Recruter et fidéliser les salariés en viticulture







charentes.msa.fr

GRAND COGNAC
COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
PRÉFET DE LA RÉGION NOUVELLE-AQUITAINE

msa santé famille retraite services
L'essentiel & plus encore

SOMMAIRE

En quoi consiste ce projet ? 3

Présentation des 5 thématiques 4

Les organismes ou moyens de recrutement 5

Le processus d'accueil du salarié sur l'exploitation 7

Les EPI et tenues vestimentaires en agriculture 9

Les améliorations des conditions de travail 12

La rémunération, compléments de salaires et autres avantages 14

Annexe : les résultats de l'étude menée par l'ARACT 19

En quoi consiste ce projet ?

Depuis 2015, le territoire de Grand Cognac porte, avec le soutien technique et financier de la DIRECCTE, une démarche territoriale de gestion des emplois et des compétences appelée DEFI cognac (Démarche Emploi Formation Interfilière du cognac). En effet, l'essor du cognac en constante progression ces dernières années, met en exergue les difficultés liées à la question des ressources humaines : difficultés récurrentes de recrutement sur tous les secteurs d'activités (de la vigne à l'industrie), image dégradée et vieillissante des métiers en tension, activités de niche sans offre de formation, forte saisonnalité de l'ensemble des activités...

Aussi la démarche s'est structurée autour d'un ensemble de partenaires, institutionnels et professionnels, permettant de faire naître nombre d'actions et d'initiatives autour des problématiques de l'interfilière et ce à travers trois axes de travail principaux :

- la formation,
- le soutien au recrutement,
- la sécurisation des parcours professionnels, l'amélioration des conditions de travail.

La MSA intègre la démarche DEFI cognac en 2017, notamment pour partager les travaux qu'elle avait entrepris sur les difficultés de recrutement et la fidélisation des salariés en poste. En effet, cette problématique concerne la quasi-totalité des viticulteurs de Charente et Charente-Maritime, que ce soit pour recruter des saisonniers ou des salariés à temps plein, et faire en sorte qu'ils restent sur les exploitations.

Conscient de cet état de fait, le Comité des élus MSA Ouest Charente et le Service Prévention des Risques Professionnels de la MSA des Charentes ont sollicité l'ARACT, Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail, pour mener une enquête de terrain (financée par DEFI cognac) et explorer ce qui est mis en place sur des exploitations viticoles arrivant à recruter et fidéliser plus facilement leurs salariés.
La restitution des résultats de cette enquête est présentée aux professionnels le 24 avril 2018. Elle constituera un point de départ pour ouvrir les échanges sur les pratiques recensées, en partant du postulat que le partage des expériences et la mise en commun des réflexions permettent d'aller de l'avant (voir l'annexe).

A l'issue de cette matinée de restitution, cinq groupes de travail sont constitués autour des éléments facilitant le recrutement et la fidélisation :

- Le recrutement,
- Les outils favorisant l'accueil,
- Les EPI et tenues de travail,
- Les rémunérations, les compléments de salaire et autres avantages,
- Les améliorations des conditions de travail.

Le fonctionnement des groupes de travail



D'avril 2018 à mars 2019, un groupe de travail de personnes volontaires est constitué et va se réunir 7 fois pour échanger sur l'ensemble des thématiques.

Le travail sera étayé par 4 études de terrain

- un questionnaire du Service Prévention de la MSA envoyé en août 2018 aux viticulteurs pour connaître leurs pratiques : 80 retours ;
- un questionnaire réalisé par la société Hennessy auprès de ses livreurs à l'occasion d'une réunion de travail le 26 novembre 2018 : 52 retours de viticulteurs employeurs de main d'œuvre ;
- un questionnaire de l'ANEFA (Association Nationale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture) auprès des candidats inscrits à la bourse de l'emploi : 140 retours ;
- un questionnaire du groupement d'employeurs AGEM16 auprès de leurs salariés : 30 retours ;
- un questionnaire « salariés » au cours des visites médicales réalisées par les infirmiers et infirmières de travail de l'ASTA des Charentes : 112 retours.

Des organismes et entreprises ont été sollicités pour compléter l'étude : Direccte, UGVC, Pôle Emploi...

Le groupe est constitué de 4 viticulteurs, 5 Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE), 3 entreprises et groupements d'employeurs mettant à disposition des salariés en viticulture, 1 représentant des salariés agricoles, 1 élu de la MSA employeur de main-d'oeuvre, 1 représentant de l'UGVC et 1 représentant de l'ANEFA.

L'organisation et l'animation sont gérées par :

- Pascale Aubert, Animatrice de l'échelon local MSA
- Bruno Farthouat, Conseiller Prévention MSA

Des personnes ont rejoint le groupe sur quelques réunions suivant les thématiques traitées : Pôle Emploi, FAFSEA, Mercato de l'Emploi... Les Maisons de Négoce de Cognac et le BNIC soutiennent l'action en tant que relais.



