



Attractivité & fidélisation

dans le secteur viticole girondin



Introduction



En fin d'année 2019, la Délégation Départementale Girondine de la DDETS (Ex DIRECCTE) Nouvelle-Aquitaine a mis en place des groupes de travail regroupant les principaux acteurs de la filière agricole, afin d'élaborer un diagnostic territorial sur la question de l'emploi agricole au niveau du département.

L'Aract Nouvelle-Aquitaine, l'ANEFA Gironde et la MSA Gironde, rapidement rejoints par OCAPIAT Nouvelle-Aquitaine et le CIVB, ont monté un projet visant à aider les employeurs agricoles girondins en leur donnant des pistes d'actions concrètes et en partageant des outils et pratiques pour favoriser le recrutement et la fidélisation des salariés.

L'angle d'approche de ce projet était d'identifier, dans des entreprises viticoles girondines, des pratiques déjà existantes afin de les partager à l'ensemble de la filière.

Trois modalités opérationnelles ont été mises en œuvre :

- **L'envoi d'un questionnaire anonyme** aux employeurs, salariés et futurs professionnels de la filière, qui a permis d'identifier leurs différentes représentations sur l'emploi en agriculture et de comparer leurs réponses ;
- **Des temps d'échanges** entre chefs d'entreprises, pour partager sur les thématiques identifiées : recrutement, accueil et intégration, management, conditions de travail, rémunération ;
- **Des visites terrain** dans des entreprises volontaires pour analyser plus en détail les actions mises en place et recueillir des témoignages.

Ce livrable présente les grands enseignements de ce projet, et recense quelques pratiques identifiées dans certaines entreprises viticoles de Gironde.



© François DUCASSE - CIVB





Le recrutement

L'étape du recrutement est un moment clé pour l'employeur car c'est le premier contact entre l'entreprise et les candidats.

Recruter n'est en effet pas anodin, c'est même d'ailleurs le premier acte de management vis-à-vis de votre futur collaborateur.

Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre et de plein emploi, le choix des candidats tient souvent à peu de choses.



Définition du poste

Vous listez les missions précises qui attendront votre futur collaborateur. C'est l'occasion d'avoir une idée très précise de ce que vous attendez vis-à-vis des tâches quotidiennes, des outils pour les réaliser et des résultats à atteindre. Vous définissez vos exigences : les compétences professionnelles requises, les qualités personnelles indispensables et/ou souhaitables, une expérience particulière au besoin et la formation attendue. C'est la première étape du recrutement.

L'annonce

Vous reprenez les éléments de la définition de poste : ce que vous attendez de votre futur collaborateur, ce que seront ses missions, mais aussi la manière dont se déroulera son quotidien. Vous décrivez votre entreprise et ses valeurs : secteur d'activité, historique, quelques chiffres représentatifs, vos principaux interlocuteurs. Ces éléments sont indispensables pour fournir une première image positive de votre entreprise, vous différencier par rapport aux autres et donner envie aux candidats de postuler en donnant une image fidèle de la réalité dans votre entreprise.

Diffusion de l'annonce

Vous pensez à dater votre annonce lors de sa diffusion. Vous avez la possibilité de la diffuser sur différents réseaux comme ANEFA, Vitijob, Indeed, Pôle Emploi, APECITA, et les services d'intérim si vous êtes concernés.

Les entretiens

L'entretien d'embauche n'est pas un exercice facile mais il est primordial pour évaluer à la fois les compétences techniques des candidats et leurs capacités relationnelles : le sentez-vous prêt à travailler avec vous et votre équipe tous les jours ?

C'est aussi l'occasion de préciser vos besoins et vos attentes mais aussi de présenter votre entreprise, vos produits, de partager votre passion pour donner envie à votre futur collaborateur de vous rejoindre.

Cette attitude transparente est d'ailleurs le fil rouge à suivre au cours de l'ensemble des étapes du recrutement, afin d'instaurer un climat de confiance. Rappelez-vous que vous n'êtes pas le seul à choisir et que le candidat, s'il n'est pas en confiance, préférera parfois décliner votre offre.

La sélection

Ça y est votre choix est fait et il ne vous reste plus qu'à l'annoncer à l'heureux élu ! Gardez en tête que, même s'il n'est pas le candidat idéal, vous pourrez le faire monter en compétences.

