



Alexandre MORTIER  
Vice-Président du SEDIMA

éditorial

## » Le capital humain, une richesse primordiale

La crise de la Covid-19 a mis en lumière la place primordiale qu'occupe le capital humain dans le maintien et le développement de nos entreprises.

Malgré les conditions de travail rendues plus difficiles par les confinements successifs et les contraintes liées au respect des gestes barrières, l'efficacité et la motivation de nos salariés n'ont, dans bien des cas, pas été fondamentalement ébranlées, ni remises en question.

Nous avons dans notre profession une culture d'adaptation aux situations difficiles. Nous avons appris à gérer au quotidien les impondérables et à trouver des solutions. Ce qui rend nos équipes agiles face aux situations imprévues.

La crise sanitaire qui nous frappe n'a pas manqué de révéler notre capacité à faire preuve d'engagement et d'adaptation pour pouvoir continuer nos activités et assurer notre mission de service. Nous avons imaginé de nouvelles organisations de travail et accélérer les mutations technologiques pour concilier activité professionnelle et crise sanitaire. Nous avons fait preuve de bon sens pour trouver des solutions pour nos salariés confrontés aux problèmes de garde d'enfants, et avons su gérer les absences sans perturber le service à nos clients.

Sans aucun doute, force est de constater que les valeurs du numérique, bien qu'elles ne soient pas unanimement partagées, sont pour autant, au centre de nouvelles pratiques de notre quotidien.

Il y aura un post Covid en matière de culture managériale afin de soutenir l'équation délicate entre vie familiale, vie au travail et performance économique de nos entreprises. Le SEDIMA et les partenaires sociaux l'ont bien compris et ces sujets sont au cœur des débats.

Mais cette crise ne va pas tout révolutionner. Le bon sens reste de mise.

Les valeurs d'antan sont les meilleures conseillères pour dessiner notre futur.

Comme le disait mon grand-père : « Un escalier se balaie par le haut, se construit par le bas et se monte marche par marche... ». A bon entendeur !

## La Covid-19 a t'elle modifié les pratiques managériales au sein des concessions ?



Photo groupe Ouvrard

» Lire dossier en pages 4 à 6



## Ballanger et AMA intègrent le groupe Serco

Le groupe Serco, importateur suisse et concessionnaire français de la marque Claas, auquel appartient déjà l'entreprise Dousset Matelin depuis 2016, vient d'acquiescer les concessions Ballanger et AMA (Angoulême Matériel Agricole). Les trois entités seront donc regroupées sous l'égide de Serco France et bénéficieront de synergies dans les domaines des finances, de l'administration, de l'informatique, du marketing ou de la digitalisation. Elles conservent toutefois chacune leur identité propre.

*Le groupe Serco emploie 500 personnes sur 30 sites en Suisse et en France.*

*Dousset Matelin, dont le siège social est à Neuville du Poitou (86) est concessionnaire dans la Vienne, les Deux-Sèvres, l'Indre et Loire, la Charente, la Dordogne et la Corrèze (12 bases, 130 salariés).*

*Ballanger et AMA sont concessionnaires en Poitou-Charentes (8 bases, 150 salariés).*

## Le groupe Cheval rachète son agent David

Le groupe Cheval, concessionnaire New Holland dont le siège social se situe à Chauvencourt dans la Meuse (55), vient de racheter David SAS, son agent depuis 25 ans basé à Limey en Meurthe et Moselle (54). Par cette acquisition, le groupe Cheval étend son secteur sur le périmètre de Toul et Pont à Mousson.



Florent CARÉ, dirigeant du groupe Cheval (à droite) et Jean-Pierre DAVID (David SAS).

*Le groupe Cheval se compose de 12 bases et 110 salariés répartis sur les départements de la Meuse, la Meurthe et Moselle, la Moselle, les Vosges, la Marne et la Haute Marne.*

## Nodimat devient Nodimat-Granday

La société Nodimat qui appartient au groupe Ouvrard depuis 2016 vient de fusionner avec la concession Granday située au sud de Beaune. Cette dernière avait aussi intégré le groupe Ouvrard en 2018, lui permettant d'élargir ses compétences avec une activité viticole en Bourgogne.