Le recrutement

La viticulture est un secteur d'activité en recherche de salariés, que ce soit pour un saisonnier comme pour un employé en CDI. L'étude Hennessy montre que 70% des viticulteurs interrogés recherchent un salarié à court ou à moyen terme.
Le groupe s'est fixé pour objectif d'identifier des modes de recrutement utilisés tant du côté des employeurs que des salariés en intégrant les groupements d'employeurs et les SIAE.
Les résultats de nos questionnaires montrent que le « bouche à oreille » est le mode de recrutement le plus utilisé par les viticulteurs et les demandeurs d'emploi (77%). D'autres possibilités sont utilisées à un degré moindre : Pôle Emploi, ANEFA, réseaux sociaux...
La fiche recense les différents organismes et moyens de recrutement utilisés pour trouver de la main d'œuvre viticole avec leurs spécificités.

Le processus d'accueil

Initialement, la thématique retenue était d'échanger sur les outils favorisant l'accueil. Certains employeurs utilisent des livrets d'accueil adaptés à leur entreprise. Quel est le contenu ? Est-ce que chaque employeur de main-d'œuvre peut s'approprier ces outils ? L'idée de travailler sur un outil simple a été remplacée par une approche plus globale : le processus d'accueil du salarié.
La fiche recense les différentes étapes nécessaires pour accueillir et accompagner un salarié du recrutement à la réelle prise du poste. Cette fiche positionne le viticulteur dans son rôle de « manager ». En complément de ce processus, des outils sont à disposition de l'employeur : la boîte à outils DEFI cognac, des livrets d'accueil...

Les EPI et tenues vestimentaires

Les salariés sont sensibles au matériel mis à leur disposition. Lors de l'enquête de l'ARACT, certains ont relevé, par exemple, qu'utiliser des lunettes teintées réduisait la fatigue visuelle. La question règlementaire autour des EPI et des tenues de travail s'est très vite imposée au groupe : que doit-on fournir au salarié permanent et/ou au salarié saisonnier ?
La réponse à cette question essentielle va permettre de travailler sur le deuxième axe : la qualité de ces équipements.
La fiche « EPI et tenues vestimentaires » recense l'ensemble des équipements adaptés à la viticulture en abordant systématiquement le volet réglementaire et le volet confort. Cette fiche élaborée par le Service Prévention MSA a été validée par la DIRECCTE.

La rémunération, compléments de salaire et autres avantages

Ce sont des éléments importants pour recruter et fidéliser les salariés.
75% des viticulteurs questionnés proposent :
- des compléments de salaire, dont une majorité de primes liées au travail (pouvant aller jusqu'au 13e mois), des plans d'épargne,...
- des avantages (bons d'achats,...).

La fidélisation des salariés peut passer par d'autres initiatives comme la prise en charge des frais liés à des trajets routiers ou parfois des avantages non rémunérés... Pour autant, les employeurs relèvent des contraintes fiscales et des impositions élevées.
Le groupe de travail a listé les pratiques et a souhaité étudier, pour chacune d'elle, leurs incidences règlementaires et fiscales.

Les améliorations des conditions de travail

Considéré comme un métier « dur » du fait des conditions climatiques, l'amélioration des conditions de travail est nécessaire.
La fiche recueille des exemples d'améliorations mis en place sur les exploitations viticoles charentaises au niveau de l'accueil, dans les vignes, et dans l'organisation du travail. Enfin, elle recense des exemples de pratiques mises en œuvre pour donner du sens au travail. L'étude ARACT a mis en avant que le métier de salarié viticole peut être attrayant « car il est possible très simplement de voir à quoi sert ce travail » : si la vigne est bien taillée et bien traitée, le rendement sera au rendez-vous. Il est nécessaire de rappeler cela et de contribuer à donner du sens au travail pour tout le monde.



Les organismes ou moyens de recrutement



Cette liste est issue des témoignages des viticulteurs ayant répondu à une enquête réalisée en novembre 2018.