Attention à ne pas oublier de prévenir les autres candidats : un retour est toujours apprécié et permet aux candidats de réajuster leurs recherches et leurs présentations : n'oubliez jamais qu'ils pourraient être vos collaborateurs de demain, il en va de votre marque employeur.

L'intégration

Le processus de recrutement prend fin lors de l'intégration de votre nouveau collaborateur. Cette étape est à soigner car elle influe sur sa fidélisation.

Il y a fort à parier qu'un collaborateur qui se sent attendu et considéré, sera motivé, investi et performant.

60 000
emplois

directs et indirects



10 000
emplois

vacants



44%
des employeurs

estiment qu'il est nécessaire
de former les nouveaux arrivants





Exemples de pratiques relevés chez des viticulteurs



Donner une image fidèle du métier et de l'entreprise

à toutes les étapes du recrutement (annonces, entretiens, visites) et lors de communications externes :

- Description complète de l'**entreprise** et ses valeurs
- Description complète du **poste**
- Description complète du **profil** attendu

Ouvrir le poste à un public plus large :

- Personne en **reconversion**
- Public en **insertion**
- Personne en situation de **handicap**
- Alternance, apprentissage, contrat de professionnalisation

Utiliser des méthodes et canaux de recrutement divers :

- Recrutement par **simulation** (mise en situation du candidat).
- Proposer au candidat de faire un **test** dans l'entreprise
- **Vidéo** de présentation de votre structure
- Réseaux sociaux
- Bouche-à-oreilles
- **Panneaux** sur les routes ou à l'arrière des véhicules

Faire participer les collaborateurs à chacune des étapes du recrutement :

- Quelles compétences sont attendues dans l'équipe ?
- Quel profil ?
- Quelles qualités relationnelles pour maintenir ou améliorer l'ambiance ?

Axer le recrutement sur les savoir-être et non sur la technique

1

« Depuis une quinzaine d'années, nous avons noué un partenariat avec un Institut Médico-Éducatif (IME) local. Une fois par semaine, des jeunes en situations de handicap mental et/ou physique viennent s'essayer aux métiers de la vigne, sous la responsabilité d'une encadrante de l'IME.

Au-delà de l'intérêt pédagogique pour ces jeunes, cela démontre qu'ils sont en mesure d'effectuer certaines tâches et nous permet d'identifier des profils qui pourraient intégrer l'entreprise.

Suite à la mise en place de ce partenariat, deux jeunes en situation de handicap ont été recrutés en CDD.

Il est vrai que cela demande un suivi renforcé, mais les personnes ont bien été embauchées car elles sont compétentes et efficaces sur les tâches que nous leur confions (récupération des piquets, changement des poches, etc). »



© Mathieu ANGLADA - CIVB

Laurent ROUSSEAU – Gérant

SCE Vignobles Rousseau – Abzac – 14 salariés

2

« On essaie de valoriser les métiers pour redorer l'image de la viticulture. Lors du recrutement, quand on accueille les candidats en entretien, on met en avant les atouts de notre entreprise. On leur parle de savoir-être, de confiance ; et on expose notre organisation, notamment l'accompagnement des salariés (tutorat, entretien annuel individuel, etc).

Pour recruter, des annonces sont affichées sur des panneaux au bord de la route par exemple, mais le bouche-à-oreille reste le plus efficace. En effet, ce sont les salariés qui parlent le mieux de l'entreprise à leur entourage et leurs connaissances. D'où l'importance de faire en sorte que les collaborateurs se sentent bien au sein de la structure : les valoriser, les intégrer dans les décisions pour les motiver, entretenir la confiance, transmettre l'amour du métier, développer le tutorat et l'entraide. »



© Guillaume BONNAUD – MSA

Christian SIUTAT – Directeur de culture

Vignoble André Lurton – Grézillac – 185 salariés



Accueil et intégration

Accueillir un nouveau collaborateur et accompagner son intégration sont deux étapes clés pour le fidéliser. Ce processus s'inscrit dans la durée et se poursuit durant toute la relation de travail.