La nouvelle structure prend la dénomination Nodimat-Granday. Elle distribue New Holland et se compose de 8 bases et 120 collaborateurs répartis sur les départements de l'Aube (10), de la Haute-Marne (52) et de la Côte-d'Or (21).



L'agence Nodimat-Granday de Vendevre-sur-Barse (10), qui avait été soufflée entièrement par une tornade en avril 2018 (sans faire de victimes), vient de renaître. Trois ans après, un nouvel espace de plus de 2 000 m<sup>2</sup> moderne et fonctionnel remplace l'outil de travail qui était hors d'usage.

## Taveau : une nouvelle base dans la Somme

Les Ets Taveau, distributeurs Deutz Fahr et Artec, déjà implantés dans l'Oise avec 2 bases (à Saint André Farivillers et Pontpoint) ont installé leur 3<sup>e</sup> base à Rosières en Santerre dans la Somme. Cette stratégie leur permet de développer une activité matériels de pomme de terre et légumes, avec la marque Dewulf, sur l'Oise (60) et le sud de la Somme (80).



*L'entreprise familiale, qui compte un effectif de 25 personnes, projette de recruter rapidement de nouveaux techniciens.*

### Brèves Salons

#### Agritechnica reporté au printemps 2022

Le contexte sanitaire mondial actuel ne permettant pas avec certitude un salon Agritechnica en novembre 2021, l'organisateur DLG, le comité des exposants et leurs partenaires, ont décidé de le reporter. Il se tiendra à Hanovre du 27 février au 5 mars 2022.

#### Sima Innovation Awards : résultats du concours 2021

C'est sous une forme digitale que le Sima a tenu sa cérémonie de remise des prix « Sima Innovation Awards », le 22 avril dernier. Parmi les 110 dossiers présentés, 40 ont été sélectionnés par un jury d'experts sous la houlette de Christian HUYGHE (Directeur Scientifique Agriculture de l'INRAE\*). Les 15 lauréats de l'édition 2021 sont :

##### dans la catégorie « sols et cultures »

> SmartApply	système de pulvérisation intelligent	Smart Guided Systems
> Speed Control	nouvelle technologie d'épandage	Sulky
> Farmdroid FD20	robot de semis et de désherbage	Stecomat

##### dans la catégorie « de la récolte au stockage »

> CropVision	trieur optique de pommes de terre	Downs
> NutriSense	analyse des nutriments durant la récolte	New Holland Agriculture
> Venti'Javelot	dispositif de ventilation	Javelot

##### dans la catégorie « élevages et énergies renouvelables »

> Aura	mélangeuse automotrice	Khun
> Cogen'air	séchage thermovoltaïque de fourrage	Base
> Fusion	benne 2 en 1	Deguillaume

##### dans la catégorie « électronique embarquée, pièces et services »

> VitiDrive	contrôleur intelligent d'outils viticoles	Vitibot
> Ceniux-TX	dispositif Zone Finder de cartographie	Amazone
> Capteur de pression sur caisson de nettoyage		New Holland Agriculture

##### prix spécial « innovation pour la transition agroécologique »

> Zürn Top	écimeuse-récolteuse	Zürn Harvesting/Bouillé Concept
------------	---------------------	---------------------------------

##### prix spécial « santé et sécurité au travail »

> Krone Easynet	chariot de chargement sur presses Variopack	Krone France
-----------------	---	--------------

##### « coup de cœur » du jury

> J'M'utiliser les automoteurs de levage	pack de formation	MSA Auvergne
--	-------------------	--------------

\* Institut National de Recherche pour l'Agriculture, l'Alimentation et l'Environnement.