ORGANISME	CONTACT	SPÉCIFICITÉ
Pôle Emploi	**Cognac :** Tel. 05 45 30 86 32 **email :** entreprise.PCH0054@pole-emploi.net **Barbezieux :** Tel. 05 45 98 33 44 **email :** entreprise.PCH0055@pole-emploi.net	• diffusion d'offres, • accompagnement au recrutement, • mise en place de formations.
Mercato de l'Emploi	**site** : blog.mercato-emploi.com/	Plate-forme digitale de recrutement.
Anefa	Tel. 05 46 61 90 37 **emails :** anefa-charente@anefa.org charente@anefa.org **site** : anefa.org	L'ANEFA Charente accompagne les exploitants viticoles au recrutement de salariés qualifiés et/ou saisonniers : • analyse les besoins, • définit les profils de poste, • diffuse les offres sur son site internet et autres plate-formes, • présélectionne les candidats pour la mise en relation.
Chantier d'insertion Cherves Richemont (16) Institut Supérieur de Formation par Alternance MFR des Charentes	Tel. 05 45 32 06 09 **email :** chantier@institut-richemont.fr	Formation/certification et accompagnement de salariés à tous les travaux manuels viticoles. **Prestations** chez les viticulteurs : • taille, • tirage, • attachage, • relevage, • entre-plantation. Équipe encadrée par des encadrants techniques en insertion. Professionnalisation de salariés disponibles pour des recrutements. **Secteur** : 35 km autour de Cherves-Richemont
Chantier d'insertion Saint Fiacre (17)	Tel. 05 46 95 00 87 **email :** contact@stfiacre17.fr **site** : saint-fiacre17.fr	Formations et accompagnement des salariés dans les travaux viticoles. Professionnalisation de potentiels salariés à recruter. **Prestations :** • taille de vignes, • tirage de bois, • attachage et relevage. **Secteur** : Saintonge Romane
Chantier d'insertion ATEL (17)	Tel. 05 46 49 72 42 **email :** atel.consac@wanadoo.fr **site** : atelconsac.fr	**Prestations :** • tirage de bois, • attachage et relevage, • travail en équipe. **Secteur** : Haute Saintonge
Entreprise d'insertion EIVA (17)	Tel. 07 86 03 04 08 **email :** eiva.matha@orange.fr **site** : eiva.fr	Formation et accompagnement de salariés dans les travaux viticoles. **Prestations :** travaux et embauche salariés possibles **Secteur** : Vals de Saintonge
Groupement d'Employeurs CEMES (16 et 17)	Tel. 05 46 02 94 94 **email :** contact@cemes-cesam.fr **site** : emploi-ge.com	Embauche et mise à disposition de CDD et de CDI à temps partagé. « Ensemble, pérennisons vos saisonniers ». **Prestations :** gestion complète RH : recrutement, embauche, contrat, paie, formation **Secteur** : Charente-Maritime
Groupement d'Employeurs AGEM 16 (16)	Tel. 05 45 95 08 21 **email :** agem16-sr16@msa-services.fr **site** : agem16.fr	Mise à disposition de salariés sur les exploitations agricoles et viticoles. **Prestations :** • recrutement et suivi, • paye et les déclarations sociales.
Groupement d'Employeurs AIDER 17 (17) Emploi agricole	Tel. 05 46 97 53 38 06 14 72 58 26 06 23 82 53 15 **site** : aider17emploiagricole.fr	**Prestations :** • mise à disposition de salariés chez les viticulteurs, • mise en place de CDI en groupes d'emplois • tous travaux viticoles et formations **Secteur** : Charente-Maritime

D'autres outils sont utilisés et fonctionnent « plutôt bien » : agences d'interim, le Bon Coin, Forum pour l'Emploi, presse viticole, réseaux sociaux (Indeed,...)

Le processus d'accueil du salarié sur l'exploitation



L'accueil est essentiel, car les premiers échanges vont construire la relation à venir entre l'employeur et son salarié.

Les relations humaines sont déterminantes dans la fidélisation du salarié.



Le processus d'accueil du salarié sur l'exploitation

Avant le jour d'embauche

- Je dois effectuer la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) auprès de la MSA, inscrire le salarié sur le registre unique du personnel, rédiger le contrat de travail, demander la visite d'information et de prévention (ancienne visite médicale d'embauche) auprès de la médecine du travail.
- Je dois remettre au salarié la fiche de poste et lui proposer l'adhésion à la Mutuelle Complémentaire de l'entreprise.
- Je dois lui présenter la convention collective en agriculture et le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels de l'entreprise.
- Je lui indique les modalités pratiques du travail : horaires et lieu d'embauche, locaux d'accueil et de repas.
- Je peux contacter le salarié afin de prendre en compte ses spécificités (conditions familiales, déplacement, lieu de repas...), lui faire visiter l'entreprise s'il le souhaite, le tenir informé de l'état d'avancement des démarches administratives, préparer l'achat ou la mise à disposition de vêtements de pluie et d'EPI, l'informer sur une tenue de travail adaptée le jour de l'embauche.
- Je prépare l'accueil du futur salarié : j'en parle à l'équipe et aux personnes avec qui il va travailler, je prépare la commande ou la mise à disposition des vêtements de travail, j'utilise le livret d'accueil s'il est présent dans l'entreprise.

Le jour de l'embauche est un temps consacré au salarié

- Je l'accueille de manière conviviale en finalisant les démarches administratives.
- Je lui présente son environnement de travail : lieu de travail, modalités pratiques...
- Je lui présente ses futurs collègues et les personnes spécifiques à contacter pour toute question ou problème.
- Je l'informe des consignes de travail et des consignes sécurité (temps de formation possible).
- Je lui présente la ou les personnes qui vont l'accompagner dans sa journée de travail.
- Je lui propose un temps d'échange à midi ou en fin de journée.

Un suivi au fil du temps à adapter suivant l'entreprise et les personnes

- Je prévois un échange avant la fin de la période d'essai.
- Je fais le point avec le salarié et l'équipe en privilégiant l'échange oral quotidien.
- Je m'impose d'être présent régulièrement sur le terrain avec lui (reconnaissance et sens du travail).
- Je propose des formations complémentaires si nécessaire.
- Je valide ses choix lors de l'entretien professionnel annuel.