© Mathieu ANGLADA – CIVB

Pensez à :

- **Impliquer votre équipe** déjà en poste à l'arrivée de nouveaux collaborateurs
- **Définir et développer des pratiques d'intégration** suite au recrutement d'un nouveau collaborateur (Contrat en alternance, CDD, CDI, intérimaire...)
- **Faciliter et rechercher des solutions de mobilité**, notamment pour les publics saisonniers
- **Donner du sens** au travail et valoriser la mission confiée

Un travail à poursuivre dans la durée :

- **Cultiver l'implication du collaborateur :**
 - Permettre une projection à long terme : acquisition de compétences dans une logique de parcours (opportunités de carrière, multi-compétences)
 - Favoriser la responsabilisation et participation des salariés
 - Reconnaître et valoriser l'expérience (mise en place de référents, tutorat des anciens sur les nouveaux)
- **Cultiver la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)**
- **Former les managers et les référents/tuteurs**

57 %
des futurs
professionnels...



vont préférer une entreprise dans laquelle leur travail aura du sens et dont ils pourront être fiers.

Exemples de pratiques relevés chez des viticulteurs

Élaboration d'un livret d'accueil (présentation de la structure, organigramme, annuaire, règles de sécurité, horaires, etc)

Toute l'équipe (encadrement et salariés)
souhaite la bienvenue à un nouvel embauché

Formalisation d'une procédure d'accueil adaptée
(CDI, CDD, saisonniers)

- Présence du chef d'entreprise pour l'accueil
 - Remise du livret d'accueil
 - Visite de toutes les installations
 - Dégustation, cadeau offert
 - Rencontre/présentation avec l'équipe
- **Mise en place d'un parcours d'intégration :**
vision d'ensemble de toutes les tâches et tous les postes de l'entreprise.
- Écoute du ressenti les premiers jours
 - Échanges réguliers
 - Entretien pendant la période d'essai par le manager :
valorisation des premiers instants + points améliorations et objectifs
 - Retour d'expérience en fin de période d'essai, de contrat ou de mission
(entretiens, questionnaires)
- **Formation des tuteurs et mise en place de tuteurat / référent pour les nouveaux arrivants**

Formation

L'accompagnement de vos collaborateurs passe aussi par le développement de leurs compétences, qui peuvent évoluer avec le projet de l'entreprise et l'environnement dans lequel elle s'inscrit. Tout au long de leur parcours dans votre entreprise, vous serez amenés à **échanger avec eux** sur leurs besoins et leurs souhaits, à leur proposer des pistes de formations, et à les aider dans leur réflexion sur leur parcours professionnel.





TÉMOIGNAGE

1

« Nous avons formalisé une procédure d'accueil adaptée à chaque profil des salariés qui intègrent l'entreprise. C'est un atout pour fidéliser les collaborateurs et accélérer l'intégration des salariés aux équipes ; il est essentiel pour nous qu'ils se sentent bien accueillis. Pour les CDI, le 1^{er} jour d'embauche, la personne visite l'entreprise, une dégustation du vin de la propriété est organisée, la personne signe son contrat en présence des Ressources Humaines et du Directeur du domaine, un pack vêtement lui est remis ainsi qu'un livret d'accueil contenant notamment les plans de la propriété pour se repérer rapidement sur les parcelles. Un tuteur est également désigné pour l'encadrer les premières semaines. Pour les CDD, cet accueil est similaire mais se réalise sur la ½ journée.

Concernant les vendangeurs, l'accueil est organisé par équipe, la veille du démarrage des vendanges. Ce temps d'accueil dure environ 1 heure et est payé par l'entreprise. Ils signent leur contrat, reçoivent les informations concernant le travail à faire et les règles de sécurité, et sont présentés à l'équipe des permanents.

Chaque année nous menons une enquête d'évaluation sur l'intégration de nos collaborateurs et les retours sont très positifs. »



© Favoreat - CIVB

Chloé HERVAULT – DRH
Château Latour – Pauillac – 81 salariés

2

« Nous sommes convaincus que pour obtenir le meilleur de nos salariés et les fidéliser, il est nécessaire de développer de bonnes pratiques de « Vivre Ensemble ». Cela commence dès le recrutement et notamment par la préparation de l'accueil du nouveau salarié et son intégration dans l'équipe. Nous avons construit et appliquons un parcours d'intégration précis car les premiers jours sont décisifs : visite de l'entreprise, présentation aux collègues eux-mêmes avertis de l'arrivée de ce nouvel embauché, livret d'accueil, etc. Nos objectifs : proposer un environnement de travail dans lequel le salarié se sent bien et au sein duquel il peut valoriser ses compétences, réduire le turn-over, impliquer et fidéliser nos salariés. Nous favorisons ainsi et en même temps les gains de productivité. Nous formons également régulièrement nos collaborateurs pour accompagner les changements techniques et organisationnels. »



© Guillaume BONNAUD – MSA

Agnès PERSON
Vignobles Jalouise Beaulieu – Galgon – 17 salariés





Le management

Que vous soyez dirigeant ou encadrant, le management nécessite des compétences techniques, organisationnelles et relationnelles.