**Souriez,  
vous êtes au cœur  
de notre projet.**

En vous proposant des services toujours plus adaptés, en agissant avec écoute et proximité, Malakoff Humanis s'engage pour votre bien-être au service de la performance de votre entreprise.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur [malakoffhumanis.com](http://malakoffhumanis.com)



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

On aime vous voir sourire



agenda

mars et avril 2021

### interne

- Commission Sociale
- Commission Prospective
- Commission Emploi-Formation
- Bureau Exécutif

### externe

- Commission Patronale FNAR, DLR, SEDIMA
- Commission Paritaire
- Commission nationale paritaire pour l'emploi (CNPE)

MENSUEL DES ENTREPRISES DE SERVICE ET DISTRIBUTION DU MACHINISME AGRICOLE ET DES ESPACES VERTS

**SEDIMAG**

Consultable sur [www.sedima.fr](http://www.sedima.fr)

Directeur de la publication : Jean-Paul BRETON  
 Rédactrice en chef : Laurence ROUAN  
 Rédaction / Publicité : Place Maurice Loupias - BP 508  
 24105 Bergerac cedex - Tél 05 53 61 65 88  
 Administration : 6 bd Jourdan - 75014 Paris - Tél 01 53 62 87 10

- Facebook@Sedimasyn dicat
- LinkedIn@sedima-syn dicat
- Instagram -> @sedimasyn dicat

Imprimerie GDS - 87 Limoges - DEPOT LEGAL AVRIL/ MAI 2021 - ISSN 1259-069 X

## Emploi-formation

Service Formation du SEDIMA

# Rappel des règles de prise en charge des stages de formation par l'OPCO-EP

Depuis 2019 notre branche professionnelle a intégré l'OPCO des Entreprises de Proximité (OPCO EP) qui regroupe 54 branches. Elle y est représentée au sein de la Section Paritaire Professionnelle (SPP) de la branche SDLM où siègent 4 représentants du SEDIMA qui y défendent les intérêts et besoins de la profession. La SPP se réunit 4 à 5 fois par an et est l'instance par laquelle vos représentants font remonter vos demandes et difficultés.

Les barèmes de prise en charge des formations 2020 étaient calés sur ceux de 2019 et adaptés à une gestion centralisée par un établissement dédié comme l'était AGEFOMAT. L'intégration à l'OPCO EP et sa nouvelle organisation ont amené les partenaires sociaux à faire évoluer les règles de prise en charge sur 2021.

Ainsi, de nouveaux barèmes ont été fixés par la SPP pour 2021, en particulier pour les entreprises de moins de 50 salariés afin de répondre à leurs besoins de financement.

Les barèmes des frais annexes ont été également été revus pour simplifier la gestion.

Les plafonds liés à la contribution conventionnelle (ceci concerne toutes les tailles d'entreprises) ont été harmonisés afin de faciliter leur gestion.

Nos adhérents peuvent prendre connaissance de ces plafonds en allant sur le site intranet du SEDIMA.

Autre nouveauté, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021 l'OPCO EP a décidé d'harmoniser les procédures de traitement relatives à la prise en charge des

formations en instaurant la demande préalable. Ainsi, les entreprises doivent adresser, idéalement 1 mois avant le début de la formation, à l'OPCO EP via le portail entreprise :

- > le programme du stage,
- > le nom du/des salarié(s) concerné(s),
- > le devis avec le montant de la formation.

Une fois le stage terminé, l'entreprise complètera son dossier, toujours sur le portail entreprise, en ajoutant la facture ainsi que la/les feuille(s) de présence.

Cette nouvelle procédure de demande préalable permettra à l'OPCO EP d'engager les fonds dès réception de la demande. Cette procédure prend notamment tout son sens pour les formations réalisées en fin d'année. L'OPCO peut ainsi réserver les fonds nécessaires en amont de la formation, pour éviter que des fonds dédiés à notre branche, non consommés au 31 décembre de l'année.

Les demandes sont ensuite dirigées vers la délégation régionale de l'OPCO EP dans laquelle se situe l'entreprise car les dossiers ne sont plus traités au niveau national.

Vous pouvez consulter la documentation complète relative aux financements 2021 des formations sur le site Internet du SEDIMA, rubrique Assistance et Expertise > Vie syndicale > Autres.



## Prévention

Interview L.R.

# G2P, l'outil d'évaluation des risques de la profession

Face à la complexité de gestion des risques professionnels au sein des concessions, le SEDIMA a mandaté le cabinet Didacthem pour créer un outil dématérialisé spécifique à la Distribution.