> Travaux réalisés en mars 2019



Les EPI et tenues vestimentaires en viticulture



Voici des listes d'EPI et de tenues vestimentaires réglementaires et conseillées pour les salariés travaillant en viticulture (quelle que soit la nature du contrat de travail).

La réglementation du travail considère que le port d'EPI est une des mesures de prévention contre un risque résiduel, l'employeur a l'obligation de fournir les EPI les mieux adaptés, de les renouveler, et de s'assurer du port effectif par les salariés.



Les EPI et tenues vestimentaires en viticulture

Les vêtements de pluie : veste (équipée de capuche), pantalons et bottes

Les conventions collectives en agriculture (Charente et Charente-Maritime) rendent obligatoire la fourniture de vêtements de pluie permettant au salarié de travailler « au sec » au cours des travaux extérieurs.

> NOS CONSEILS PRÉVENTION

Différents types de vêtements de pluie existent (ensemble pantalon-veste, veste de pluie longue...). Il est important que le vêtement de pluie sélectionné soit étanche, résistant et fonctionnel. L'idéal est que l'utilisateur puisse le choisir lui-même.

Quelques critères à prendre en compte :

- le vêtement doit permettre de travailler sans gêne quels que soient les vêtements portés dessous (penser à la batterie du matériel) ;
- la capuche doit permettre de suivre le mouvement de la tête en intégrant les lunettes de protection. La visière de certaines capuches peut protéger aussi de la pluie. Penser à choisir une taille de capuche qui intègre le port de bonnet ou casquette ;
- les poignées des vestes doivent être équipées de double-manchons réglables ;
- les poches sont à choisir en fonction du matériel transporté.

Le problème lié au port d'un vêtement imperméable est la transpiration. Il est donc conseillé de porter une tenue multicouche :

- une première couche près de la peau en matière synthétique permettant d'évacuer la transpiration ;
- une deuxième couche « chaude » de type polaire (qui peut être doublée en cas de grand froid) ;
- une troisième couche « imperméable ».

Ces vêtements de pluie doivent être lavés et rangés secs. Ils doivent être renouvelés suivant l'état de déterioration.

Les vêtements chauds : protection des mains, des pieds et du corps

Une recommandation existe pour le travail réalisé au cours de températures extrêmes qui prévoit, entre autre, la fourniture de vêtements adaptés. Pour le travail dans des températures froides (le travail dans des températures inférieures à 0°C peut avoir des conséquences sur la santé - réf INRS), la protection des mains, des pieds, de la tête et du corps est recommandée.

> NOS CONSEILS PRÉVENTION

La protection de la tête : 30% de la chaleur du corps est évacuée par la tête.
Il est donc important de la couvrir lors des travaux hivernaux avec casquette ou bonnet (polaire conseillée).
Pour garder les pieds au chaud, évitez l'addition de chaussettes : cela comprime le pied et empêche la circulation correcte du sang.

Conseil :
Une paire de chaussettes avec une évacuation de l'humidité, un séchage rapide, un amortissement du pied et une isolation thermique qui ne compresse pas le pied (de type chaussettes de ski).

Autre possibilité : botte isotherme, botte fourrée, semelle isolante...
Il faudra bien choisir la taille des bottes en intégrant la première couche.
Pour garder les mains au chaud une possibilité : les sous-gants fins et de préférence en soie.
Pour les travaux autres que la taille de la vigne, il est possible de choisir des gants de travail thermiques plus ou moins chauds.



Les vêtements protégeant la peau et la tête lors du travail en période estivale

Pour les travaux extérieurs, le port des vêtements protégeant du soleil est recommandé.

> NOS CONSEILS PRÉVENTION

Protection conseillée :

- T-shirt de couleur claire à manches longues avec un revêtement anti-UV,
- casquette saharienne (protégeant la tête et la nuque du soleil) ou chapeau à bord large.

Les chaussures ou bottes de sécurité

La réglementation du travail rend obligatoire le port de chaussures ou de bottes de sécurité pour :

- les personnes travaillant sur, ou à proximité, du matériel agricole en déplacement (machine à vendanger, tracteur, matériel tracté...) ;
- les personnes manipulant des charges (travaux en atelier, travaux dans les chais...).

> NOS CONSEILS PRÉVENTION

Pour limiter les entorses, privilégier les chaussures hautes qui maintiennent les chevilles. A défaut, les bottes sont portées lorsque le terrain est boueux.
Assortiment de chaussures et bottes adaptées aux différents travaux viticoles : chaussures de sécurité, chaussures hautes et bottes de travail.
Les chaussures et bottes doivent être lavées et rangées sèches. Elles doivent être renouvelées suivant l'état de déterioration.



Les EPI et tenues vestimentaires en viticulture (suite)

Les gants de sécurité

La réglementation du travail rend obligatoire le port de gant ou dispositif de sécurité protégeant la main ne tenant pas un sécateur assisté (pneumatique ou électrique) : travaux de taille de la vigne.

