

PLAN REGIONAL DE FILIÈRE 2018-2020
ACTION 3.1
**« Accompagner l'emploi salarié en
élevage laitier »**

Le but de cette mesure est d'améliorer les conditions de travail des éleveurs **par la création d'emplois salariés** dans les exploitations bovin lait de la Région Auvergne-Rhône-Alpes.

A - Dépôt de la demande

L'éleveur réalise au préalable un diagnostic « ressources humaines » : aide réglementaire, définition du besoin, élaboration d'une fiche de poste, aide au recrutement et information sur les formations existantes (management par exemple). Le conseiller se porte garant de la réalisation du diagnostic en y apposant son visa.

Puis, l'éleveur complète le formulaire et réunit les pièces justificatives :

- Un relevé d'identité bancaire ;
- Un KBIS pour les exploitations sociétaires ;
- La copie du diagnostic « Ressources humaines » comportant le visa du technicien ;
- La fiche de poste du salarié ;
- Le document unique d'évaluation des risques (DUER) ;
- Attestation de minimis (plafond de 20 000€ depuis mars 2019) ;
- La copie du contrat de travail (à fournir au plus tard lors de la demande de paiement).

Le dossier signé est à transmettre, avec l'ensemble des pièces demandées à :

Mme Marion LAPORTE, Auvergne-Rhône-Alpes Elevage
mlaporte@aurafilieres.fr

Lorsque le dossier est complet, Auvergne-Rhône-Alpes Elevage dépose, pour le compte du bénéficiaire, la demande de subvention auprès du Conseil Régional dans un délai de 1 mois maximum. Ce dernier envoie un accusé de réception au bénéficiaire, qui précise le début d'éligibilité des dépenses (date de transmission à la Région du dossier complet).

Une embauche démarrée avant la date figurant sur l'accusé de réception devient inéligible. La réception de l'accusé de réception par le bénéficiaire ne préjuge pas de la validation de la subvention par la Région.

Après instruction de la demande de subvention et validation par les élus en Commission Permanente, le Conseil Régional établit une convention précisant le montant de l'aide, calculé à partir du montant prévisionnel des dépenses présentées dans le dossier de demande de subvention. Cette convention, valable deux ans, précise les modalités de versement de l'aide.

Attention : le montant d'aide notifié sera le montant maximal d'aide attribuée. Si le montant des dépenses effectives est supérieur au montant prévisionnel, le montant de l'aide ne sera pas réévalué.

Toute modification substantielle du projet doit faire l'objet d'une demande d'avenant (via le même formulaire). Cela concerne notamment : Les modifications importantes du temps de travail ou de la durée du contrat du salarié, un changement de salarié, des modifications concernant l'employeur...

B - Dépenses éligibles

Sont éligibles les salaires, charges salariales et patronales relatives à l'emploi créé.

Cette aide est versée directement aux éleveurs qui embauchent un salarié (création d'emploi) à hauteur **d'1/4 temps minimum** sur **12 mois minimum**.

Seuls les motifs suivants pourront, avec l'accord du financeur, permettre un versement sur une embauche d'une durée inférieure à 12 mois : retraite, démission, licenciement pour faute grave, pour faute lourde, pour inaptitude, décès.

Cas particuliers :

- **L'emploi familial** est éligible sous certaines conditions : situation exceptionnelle (santé). Le salarié devra justifier d'une autre expérience professionnelle préalable. Il est rappelé que cette action n'est pas un dispositif de pré-installation.
- **Les exploitations ayant plusieurs activités** : les exploitations sont éligibles à condition que l'élevage laitier représente plus de 50% du chiffre d'affaire.
- **L'apprenti qui devient salarié** : Un apprenti devenant salarié de l'exploitation ayant déjà bénéficié d'un soutien pour le contrat d'apprentissage est éligible.
- **Le portage salarial** : Il est éligible s'il s'agit d'une création d'emploi, si l'emploi partagé n'est pas possible et si les conditions de travail de l'éleveur sont bien améliorées. L'aide portera sur le coût du salarié hors coût du service de portage salarial (qui reste à la charge de l'éleveur). La convention attributive de subvention précisera qu'il ne s'agit pas de cout direct de personnel mais de cout direct hors frais de personnel.
- **La demande de rétroactivité** : Si le salarié est déjà embauché, le dossier est inéligible car une dépense déjà engagée ne peut être soutenue par une aide publique relevant d'une aide d'état.
- **Salarié mineur ou retraité** : Les mineurs et les retraités ne sont pas éligibles.