Ainsi l'outil G2P, mis à disposition des adhérents depuis 2017, est une plateforme en ligne qui leur permet de piloter la prévention des risques au sein de leurs entreprises en identifiant les situations de risques et les potentielles actions correctives à mettre en œuvre. Il leur permet aussi de répondre plus facilement à l'obligation annuelle du Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER).



Camille COTTET

Didacthem



réglementations. Le SEDIMA bénéficiera d'ailleurs dès ce mois de mai d'une version mise à jour. J'accompagne par ailleurs les branches dans la mise en œuvre de leur communication sur l'outil auprès de leurs adhérents.

### >> Comment décririez-vous l'outil G2P ?

Il est facile d'utilisation et permet un gain de temps. Il se décompose en 3 étapes.

La première est un diagnostic d'évaluation des risques professionnels via un questionnaire qui comporte jusqu'à 80 questions à cocher. Ces questions font référence à des situations du quotidien de la concession selon les métiers et les unités de travail concernées.

La seconde étape permet d'obtenir la classification des risques propre à l'entreprise selon un taux de risques et de gravité.

La troisième étape propose des actions annuelles de correction ainsi qu'un monitoring statistiques pour observer leur évolution.

### >> Quelle est la mission de Didacthem ?

Didacthem est un cabinet de conseil et un organisme de formation dédié à la prévention des risques professionnels. Situé à Paris, il compte 5 salariés et s'appuie sur un réseau d'experts professionnels de la santé.

Plus précisément, je suis en charge du développement et de la communication de la plateforme G2P, que nous avons créée spécifiquement pour les adhérents du SEDIMA. Je conceptualise de nouvelles fonctionnalités selon l'évolution des

VOTRE PARTENAIRE PRÉVENTION G2P

### Diagnostique personnalisés

Des questionnaires simples, concrets et adaptés à votre secteur d'activité.

### Suivi statistique

Obtenez le classement des risques sur l'ensemble de vos sites, classés par site ou par unité de travail.

### Pilotage

Votre diagnostic est établi. Avec le classement de vos risques, l'outil G2P vous propose des recommandations personnalisées conçues sur mesure pour votre secteur d'activité.

### La prévention au quotidien : une démarche bénéfique

On fait tous de la prévention sans le savoir : la plus petite action qui améliore la sécurité et / ou le bien-être des salariés sur leur lieu de travail est déjà un acte de prévention efficace.



Prévention

Productivité

Performance

Sérénité

**SIMO-NET**  
L'OCCASION DE GAGNER DU TEMPS ET DE L'ARGENT



Offrez-vous l'expertise la plus précise pour évaluer votre matériel d'occasion

WWW.SIMO-NET.FR PERMET D'AVOIR ACCÈS À :

- LA VALEUR COTE SIMO OCCASION,
- AU MODULATEUR,
- AUX FICHES COMMERCIALES,
- À LA VALEUR MOYENNE OFFERTE À LA VENTE,
- AUX OFFRES EN COURS DU SITE AGRIAFFAIRES DES MATÉRIELS COTÉS.

Pour plus d'information, contactez le CDEFG : [info@cdefg.fr](mailto:info@cdefg.fr)

## Témoignage

## Améliorer l'intégration des nouveaux collaborateurs est une réflexion constante que nous devons avoir



Gwénaëlle MORIO

Directrice Générale du groupe Ouvrard

Gwénaëlle MORIO est à la tête du groupe Ouvrard (Ouvrard Vendée, Ouvrard Touraine, Ouvrard Charentes, Charentaise de Motoculture, Semat et Nodimat-Granday,) qui se compose de 36 bases et 565 salariés. Distributeur de matériels agricoles depuis plus de 50 ans, l'entreprise déploie ses activités sur 10 départements (Vendée, Charentes, Deux-Sèvres, Vienne, Maine et Loire, Indre et Loire, Aube, Haute-Marne et Côte d'Or). Exerçant précédemment des fonctions ressources humaines dans d'autres régions et groupes, elle a rejoint l'entité familiale en 2003 où elle a créé un service RH qui compte aujourd'hui 3 personnes dédiées. Sa fonction de direction générale reste imprégnée par sa forte « coloration » RH. Témoignage sur le management du personnel...

connaître et en donnant l'envie de nous rejoindre, professionnaliser nos pratiques pour fidéliser nos nouveaux entrants en les formant et en les accompagnant pour qu'ils trouvent leur place et qu'ils puissent devenir à leur tour dans le futur de bons tuteurs.