> NOS CONSEILS PRÉVENTION

Choisir des gants adaptés à la taille de la main (et penser au sous gant). Deux types de gants :

- Gants de sécurité Infaco électroniques connectés ou non au sécateur. Penser au nettoyage, au test de validité du gant...
- Gants de sécurité équipés de coquilles de protection.

Si le contact avec les coquilles est considéré comme froid, possibilité d'utiliser un sous-gant (penser à prendre une taille supérieure de gants de sécurité).

Les lunettes de sécurité

La réglementation du travail rend obligatoire le port des lunettes de sécurité pour les travaux manuels dans les vignes où le contact latte-œil existe : taille, tirage des bois, attachage, réparation du palissage, enfonçage de piquets et de marquants.

> NOS CONSEILS PRÉVENTION

Des tests réguliers de lunettes de sécurité sont réalisés.
Plusieurs lunettes de sécurité peuvent être recommandées. Il convient qu'elles soient de type 1 (port permanent) avec un traitement anti-rayures et anti-buée.
Comme le travail est soumis à des éclairages extérieurs variables, des verres teintés sont appréciés par les utilisateurs.
Pour les porteurs de lunettes de vue, il existe des lunettes de sécurité intégrant la correction (démarche initiée par l'opticien). Pour toutes ces lunettes, penser à les remiser dans un étui de protection.

Les EPI adaptés à l'utilisation de la tronçonneuse

Le casque bucheron complet (visière de protection contre les projections et protection contre le bruit), vêtements anti-coupures (pantalon et veste ou manchettes), chaussures ou bottes anti-coupures : équipements obligatoires pour les utilisateurs de tronçonneuse.

> NOS CONSEILS PRÉVENTION

- EPI adaptés pour le recépage :
- Casque bucheron complet,
- Manchette de sécurité anti-coupures,
- Pantalon de sécurité anti-coupures,
- Bottes de sécurité anti-coupures.

Les gants de travail

La réglementation du travail rend obligatoire le port de gants de travail pour les travaux liés à la manipulation de matériaux adaptés aux tâches ou aux matériaux utilisés (manutention piquets, réparation du palissage, attelage...).

> NOS CONSEILS PRÉVENTION

Le port de gants de manutention doit être adapté en fonction du travail à réaliser.
Des gants ajustés à la main avec le dessus respirant et le dessous antidérapant sont appréciés par les utilisateurs.
Ils existent avec différents niveaux de protection thermique.
Se référer aux notices techniques pour choisir le gant en fonction du travail à réaliser (résistance mécanique, thermique...).
Les gants de travail doivent être renouvelés suivant l'état de déterioration.

Les protections anti-bruit

La réglementation du travail rend obligatoire le port de protection anti-bruit pour les travaux dont le niveau sonore est supérieur au seuil de 80 dB(A) : à proximité d'un enfonce pieu, conduite d'un tracteur sans cabine...

> NOS CONSEILS PRÉVENTION

Pour une question d'hygiène, les casques de protection sont à privilégier.
Pour les personnes travaillant régulièrement dans un milieu bruyant, il est possible de s'équiper avec des protections moulées adaptées à la nature du bruit et aux oreilles de l'utilisateur.
Tous les EPI et tenues vestimentaires doivent être lavés, séchés et rangés dans un endroit propre (casier individuel).
Ils doivent être entretenus par l'utilisateur et renouvelés par l'employeur en cas de besoin.

Les Equipements de Protection Individuelles (EPI) spécifiques à l'utilisation de produits chimiques (produits phytosanitaires, produits de nettoyage, oenologiques...)

En fonction des produits chimiques utilisés, se référer à l'étiquette ou à la fiche de données sécurité du produit chimique utilisé et porter les EPI adaptés.

Les autres EPI

D'autres EPI spécifiques sont obligatoires pour des travaux moins habituels (soudure, ponçage, travaux d'espaces verts...).

> Liste élaborée par le service Prévention de la MSA des Charentes et validée par la DIRECCTE (janvier 2019).

Les améliorations des conditions de travail



Cette thématique recense les initiatives et expériences développées par les viticulteurs pour accueillir leurs salariés quotidiennement sur les exploitations et améliorer leurs conditions de travail (janvier 2019).



Les améliorations des conditions de travail

Dans les locaux de l'entreprise

- Mise à disposition d'un local chauffé permettant une prise de repas au chaud.
- Présence d'un lieu de séchage pour les vêtements de pluie et les bottes.
- Mise à disposition de vestiaires, WC et sanitaires (local fixe, Algeco, mobil home...).
- Présence de machines à laver pour les vêtements en contact avec les produits phytosanitaires.
- Possibilité de se doucher sur place.
- Possibilité de mise à disposition de véhicules d'entreprise pour aller dans les vignes.