La qualité des relations est essentielle puisqu'à partir du moment où vous employez un salarié, vous formez une équipe.

L'enjeu est de voir les salariés comme des collaborateurs au service d'un projet commun.



L'enquête menée en 2020 montre que les thématiques liées au management apparaissent centrales pour les salariés :

- Dans les principales raisons de **préférer une entreprise** : confiance de l'employeur, autonomie, bonne ambiance de travail / bonnes relations avec les collègues, conciliation vie pro/vie privée, sens du travail.
- Dans les principales raisons de **quitter une entreprise** : mauvaise ambiance de travail, mauvaises relations avec les collègues, absence de confiance, absence d'autonomie, manque de qualité dans le management.

1

« Tout d'abord, on embauche les salariés davantage sur leur «état d'esprit» que sur leur expérience. On essaie de garder un côté «famille», avec de bonnes conditions de travail et une bonne ambiance. Pour créer du lien, on fait des repas d'équipe, des grillades l'hiver, les salariés déjeunent ensemble le midi dans leur réfectoire. C'est important de connaître chacun de ses collaborateurs. Ils sont tous différents, et cela permet de s'adapter à eux et aux situations. On prend le temps d'accompagner chaque salarié, car certains sont plus autonomes que d'autres.

On demande bien sûr de l'application dans les tâches, mais il y a de la flexibilité, tant que le travail est bien fait.

Les échanges sont facilités car on travaille avec eux. Le fait de connaître le travail permet de se mettre à leur place et de comprendre leurs difficultés et leurs attentes. On est très accessible et ils nous demandent spontanément des améliorations si nécessaire.

On insuffle aussi la solidarité et l'entraide, pour pouvoir faire des pauses tous ensemble par exemple. On valorise les collaborateurs, on essaie de les mettre en avant. »

© Alban GILBERT – CIVB



Françoise DIEF – Gérante
Château Clos Manou – 10 salariés

TÉMOIGNAGE

2

Un bon manager :

« Sait mettre de l'humain dans le travail, et répond aux difficultés qu'on peut retrouver sur notre poste de travail »

« Sait être à l'écoute, il faut énormément communiquer »

« Va avec l'équipe sur le terrain »

« Va pouvoir guider, être une locomotive »

« Aime son travail et ses ouvriers ; il est respectueux »

Pour me motiver, il faut :

« Une bonne ambiance »

« Un bon esprit d'équipe »

« Que tout le monde s'entende bien »

« Se sentir appartenir à l'entreprise »

« Qu'on me fasse confiance »

« Être reconnu pour ce qu'on fait »

« La reconnaissance : qu'on me dise qu'on est satisfait de mon travail »



© Guillaume BONNAUD – MSA

Témoignages de salariés agricoles girondins,
issus d'un microtrottoir en 2021



« Depuis que nous avons installé le travail en équipe à la vigne, nous organisons chaque année, avec l'ensemble des équipes, un temps d'échange qui permet de discuter de ce qui va et ne va pas, de ce qui est à améliorer ou à modifier. Les sujets concernent aussi bien la question de l'organisation du travail, du matériel utilisé, que la question de l'entente au sein de l'équipe et avec les autres équipes.

Récemment, nous avons également décidé de proposer à chaque équipe des espaces de discussions pour traiter des « irritants » du quotidien. Ces temps d'échanges sont tenus à des fréquences régulières et peuvent aussi être organisés à la demande des vignerons.

Ces espaces permettent de libérer la parole et nous permettent de solutionner beaucoup de problèmes. Les équipes sont, pour la majorité, demandeuses de cette organisation. Ces temps durent 5 à 15 minutes, et parfois plus mais ce n'est jamais du temps perdu.