Nous sommes une pépinière de recrutement, nous consacrons plus de 10 % de nos effectifs

à l'alternance tous les ans. Nous avons donc 60 jeunes alternants à l'heure actuelle.

Par la formation, notre objectif est d'avoir du personnel engagé, mobilisé, épanoui et autonome. Le comité de direction a mis par ailleurs en place une commission RH pour travailler sur l'amélioration de l'intégration des collaborateurs, c'est une réflexion constante que nous devons avoir au niveau de notre stratégie d'entreprise.

### >> Quelles sont vos méthodes de recrutement ?

Nous avons tissé des liens étroits avec les établissements scolaires qui nous entourent. Nous utilisons Pôle Emploi, les réseaux sociaux ainsi que les sites internet dédiés, job board, que ce soit pour diffuser des annonces ou faire des recherches dans leurs bases de CV. C'est la variété et le renouvellement du sourcing qui compte !

Mais ce sont nos salariés qui sont les premiers ambassadeurs de notre groupe pour donner envie à d'autres de l'intégrer. Nous accueillons aussi régulièrement des profils plus matures qui viennent de métiers connexes et qui peuvent nous apporter des connaissances d'autres secteurs. Une des clés du recrutement repose sur les valeurs du candidat par rapport à celles de l'entreprise d'accueil. C'est pour cela que dans nos pratiques nous travaillons sur le sentiment d'appartenance, sur le sens au travail et la reconnaissance des missions.



### >> Sur quels principes reposent vos pratiques managériales ? Ont-elles souffert de la crise sanitaire ?

La crise sanitaire nous a fait nous interroger sur des pratiques que nous n'avions pas spécialement mises en priorité dans nos concessions. Nous avons évolué aujourd'hui sur le télétravail car nous avons vu que cela pouvait fonctionner lors du 1<sup>er</sup> confinement. Il nous faut à présent trouver le bon équilibre, notamment sur l'assouplissement des horaires de travail qui implique la responsabilisation des collaborateurs et induit leur bonne adaptation aux services concernés.

Ainsi nos personnels administratifs ont pu aménager leurs horaires de sortie en écourtant leur pause déjeuner ou cumuler des heures pour bénéficier de plus de congés. Cette évolution de la pratique est petit à petit en train de se mettre en place et pourrait perdurer, voire s'étendre à autres services.

Il nous faut nous appuyer davantage sur nos valeurs d'entreprise face à un environnement qui mute. Au cœur de la crise sanitaire, nous avons choisi de nous appuyer sur nos CSE (comité social économique), relais de nos collaborateurs, en ayant des échanges plus étroits et réguliers.

Face aux contraintes sanitaires, une grande réunion annuelle du personnel étant inenvisageable, nous nous sommes là aussi adaptés pour conserver le lien avec nos équipes et donner plus de sens à notre stratégie d'entreprise. En février 2021, j'ai donc co-animé avec les directeurs de chaque base 33 réunions pour communiquer sur le groupe, ses objectifs et ses actions et insuffler de l'énergie à chacun de nos salariés. Il était important d'aller vers eux après une année 2020 complexe.

### >> Le télétravail vous a-t-il contraint à de forts investissements informatiques ?

Nous avons renforcé en 2020 le nombre de nos ordinateurs portables et la mise en place de connexion à distance. Nous avons créé une commission de direction « systèmes d'information & digitalisation », notamment pour diagnostiquer nos besoins en outils collaboratifs : matériels informatiques, serveurs, datacenter, débit, équipements de téléphonie et de visio-conférence. L'objectif est une mise en œuvre pour 2022. Une partie du projet est à ce jour budgétée à 5 ans.