Dans les vignes

- Mécanisation de tâches réputées physiques ou dangereuses (plantation vignes, tirage des bois, épamprage, relevage, arrachage, détartrage...).
- Mise à disposition d'outils d'aides à l'effort : écarteurs, pince Gripple, matériel de levage...
- Pré taillage des vignes pour diminuer la pénibilité du tirage.
- Lattes détaillées pour faciliter le tirage des bois.
- Etablissement des vignes à bonne hauteur de travail.
- Présence d'un sol enherbé qui facilite le déplacement.
- Implication des salariés pour l'organisation des travaux manuels dans les vignes.
- Ajustement de la rémunération et de l'organisation du travail en fonction de l'état des vignes (vignes grêlées...),
- Tracteurs confortables à disposition.
- Mise en place de relais pour limiter l'amplitude horaire journalière (vendanges...).
- Fourgon aménagé à disposition dans les vignes.

Pour les vêtements et EPI

- Fourniture de vêtements de travail chauds.
- Chaque salarié choisit ses vêtements de pluie.
- Le salarié a les mêmes équipements que son employeur.
- Possibilité de nettoyer grossièrement les vêtements de pluie et de les faire sêcher sur le lieu de travail.
- 2 vêtements de pluie à disposition de chaque salarié (un le matin et un l'après-midi).

Pour l'organisation du travail

- Associer les salariés lors de l'achat de matériel (participation aux essais...).
- Adapter les travaux et le rythme pour les personnes découvrant le métier.
- Prise en compte du nouvel embauché dans l'organisation des travaux (compétences, aptitude, expérience,...).
- Favoriser l'alternance des travaux.
- Anticipation des grosses campagnes de travaux : renfort de l'équipe si nécessaire, accueil, rappel consignes, démarrage progressif.
- Adaptation de l'organisation du travail suivant les conditions climatiques (températures extrêmes).
- Horaires de travail adaptables par rapport aux situations familiales.
- « Les salariés ne sont jamais seuls pour les travaux manuels » - Entraide favorisée dans les équipes.
- Présence des exploitants dans les équipes pour les gros chantiers.
- Boissons et repas fournis pour les travaux occasionnant des horaires décalés.
- Accueil café le matin et échange sur le travail.
- Repas en commun en fin de travaux.

Donner du sens au travail

- Expliquer le travail et l'intérêt du bon geste pour la plante et pour se préserver.
- Responsabilisation de certains salariés sur certaines tâches.
- Visite de maisons de négoce avec qui travaille l'entreprise.
- Visite de salon technique ou participation aux journées techniques en entreprise.
- Présentation des possibilités de formation aux salariés.
- Formations techniques qualifiantes proposées aux salariés (distillation, conduite pulvérisateur confiné, MAV, CACES...).
- Mise en place de rémunérations complémentaires (voir doc).
- Bilan de fin de saison de travaux et mise en place d'améliorations jugées nécessaires.
- Prendre du temps et préparer l'entretien annuel individuel.
- Proposer des perspectives au salarié.
- L'exploitant est présent sur le chantier, ce qui permet une reconnaissance du travail accompli.
- Valorisation des compétences complémentaires des salariés (mécanique, informatique, commerce, travaux d'entretien bâtiments ou espaces verts...).
- L'employeur respecte les mêmes règles qu'il impose à ses salariés.
- Proposition de renouvellement de contrats de saisonniers pour la saison à venir ou pour d'autres travaux.
- Entente avec d'autres agriculteurs ou groupements d'employeurs pour proposer un travail sur l'année aux saisonniers.
- Les saisonniers sont intégrés complètement à l'équipe en place.

La rémunération, compléments de salaires et autres avantages



Le groupe de travail a examiné les compléments de salaires et autres avantages mis en place par les viticulteurs.

Pour chaque possibilité, la DIRECCTE a noté la faisabilité réglementaire.
Le service juridique de la FNSEA16 a précisé les incidences sur les cotisations sociales et la fiscalité (mars 2019).