Du côté de l'entreprise, on s'engage systématiquement à donner des réponses et à mettre en place des actions pour arranger les difficultés soulevées et améliorer le quotidien de travail. »

Julien BENQUET – Chef de culture

Château Pichon Longueville Comtesse de Lalande – Pauillac – 65 salariés

Exemples de pratiques relevés chez des viticulteurs

Postures et attitudes du manager

- Se mettre à la place des salariés avant de prendre une décision, être bienveillant, instaurer un **climat de confiance** réciproque, être capable de se remettre en question.
- Travailler parfois avec l'équipe pour rester proche des **réalités du terrain** et comprendre les contraintes.
- **Etre à l'écoute** (garder une proximité avec les salariés, contact quotidien avec les équipes). Prendre en compte les avis/idées des salariés.

Échanges – Communication

- Temps d'**échanges informels réguliers** («la communication est la clé de beaucoup de choses»). Remontée d'infos régulière. Passer du descendant à l'ascendant («ce sont les salariés qui connaissent le mieux leur travail et les réalités quotidiennes»).
- Organisation de temps d'**échanges collectifs**
 - Mise en place de **réunions collectives** (managers et salariés) sur le travail et les comportements.
 - Réunion collective lors d'un nouveau projet (ex : achat d'une machine, création d'un local de repos, etc).
 - **Débrief périodique** planifié. Instauration d'un véritable dialogue pour que les salariés expriment leurs souhaits et leurs difficultés à l'employeur.

- Mise en place d'un **entretien individuel** annuel (« qui n'est pas une évaluation mais un échange constructif »).
 - **Bilan de l'année écoulée** demandé à chaque salarié, puis entretien pour évoquer les ressentis sur le travail, les objectifs, les attentes, les formations souhaitées, les projets à venir, l'attribution éventuelle de primes, etc.
 - **Moment privilégié** « où on se dit les choses » et où on peut se remettre en question les uns et les autres. Cet entretien est annoncé dès le recrutement, et se déroule sur le lieu de travail de chaque salarié (pas de convocation dans le bureau du manager). Une explication du bilan de l'entreprise est réalisée (aide à comprendre le contexte et le projet global).

Sens du travail

- Nécessité de donner du **sens au travail** : prendre le temps d'expliquer le « pour-quoi » avant le « comment ».
- Explication du **projet d'entreprise**, des différents métiers, des liens entre les activités :
 - **Comprendre le travail des autres** (chacun participe à l'œuvre commune)
 - Organisation de visites pour que chaque salarié comprenne le travail des uns des autres (exemple : faire passer des ouvriers viticoles au chai).
 - **Démontrer le rôle de chacun** et l'importance de chacun dans l'organisation globale et la bonne marche de l'entreprise.
 - Organisation de « Vis-ma-vie » : durant 1 journée ou ½ journée / sorte de « stage » entre postes (ouvriers de chai vont à l'administratif par exemple), pour que tout le monde connaisse les métiers de chacun.
 - **Montrer** aux salariés qu'ils font partie du **projet global** (impact d'un bon travail de la vigne sur le produit fini par exemple).
 - Organisation de dégustations pour les salariés avec explications (histoire, étiquettes des vins...).
 - Proposition de « points commerciaux » (sur la base du volontariat) sur la situation de l'entreprise (meilleures ventes, situation économique, difficultés, principaux clients...).





Leviers de motivation – Etat d'esprit

- Impliquer, **intégrer les équipes** dans le changement, les projets (certifications HVE, RSE, achat de matériel, aménagement de locaux...), les décisions. Importance d'associer le futur utilisateur dans les **choix techniques** d'un matériel par exemple.
- **Valoriser** les individus (reconnaissance). « *Montrer qu'on est fier de ses salariés et de leur travail* », « *Nous formons tous une équipe* ».
 - Témoigner de la **gratitude** en direct et lors d'occasions spécifiques (interviews, discours, etc.)
 - **Encourager** et remercier souvent à l'oral ou par sms, avoir de la considération au quotidien.
- Développer un **esprit d'équipe**, une cohésion ; créer une bonne ambiance de travail, favoriser l'entraide, le respect mutuel.
- Trouver un **équilibre vie pro / vie privée**. Liberté/autonomie organisationnelle laissée aux salariés tant qu'un travail de qualité est réalisé.