### >> Quels sont les défis que vous devez relever en matière de gestion RH et de recrutement ?

Ils reposent sur deux axes : rendre attractif et visible notre secteur d'activité en nous faisant

## Point de vue

## Nous avons fait le



Anne-Claire LECARDONNEL

Directrice Générale de Pré Vision \*

Arrivée en 2000 au sein de l'entreprise familiale, Anne-Claire LECARDONNEL débute à la Sofimat en tant que vendeuse de matériels d'occasion, puis responsable occasion et marketing. En 2005, elle poursuit son parcours en Espagne où elle crée la filiale Sofimat Espagne qui distribue du matériel d'occasion et un réseau de distribution pour les marques Emily et Magsi. A son retour en 2013, elle rejoint l'équipe de direction de la holding familiale Pré Vision et prend en parallèle la direction de la Sofimat. En 2015, elle reprend la direction générale de Pré Vision avec sa sœur Bénédicte EMILY. La Sofimat compte 160 salariés et 7 bases implantées sur le Finistère et le Morbihan. Elle distribue la marque John Deere et développe des activités agricoles et espaces verts. Entretien sur la gestion des ressources humaines en période de crise sanitaire...

\* Pré Vision regroupe les sociétés Sofimat, Jardi Expert Motoculture, Emily, Magsi, Oxymax et Oxyontage.

## Grâce au bilan de protection sociale, faites le point sur votre situation personnelle et professionnelle

En réalisant votre bilan personnalisé offert et sans engagement, vous visualiserez les atouts, les lacunes de votre situation actuelle et les solutions envisageables en matière de protection sociale pour améliorer votre avenir.

### Retraite

Quel sera le montant de vos revenus à la retraite ? ...

### Santé

Avez-vous une bonne couverture santé ? ...



### Prévoyance

Êtes-vous bien couvert en cas d'arrêt de travail ou de décès ? ...

### Épargne

Vous souhaitez préparer un projet ou financer les études de vos enfants ? ...

**5 minutes**

pour prendre rendez-vous

**1 heure**

pour un bilan personnalisé offert d'une valeur de 1 000 €

**1 vie**

de protection sociale complète

Par téléphone

0970 808 808  
(Numéro non surtaxé)



<https://www.ag2rlamondiale.fr/contactez-nous>



**AG2R LA MONDIALE**  
Prendre la main sur demain

# choix de l'alternance pour pallier au déficit de recrutement

## >>> La crise sanitaire a-t-elle impacté les pratiques managériales au sein de la concession Sofimat ?

Nos bases espaces verts étant fermées lors du premier confinement, certains de nos salariés étaient en télétravail, d'autres ont prêté main forte à leurs collègues de l'agricole. Ce troisième confinement est différent puisque l'ensemble de nos activités est reconnu comme essentiel. Seulement cinq de nos collaborateurs travaillent en distanciel à l'heure actuelle. Je dirais que l'impact de la crise a été faible sur notre organisation des ressources humaines, déjà bien rodée. Nous nous sommes attachés durant cette période à renforcer notre management de proximité avec l'ensemble de nos salariés, via nos managers de bases, pour répondre au mieux à leurs attentes, en étant plus à l'écoute des plannings et des contraintes personnelles. Cette stratégie de proximité a contribué au maintien d'un contact fort avec notre clientèle et a bénéficié au développement de la concession. Nos activités au final ont été en croissance en 2020.

Dans le cadre de son développement et pour accompagner la forte croissance de ses activités, Sofimat recrute. Les postes proposés incluent : Mécanicien agricole, Mécanicien chaudière, Mécanicien / Technicien matériels de récolte, Mécaniciens / Techniciens agricoles, Mécanicien / Technicien espaces verts, Technicien robots de tonte, Gestionnaire de parc occasion, Gestionnaire RH, Contrôleur de gestion, Acheteur, Secrétaire accueil, Secrétaire facturation, Secrétaire achat, Responsable de magasin, Directeur technique, Technico-commercial service occasion / export, et Magasiniers vendeurs. Le poster mentionne également 13 apprentis et 12 apprentis supplémentaires.

**Jérôme AMEGLIO**  
Nouveau Directeur Général de Sofimat

Cet ex-sportif de haut niveau et ancien directeur multisites dans le négoce de matériaux, a choisi de rejoindre l'entreprise Sofimat où il a occupé durant 3 ans le poste de Directeur adjoint au côté de Anne-Claire LECARDONNEL. Il vient d'être nommé Directeur Général de la Sofimat. Passionné par le machinisme agricole, sa nouvelle fonction a pour objectif de garantir le meilleur service clients, poursuivre le développement des activités de l'entreprise, avoir une politique de recrutement adaptée et pérenne.