RÉMUNÉRATION, COMPLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION ET AUTRES AVANTAGES

Type d'avantage	Conforme à la réglementation ou non-conforme.	Incidences sur les cotisations ou non soumis à cotisation.	Incidences fiscales ou non.	Documents à fournir, attestations à compléter, commentaires ou points de vigilance.
	Validation DIRECCTE Janvier 2019.	**Validation service juridique FNSEA 16, Mars 2019.**		
Remboursement des frais de repas	Application de la convention collective départementale n°9161 (CCD).	Pas de rémunération supplémentaire. Assujettis à l'assiette de cotisations sociales si dépasse le montant de 18,80 € (2019).	Non fiscalisés si remboursement sur justificatifs. Sinon indemnité de frais de repas fixée avec un plafond de 18.80 €.	Document interne à l'entreprise qui prévoit les modalités de remboursement des frais de repas.
Ticket restaurant / chèque déjeuner	Non prévue par la convention collective départementale.	Pas de charges sociales.	Non fiscalisés.	Prend la forme soit d'un document papier soit dématérialisé. Le salarié peut bénéficier d'un ticket restaurant par jour travaillé.
Repas de fin de saison	Non prévus par la convention collective départementale.	Pas de charges sociales.	Non fiscalisés.	Usage au niveau de l'entreprise.
Mise à disposition petit déj et / ou casse croute horaires décalés	Application de la convention collective départementale n°9161 (CCD).	Pas de charges sociales.	Non fiscalisés.	Usage au niveau de l'entreprise.
Mise à dispo du téléphone	Non prévue par la convention collective départementale.	Pas de charges sociales.	Non fiscalisée.	Dans le secteur agricole, l'employeur met plutôt en place une participation au forfait plutôt que la mise à disposition d'un téléphone (sauf fonction spécifique de commercial).
Participation au forfait téléphonique	Non prévue par la convention collective départementale.	Pas de charges sociales.	Non fiscalisée.	Mise en place par l'entreprise selon l'utilisation du salarié.
Bons d'achats pour vêtements professionnels au-delà du minimum réglementaire	La convention collective départementale prévoit soit l'achat direct par l'employeur, soit le versement d'une prime égale à 8 fois le SMIC horaire. Le salarié doit réaliser l'achat.	Pas de charges sociales.	Non fiscalisés.	Dans la pratique, ce sont souvent les salariés qui achètent leur équipement et l'employeur les rembourse ensuite sur justificatifs.
Autres bons d'achats (ticket culture, ...)	Non prévus par la convention collective départementale.	Pas de charges sociales.	Non fiscalisés.	
Mise à disposition de logement	Application de la convention collective départementale n°9161 (CCD).	Pas de charges sociales.	Fiscalisée.	L'employeur doit appliquer le barème des avantages en nature fixé par la circulaire de l'ACOSS (Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale).

RÉMUNÉRATION, COMPLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION ET AUTRES AVANTAGES

Type d'avantage	Conforme à la réglementation ou non-conforme.	Incidences sur les cotisations ou non soumis à cotisation.	Incidences fiscales ou non.	Documents à fournir, attestations à compléter, commentaires ou points de vigilance.
	Validation DIRECCTE Janvier 2019.	**Validation service juridique FNSEA 16, Mars 2019.**		
Prime Annuelle (Noël / 13e mois...)	Non prévue par la convention collective départementale.	Intégralement soumise à l'ensemble des cotisations sociales PP et PS.	Fiscalisée.	Pas de document obligatoire, mais peut être contractualisée ou mentionnée dans un accord d'entreprise afin de préciser les montants de prime (par exemple la moitié d'un salaire de référence...) doit être mentionnée sur la feuille de paye.
Prime exceptionnelle (Fin de travaux)	Non prévue par la convention collective départementale.	Intégralement soumise à l'ensemble des cotisations sociales.	Fiscalisée à l'exception de la récente prime pouvoir d'achat de 1000 € maximum qui, elle, était nette de charges sociales et d'impôts (devait être versée avant le 31 mars 2019).	Pas de documents spécifiques : doit être mentionnée sur la feuille de paye. La prime exceptionnelle dès lors que son usage est général, fixe et constant, devient un usage et un avantage acquis qui ne peut être dénoncé qu'en respectant les règles de dénonciation d'un usage.
Prime sur résultat de l'entreprise (intéressement)	Code du travail.	Prime intéressement exonérée de cotisations mais soumis à la CSG-CRDS.	Si la prime d'intéressement est placée sur un plan d'épargne entreprise (PEE), elle est exonérée d'impôt sur le revenu. Si le salarié demande le versement immédiat de cette prime, elle est imposable.	Accord d'intéressement qui fixe les modalités de calcul de l'intéressement. Accord doit être déposé à la DIRECCTE.
Prime en fonction des objectifs de l'entreprise	Non prévue par la convention collective départementale.	Intégralement soumise à l'ensemble des cotisations sociales PP et PS.	Fiscalisée dans sa totalité.	La prime et les conditions concernant les objectifs à atteindre doivent être mentionnés dans le contrat de travail ou un document annexe au contrat de travail. Les paramètres de calcul de l'intéressement fixés par l'employeur sont parfois difficiles à mettre en place dans le secteur agricole. L'obligation du dépôt de l'accord à la DIRECCTE est parfois considérée comme un formalisme trop important pour des petites structures agricoles.

RÉMUNÉRATION, COMPLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION ET AUTRES AVANTAGES

Type d'avantage	Conforme à la réglementation ou non-conforme.	Incidences sur les cotisations ou non soumis à cotisation.	Incidences fiscales ou non.	Documents à fournir, attestations à compléter, commentaires ou points de vigilance.
	Validation DIRECCTE Janvier 2019.	**Validation service juridique FNSEA 16, Mars 2019.**		
Mise à disposition d'emplacement pour caravanes...	Non prévue par la convention collective départementale.	Pas de charges sociales.	Non fiscalisée.	
Mise à disposition branchement électrique, Eau	Application de la convention collective départementale n°9161 (CCD).			
Mise à disposition de jardins potagers	Non prévue par la convention collective départementale.	Pas de charges sociales.	Non fiscalisée.	Usage de l'entreprise.
Horaires aménagés (climat / convenance perso..)	Code du travail.	Pas de charges sociales.	Non fiscalisés.	
Prise en charge repas, salaires, déplacements lors de visite / salon...	Non prévue par la convention collective départementale.	Pas de charges sociales.	Non fiscalisée.	
Coup de main, mise à disposition de matériel...	Attention le coup de main n'existe pas dans le code du travail et peut être assimilé à du travail dissimulé.			En cas d'aide ponctuel il est conseillé de faire un contrat de travail type contrat saisonnier.
Organisation journée de cohésion familiale en entreprise	Non prévue par la convention collective départementale.	Pas de charges sociales.	Non fiscalisée.	Jusqu'alors très peu mise en place sur les structures agricoles.

