompagnement financier sur certains projets d'accompagnement » déclare Pascal TURQUIER. En effet, le Conseil Régional de Champagne-Ardenne et la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) ont contribué au financement de certains accompagnements proposés aux chefs d'exploitation.

« Depuis deux ans avec nos financeurs, nous avons proposé deux réunions d'information ainsi qu'une porte-ouverte sur une exploitation ayant fait appel au salariat agricole, sans oublier l'édition de supports de communication comme la brochure "Un salarié en élevage" » conclue t-il.

A cela s'ajoutent d'autres actions à plus grande échelle comme une enquête départementale sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) ou encore la signature d'une convention avec l'Etat et PSA Peugeot Citroën.

Convention de revitalisation du bassin Emploi

La place du salariat dans le domaine agricole devient une véritable question d'actualité, notamment suite à la baisse du nombre d'exploitants et à l'agrandissement des structures des exploitations. Rappelons que la filière agricole représente 8% des emplois du département et qu'il est primordial de conserver cette valeur ajoutée sur notre territoire alors que les chiffres du chômage ne cessent d'augmenter.

Dès lors, redynamiser le bassin emploi, valoriser la main d'œuvre agricole, encourager la création et le maintien de l'emploi sur le territoire, telle est la volonté commune de la FDSEA et de la Chambre d'Agriculture des Ardennes.

C'est pourquoi, une convention de revitalisation du bassin emploi vient d'être signée avec l'entreprise PSA Peugeot Citroën des Ayvelles, l'Etat et les deux OPA en question. Celle-ci prévoit des mesures permettant la création d'activités, le développement des emplois et l'atténuation des effets des licenciements sur le territoire concerné par la revitalisation. **Cette convention facilite l'émergence d'une stratégie territoriale de développement.**

Enquête GPEC des Mouvements de Main d'œuvre 2012/2013

Réalisée par la Chambre d'Agriculture des Ardennes en partenariat avec la FDSEA, financée par la DIRECCTE. Echantillon de 134 chefs d'exploitation interrogés illustrant le système agricole ardennais :

- ▶ 41 répondants ont eu recours à l'embauche durant les 12 derniers mois, parmi eux :
 - 75% d'entre eux ont trouvé un candidat via leur propre réseau de connaissances ;
 - 56% ont sollicité un organisme professionnel agricole pour les accompagner dans les formalités d'embauche ;
 - La motivation est la qualité la plus convoitée lors de l'embauche à 58% contre 5% pour la formation et/ou diplômes.
- ▶ 32 répondants déclarent avoir un besoin en emploi lié à la diminution de la main d'œuvre familiale (53%). 20 d'entre eux souhaitent concrétiser cette embauche.
- ▶ Pour tous les répondants, le coût de la main d'œuvre reste le frein à l'embauche le plus exprimé sauf pour les exploitants ayant déjà recruté qui ont connaissance du retour sur investissement.

Des résultats effectifs en 2013

36 employeurs potentiels ont été accompagnés et 26 d'entre-eux ont confirmé un contrat de travail en 2013 :

- 12 CDD temps plein ;
- 7 CDI temps plein ;
- 6 contrats d'apprentissage ;
- 1 contrat de pré-installation.

Une progression en 2014

46 employeurs potentiels ont été accompagnés et 32 d'entre eux (+25%) ont abouti à un contrat de travail :

- 5 CDD dont 2 à temps plein et 3 à temps partiel ;
- 27 CDI dont 15 à temps plein et 12 à temps partiel y compris 2 contrats de génération et 2 contrats uniques d'insertion.

Depuis le 31 décembre 2014, 20 employeurs sont toujours en phase d'accompagnement à l'embauche...



Concours "Une idée, un projet de nouvelle entreprise" dans les Ardennes

La Chambre Economique des Ardennes, en partenariat avec le Conseil Départemental des Ardennes et l'Agence Pour la Création d'Entreprises (APCE), organise un concours intitulé "Une idée, un projet de nouvelle entreprise" dans les Ardennes. Il vise à récompenser les idées de nouvelles activités les plus adaptées à notre territoire tout en étant originales et ambitieuses. Des sommes allant de 300 à 1 400 € sont à gagner alors n'hésitez pas et déposez votre candidature !

Plus de renseignements au Point Accueil Installation des Ardennes auprès d'Audrey CLEENEWERCK, 03.24.56.58.30 ou sur le site www.ardennes.chambagri.fr rubrique Installation.

Mettre en place une activité de diversification

Vous êtes agriculteur ou jeune agriculteur et vous avez un projet de diversification agricole ? La Chambre d'Agriculture des Ardennes vous propose une formation pour pouvoir acquérir une vision globale des activités d'accueil ou de vente directe et aussi pour connaître les étapes et les interlocuteurs pour mener à bien votre projet.

Date de la formation : le 22 juin de 9h30 à 17h30 à Charleville-Mézières.

Renseignements et inscriptions auprès du service Diversification : 03.24.36.64.41

Un accompagnement dans vos démarches

Un accompagnement dans l'intégration et l'optimisation de votre nouveau salarié

Passer d'un environnement de travail autonome ou réduit à la sphère familiale vers une organisation intégrant un salarié constitue un changement indéniable qui nécessite de s'interroger sur la future place de chacun.

La répartition des tâches, l'organisation, les règles de fonctionnement et les valeurs à partager doivent être mûrement réfléchies pour les faire vivre au quotidien.

Des formations ou des accompagnements individuels sont disponibles pour faciliter ces démarches.

Des formations à la clé

La Chambre d'Agriculture propose depuis ces dernières années des formations autour de la thématique de la Gestion des Ressources Humaines permettant d'appréhender au mieux la relation employeur/employé.

Cohésion de groupe, organisation du travail, communication, réglementation en matière de sécurité et de santé des travailleurs ou encore organisation du bureau sont autant d'éléments pouvant être abordés lors des multiples sessions de formations proposées.

Un parcours spécial employeur ou maître d'apprentissage

Bénéficier d'un accompagnement individuel durant 3 jours pour soutenir le futur employeur dans ses démarches juridiques, réglementaires et managériales, telle est l'ambition du parcours spécifique que propose la Chambre d'Agriculture des Ardennes.

Ce dispositif mis en place depuis quelques années a su démontrer les atouts de l'accompagnement individuel auprès de plusieurs chefs d'exploitation.

Formations disponibles

Construire et améliorer les relations de travail en groupe (2 jours)

Préserver et améliorer les relations humaines en société (2 jours)

Organiser efficacement son bureau (30 heures) - Améliorer les pratiques de rangement, acquérir une méthode de classement et aussi d'archivage, simplifier la gestion administrative de l'exploitation par des outils efficaces.

Rédiger son Document Unique d'Évaluation des Risques (2 jours)
Connaître la réglementation en matière de sécurité et de santé des travailleurs, prendre connaissance des lois (code du travail, responsabilité civile et pénale) et être capable de réaliser son propre Document Unique.

Renseignements auprès de votre centre de formation : 03 24 56 89 40