## >>> Rencontrez-vous des difficultés de recrutement ?

Nous peinons effectivement à trouver des candidats confirmés au magasin, à l'atelier ou au commerce. Le fait n'est pas nouveau dans notre profession. Nous avons donc fait le choix de l'alternance. Depuis 2015, nous avons titularisé en CDI 20 apprentis. Aujourd'hui nous formons 13 apprentis techniciens et commerciaux. Avec les nouvelles aides du gouvernement récemment entrées en vigueur, nous envisageons de recruter 13 apprentis de plus en les destinant à des activités en plein développement comme l'agriculture de précision. D'ici 2025 nous aurons 14 départs en retraite (8 mécaniciens-techniciens, 3 magasiniers, 2 vendeurs et 1 responsable). Et nous comptons tous les remplacer.

La bonne intégration des nouveaux collaborateurs et leur accompagnement reste un de nos principaux défis. Le tutorat, chez nous, se fait sur la base du volontariat et il est capital. Il est la condition sine qua non d'une alternance réussie.

## >>> Comment recrutez-vous ?

Nous misons sur le recrutement local, en milieu rural. Nous essayons d'être inventifs en utilisant le job dating, en créant des vidéos métiers et en les relayant sur nos réseaux sociaux (Facebook, Instagram) et sur notre site internet. Nous faisons régulièrement des insertions dans la presse locale ou spécialisée.

Nous accueillons aussi dans l'entreprise des élèves de collègues en stages de découverte ou des stagiaires dans le cadre de leurs cursus. Le degré de formation n'est pas pour nous le premier critère de recrutement. C'est la capacité de la personne à apprendre et à s'adapter au métier qui nous incombe.

Le public urbain ne connaît pas suffisamment les métiers du machinisme agricole et de l'espace vert, ou même l'agriculture en règle générale. Nous aurions tout intérêt à mieux valoriser les noms de nos métiers et à communiquer fortement en région, au niveau local, sur les postes à pourvoir et les formations existantes pour exercer ces métiers.



DÉSORMAIS 100 % DIGITALISÉ

**ACTIMAT,  
VOTRE SOLUTION CRÉDIT  
OU FINANCEMENT LOCATIF  
CHEZ VOTRE CONCESSIONNAIRE  
DE MATÉRIEL AGRICOLE.**

**Crédit Mutuel**

Caisse Fédérale de Crédit Mutuel et Caisses affiliées, société coopérative à forme de société anonyme au capital de 5 458 531 008 euros, 4 rue Frédéric-Guillaume Raiffeisen, 67913 Strasbourg Cedex 9, RCS Strasbourg 8 588 505 354, N° Orias 07 063 758. Caisse Fédérale du Crédit Mutuel Océan, Société Anonyme Coopérative de Crédit à Capital Variable, 34 rue Léandre Merlet, BP 17, 85001 La Roche sur Yon Cedex, RCS La Roche sur Yon B 307 049 015, N° Orias 07 027 974. Caisse Fédérale du Crédit Mutuel de Maine-Anjou et Basse Normandie, Société coopérative anonyme à capital variable, au capital initial de 38 112 euros, 43 boulevard Volney, 53083 Laval Cedex 9, immatriculée sous le n° 556 650 208 R.C.S. Laval, N° Orias 07 024 314. Banques régies par les articles L.511-1 et suivants du Code monétaire et financier – pour les opérations effectuées en leur qualité d'intermédiaires en opérations d'assurance – (www.orias.fr) – Contrats d'assurances souscrits auprès de ACM VIE SA et ACM IARD SA entreprises régies par le Code des Assurances. Crédit Mutuel Leasing – Société anonyme au capital de 35 353 530 euros – Siège social : Tour D2, 17 bis Place des Reflets, 92988 Paris La Défense Cedex – France – RCS Nanterre 642 017 834 – N° Orias : 09 046 570.

