

Réseau CUMA : consolider nos modèles économiques... quels leviers pour demain ?

Face à la baisse des subventions publiques, à l'érosion du nombre d'exploitations et aux exigences de nouvelles compétences, le modèle financier traditionnel des fédérations est mis à l'épreuve. Le séminaire du COD Sud-Ouest a ouvert le débat en explorant des pistes concrètes pour assurer la pérennité du réseau. Décryptage d'un sujet vital pour l'avenir de nos structures.

(retour sur un atelier du séminaire du COD Sud-Ouest, décembre 2025)

Dans un contexte agricole et institutionnel en profonde mutation, les fédérations de CUMA doivent réinventer leurs équilibres financiers. Historiquement basés sur les cotisations et les soutiens publics, nos modèles économiques font aujourd'hui face à des fragilités structurelles majeures. Comment sécuriser nos ressources tout en développant de nouveaux services ? Jusqu'où faut-il aller dans la mutualisation et la diversification ?

C'est autour de ces défis que s'est structuré l'atelier, en dressant un diagnostic lucide de la situation avant de tracer des perspectives opérationnelles pour consolider l'avenir du réseau.

Un modèle historique sous tension

Premier constat partagé par les participant·es : les signaux de fragilisation se multiplient et appellent à une réaction globale.

Aujourd'hui, les cotisations ne couvrent souvent que 60 % des charges des fédérations. Le reste de l'équilibre repose fortement sur des subventions et des programmes d'actions annuels, créant une dépendance risquée aux arbitrages des financeurs publics (Région, Conseils Départementaux, appels à projets). À cela s'ajoutent l'érosion de la base des cotisants due à la baisse du nombre d'agriculteurs, les crises conjoncturelles (notamment en viticulture) générant des impayés, ainsi qu'un turn-over des équipes salariées qui freine la dynamique de développement.

Enfin, le métier évolue : l'accompagnement de transitions complexes (climat, énergie) et l'ingénierie de projet exigent des compétences pointues et un temps d'animation de plus en plus difficile à autofinancer.

Restructuration et mutualisation : viser la taille critique

L'atelier a mis en évidence que la pérennité financière passera inévitablement par une optimisation de notre organisation collective.

Plusieurs pistes de restructuration ont été avancées :

- **Le redimensionnement du réseau** : Envisager le rapprochement ou la fusion de fédérations pour atteindre une taille critique (avec un objectif cible de 100 CUMA minimum par fédération) afin de sécuriser les expertises.

- **Le partage de fonctions stratégiques** : Mutualiser les postes de direction ou le « back-office » (comptabilité, secrétariat, ressources humaines, social) pour réduire les coûts fixes.
- **La clarification des rôles** : Limiter la superposition des missions entre les échelons départemental, régional et national pour gagner en efficacité.

Offre de services et diversification : valoriser notre expertise
Pour moins dépendre des fonds publics, le réseau doit apprendre à mieux valoriser sa valeur ajoutée auprès des CUMA et des territoires.

L'un des enjeux majeurs sera de maintenir un lien étroit entre la compta-gestion et l'animation pour garantir un accompagnement à 360 degrés. Cela permettra de bâtir une offre de services claire, transparente et facturée au « juste prix » (formations, prestations administratives, conseils spécialisés).

Parallèlement, les fédérations devront renforcer leur veille pour capter de nouveaux financements externes (appels à projets complexes, mécénat, partenariats avec les collectivités locales) et réactualiser leurs grilles de tarifs régulièrement.

Capital humain et attractivité : les moteurs de la relance

Au-delà des chiffres, la consolidation économique est intrinsèquement liée à la dynamique humaine du réseau.

L'atelier a rappelé l'importance d'investir résolument dans l'accompagnement de l'emploi partagé, véritable levier de développement pour les CUMA. Pour renouveler la base d'adhérents, un effort ciblé devra être mené vers les nouveaux installés et les maraîchers.

Enfin, face aux défis de gouvernance, deux priorités se dégagent : déployer des politiques RH attractives pour fidéliser les compétences salariées, et former les élus pour qu'ils assument pleinement leur rôle d'ambassadeurs du réseau. Se positionner comme un acteur clé des transitions agroécologiques et énergétiques constituera, à ce titre, un formidable atout pour attirer les talents et légitimer nos structures sur les territoires.