Document réalisé à partir des expériences de viticulteurs dans le cadre du groupe de travail « Recruter fidéliser en viticulture » MSA des Charentes, Mars 2019.

Annexe





Les résultats de l'étude menée par l'ARACT

Arnaud Barillet de l'ARACT (Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail), a mené en 2018 une enquête auprès de 10 entreprises viticoles sélectionnées, car elles avaient mis en place des actions pour fidéliser leurs salariés.

Exploitants et salariés ont été questionnés. L'objectif était de capitaliser les expériences positives et les pratiques intéressantes, afin de les partager largement au sein de la filière.

Les conditions de travail

En matière de conditions d'accueil sur l'exploitation, la mise à disposition d'un local chauffé avec des armoires individuelles, la possibilité de se changer, de faire sécher des vêtements humides sont autant d'initiatives appréciées des salariés.

Même si les équipements ne sont pas luxueux, ce sont les intentions et les efforts de l'exploitant pour proposer de meilleures conditions de travail qui semblent porter leurs fruits auprès des salariés. Par ailleurs, d'autres initiatives sont soulignées comme :

- la souplesse des horaires de travail,
- une prise de poste progressive pour les salariés ayant été durablement éloignés de l'emploi.

Le management

En matière de management, la formation participe activement et sans conteste à la fidélisation des salariés. Ainsi, former des chefs d'équipe et des chefs d'entreprise au management des salariés, ou encore s'appuyer sur les entretiens individuels, permet d'anticiper ou de prévenir les risques de conflit et de rupture.

Autres initiatives

D'autres initiatives ont été mises en avant : certains employeurs font, par exemple, visiter des maisons de Cognac à leurs salariés, afin qu'ils aient une vision plus large et plus globale de la filière dans son ensemble.

En synthèse, l'ARACT identifie trois aspects qui semblent particulièrement présents chez les exploitants ne rencontrant pas de difficultés particulières dans le recrutement et la fidélisation :

- une intention constante d'améliorer les conditions collectives de travail,
- une intention de montrer la diversité de la filière,
- une intention de prendre en compte des situations individuelles (garde d'enfant par exemple) en rappelant cependant que l'entreprise n'est pas en mesure de tout mettre en oeuvre.



Le groupe de travail a souhaité, tout au long du projet, recenser et faire partager des initiatives développées par des viticulteurs.
A chacun de s'approprier ces initiatives afin de les proposer à ses salariés. Ce n'est pas en les mettant toutes en place que la profession arrivera forcément à recruter et fidéliser sans difficulté, mais le groupe pense que cela pourra y contribuer.
L'ARACT a identifié trois aspects qui semblent présents surtout chez les exploitants rencontrant moins de difficultés particulières dans le recrutement et la fidélisation :

- une intention constante d'améliorer les conditions collectives de travail des salariés,
- une intention de montrer la diversité de la filière,
- une intention de prendre en compte des situations individuelles des salariés en rappelant cependant que l'entreprise n'est pas en mesure de tout mettre en place.

Pour compléter, il semble absolument nécessaire que le viticulteur, employeur de main d'œuvre, acquiert des notions de management des salariés. L'enquête Hennessy montre que 60% des viticulteurs ne se sentent pas suffisamment formés au management. Des formations existent et sont portées par VIVEA (pour les viticulteurs) et le FAFSEA (pour les chefs d'équipe). Se former permet ainsi de s'appuyer sur les expériences, analyser les pratiques et prendre du recul pour optimiser la gestion des ressources humaines sur son exploitation agricole. Ces formations, en groupes de 10, sont composées de viticulteurs ou chefs d'équipe novices en management.

Alors formez-vous, n'hésitez pas à vous faire accompagner, et mettez en place ce que vous pensez être adapté à votre entreprise... ne vous découragez pas. La profession peut devenir attractive et apporter ainsi sa pierre à l'édifice.

Merci aux membres des groupes de travail :
les entreprises viticoles, les structures d'insertion par l'activité économique, les groupements d'employeurs, l'UGVC, l'ANEFA, des représentants des salariés agricoles, la DIRECCTE, Grand Cognac.

charentes.msa.fr

conception-rédaction : MSA des Charentes - mai 2019

GRAND COGNAC
COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
PRÉFET DE LA RÉGION NOUVELLE-AQUITAINE

msa santé famille retraite services
L'essentiel & plus encore