Raf. : 02-34-31 Magazine Agricole - Crédit photo: iStock/Gettyimages

## Entretien

# Pour la prévoyance et la santé, nous sommes plus forts dans une démarche collective !



**Caroline FONTVIELLE-BIGOURET**  
Présidente du groupe Fontvielle

que ce soit la branche qui négocie les garanties santé et prévoyance est plus performant que si chaque entreprise traitait elle-même et de façon individuelle son contrat.

A terme, les organismes choisis devront appliquer les mêmes tarifs et garanties quelle que soit la

taille de la concession. Cela permet aux dirigeants de bénéficier de contrats sans fluctuations à la hausse et de mieux maîtriser l'impact économique.

Ensemble, dans une démarche collective, nous sommes plus forts !...

*Troisième génération au sein de l'entreprise familiale, Carole FONTVIELLE-BIGOURET dirige le groupe Fontvielle (4 bases – 53 salariés) qui se compose des sociétés Fontvielle et Ray. Les concessions distribuent New Holland sur le secteur de la Creuse, une partie de l'Allier et du Puy de Dôme.*

Les sujets de la commission Sociale étant nombreux, certains sont travaillés en amont et pendant l'avancement des travaux par sous-groupes. C'est le cas du dossier de renouvellement des contrats de prévoyance et santé de la branche.

Caroline FONTVIELLE-BIGOURET, membre de la commission Sociale du SEDIMA depuis 10 ans, est référente prévoyance et santé de la commission éponyme. Elle nous détaille sa mission...

## » Pourquoi procéder au renouvellement des contrats de prévoyance et santé de la profession ?

Les contrats qui lient le SEDIMA et ses partenaires en matière de prévoyance (AG2R) et de santé (Malakoff Mederic) arrivent au terme de la période de recommandation.

Les instances ont donc décidé de lancer un nouvel appel d'offres. Notre profession se doit en effet de protéger ses salariés en cas de maladie et d'accident de travail, mais aussi de rechercher pour ses adhérents des garanties de qualité, intéressantes d'un point de vue financier.

## » Où en êtes-vous de la démarche ?

Les dossiers des candidats viennent d'être réceptionnés, ils vont être contrôlés pour savoir s'ils correspondent bien au cahier des charges. Puis ils passeront ensuite en commission Paritaire, avant que les candidats ne soient auditionnés. Un ou plusieurs organismes seront choisis et recommandés par la branche. Les conditions seront applicables en principe au 1<sup>er</sup> janvier 2022 afin de laisser le temps aux entreprises de se positionner.

## » Quels sont les avantages de la recommandation ?

Toutes les entreprises ont l'obligation du maintien de salaires en cas d'arrêt de travail et de proposer à leurs salariés une mutuelle avec un minimum de 50 % de prise en charge du montant des cotisations. Les carrières étant de plus en plus longues, les coûts liés à la prévoyance et à la santé ne cessent d'augmenter pour nos entreprises. Le fait

## CAP SUR L'AGRICULTURE DURABLE



**Agrilismat Green** : une solution de financement spécifique pour l'achat de matériels ou machines agricoles dédiés à la transition\*.

Vos clients pourront bénéficier d'un taux préférentiel sur leurs investissements\*\* liés à la transition agroécologique et aux aléas climatiques.

Contactez un conseiller Banque Populaire pour plus d'informations.

**BANQUE POPULAIRE**

Document à caractère publicitaire et sans valeur contractuelle.

Green : vert. Les listes de matériels éligibles sont répertoriées en annexe des deux décrets relatifs au plan de relance Décision n°INTV-SANAEI-2020-67 relative à la mise en œuvre d'un programme d'aide aux investissements en exploitations pour la protection contre les aléas climatiques. Décision n°INTV-SANAEI-2020-68 relative à la mise en œuvre d'un programme d'aide aux investissements en exploitations pour la réduction des intrants. \*\*Offre valable jusqu'au 31/03/2023. Sous réserve d'acceptation du dossier par Banque Populaire.

BPCE - Société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 173 613 700 euros - Siège social : 50, avenue Pierre Mendès France - 75201 Paris Cedex 13 - RCS Paris N° 493 455 042.

Credit photo : iStock.