C - Modalités financières

L'enveloppe annuelle étant limitée, une priorisation des projets pourra être réalisée.

Cette aide est versée sous forme d'un paiement unique.

- Taux de subvention : 30% maximum des dépenses éligibles HT

- Plafond de subvention : 5 000 € par élevage et par dossier quelle que soit la forme juridique

Un éleveur peut au maximum bénéficier sur la période 2008-2020 du financement de deux dossiers relatifs à la création d'un emploi, le second n'étant pas considéré comme prioritaire.

D – Versement de l'aide

A l'issue des 12 mois suivants l'embauche, l'éleveur envoie les justificatifs de réalisation pour solliciter le versement d'aide, au plus tard 24 mois après la date de délibération d'attribution (inscrite sur la convention) directement à la Région. Il se réfère à sa convention pour effectuer cette démarche.

La demande de versement de l'aide est constituée des pièces suivantes :

- Les copies des fiches de paie du salarié ;
- Le contrat de travail du salarié ;
- Un relevé d'identité bancaire ;
- L'état récapitulatif des dépenses ;
- Un élément de publicité : courrier de l'employeur au salarié indiquant le montant de l'aide de la Région avec le logo de la Région.

Le dossier est ensuite instruit par le Conseil Régional, qui vérifie sa conformité, calcule le montant de l'aide justifiée et procède au paiement.

E – Autres informations

- **Contenu du diagnostic Ressources humaines :**

Il doit contenir au minimum les informations suivantes :

- Présentation de l'entreprise (situation actuelle / situation future), de l'activité de l'exploitation (nb de vaches, nb de génisses, lait produit, nb d'ha etc...) et de la main d'œuvre (permanente, occasionnelle et bénévole en UMO).

- Les raisons qui amènent l'exploitation à embaucher un salarié permanent, le ciblage des besoins et l'impact sur l'organisation du travail.
- Une fiche de poste avec missions, activités (activités prioritaires et secondaires), savoir-faire, savoir-être, conditions et modalités de travail...

De plus, l'entretien doit permettre de répondre aux questions sur la réglementation, le recrutement et informer sur les formations existantes (management par exemple).

- **DUER :**

La prévention des risques est essentielle pour limiter les accidents et améliorer les conditions de travail. Le Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER) doit préciser toutes les situations de travail susceptibles de causer des accidents ou d'engendrer des maladies professionnelles et les mesures de prévention prises ou à prendre. L'ensemble des ateliers d'une exploitation doivent faire l'objet d'une analyse de risques. Il doit être mis-à-jour une fois par an ou à chaque nouveauté (nouvel atelier, nouveau matériel, nouveau bâtiment...).

De plus, le DUER est une exigence réglementaire depuis 2002 pour l'ensemble des exploitations susceptibles d'accueillir des salariés, des agents de remplacement, ou de groupements d'employeurs, des stagiaires, des salariés CUMA, des apprentis, des personnes intervenant dans l'acte de production (techniciens de contrôle de performance, vétérinaires, contrôleur laitier...) etc. C'est donc l'ensemble des exploitations qui sont concernées.

Même s'il peut être rempli par les éleveurs, il leur est conseillé de se faire accompagner dans sa rédaction. Ce travail nécessite des compétences spécifiques que les agriculteurs peuvent trouver auprès de la MSA, de la FNSEA, de certaines banques ou coopératives, etc....

Un modèle est disponible sur : <http://www.charte-elevage.fr/10242018-1127/la-charte-sempare-de-la-question-de-la-s%C3%A9curit%C3%A9-en-%C3%A9levage>