Implication et convivialité

- Possibilité offerte aux salariés de participer avec l'**encadrement à des journées techniques** (démonstration machinisme, visite de Salons, etc)
- Organisation de **temps conviviaux** (cohésion d'équipe) : activités sportives, café offert tous les matins avec échanges, anniversaire de chacun fêté avec repas et cadeau commun, repas en équipe (le midi, pendant la période des vendanges, en fin de vendanges, repas offert à Noël, etc), dégustation du vin pour montrer le produit fini, etc.
- « **L'humour est important pour passer de bons moments** »
- Atelier proposé sur la **découverte d'autres propriétés**, sur des points techniques, pour une dégustation, etc.
- **Valorisation** des salariés et de leur travail lors de communications externes (photos de chaque membre de l'équipe avec leur accord sur le site Internet, remerciements et photo d'équipe sur les réseaux sociaux, etc).
- Dotation de **vêtements à l'effigie de l'entreprise** (polos, vestes, etc).





Les conditions de travail

Améliorer les conditions de travail revêt un enjeu central. Cela doit être considéré à la fois comme un facteur de performance de l'entreprise et de développement de la santé des collaborateurs. La pénibilité est le principal facteur qui incite à quitter une entreprise. Ses impacts sont multiples (accidents de travail, maladies professionnelles, absences répétées plus ou moins longues, lassitude, désengagement...) et ont des répercussions non négligeables sur les collectifs (report de charge, tensions, turnover...) et les résultats du travail (qualité dégradée, perte des savoir-faire...).

Agir sur l'environnement de travail participe aussi à améliorer l'image de votre entreprise et peut favoriser l'attractivité de vos métiers et la fidélisation de vos collaborateurs.

66 %
des salariés...

...déclarent que la pénibilité est le principal facteur qui pousse à quitter l'entreprise

62 %
des futurs
professionnels...

...considèrent que les conditions de travail de la filière ne sont pas satisfaisantes

1 salarié
sur 3

...affirme qu'évoluer dans un cadre de travail agréable est un critère de choix entre deux entreprises

Exemples de pratiques relevés chez des viticulteurs

Organisation du travail

- Adapter / moduler les **horaires** de travail, en fonction des conditions et aléas climatiques par exemple
- Adapter les **rythmes** de travail
- Organiser l'**alternance des tâches** pour : favoriser l'intérêt aux différentes activités en lien avec le travail de la vigne, prendre en compte les contraintes des collègues, diminuer la répétitivité de l'activité et faciliter les remplacements en cas d'absences.
- Organiser une réunion annuelle pour la **mise à jour du DUERP** (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels) avec les équipes.

Implication des collaborateurs

- Impliquer l'équipe dans l'**organisation du travail**, la recherche de solutions et les choix techniques
- Solliciter les collaborateurs dans le **test et le choix des équipements et du matériel** avant achat (engins, machines, outils, EPI).

Equipements et matériels

- **Entretenir** régulièrement les installations et le matériel
- **Proposer** aux collaborateurs de **choisir leurs EPI** directement chez le fournisseur
- **Anticiper le renouvellement** des équipements (usure).

Environnement de travail

- Mettre à disposition des **locaux adaptés** : cuisine, sanitaires, vestiaires
- Proposer des solutions de **mobilité** (bus, covoiturage) et de logement quand cela est possible

1

« La confiance est essentielle. L'autonomie des salarié(e)s est développée : les consignes sont données, avec une liberté organisationnelle.

Tous les membres de l'équipe sont associés et impliqués dans les projets qui concernent leur travail (achat de matériel, aménagement de locaux...). Il est possible de donner son avis et d'en discuter. Les choix et décisions sont toujours expliqués pour donner du sens, et la transparence est de mise (même sur le plan économique).

Les vêtements et équipements de travail (tenue de pluie, bottes, EPI, etc) sont financés par l'entreprise et renouvelés en cas de détérioration ou d'usure. Chaque salarié choisit ce qui lui convient.

L'amélioration continue des conditions de travail est dans la philosophie de l'exploitation : possibilité de faire la demande d'un nouvel équipement si besoin, recherche d'outils adaptés et qualitatifs, accès à une douche, des WC et une cuisine chauffée, etc. »



Corinne CHEVRIER – Gérante

Château Bel Air La Royère – Cars – 3 salariés



© Guillaume BONNAUD - MSA

2

« Il est important pour le gérant de connaître le métier et les réalités du terrain, et de se mettre à la place des salariés.

On réalise dès que possible des investissements pour améliorer les conditions et le confort de travail (des sièges de vigne électriques par exemple). On organise des tests avec l'équipe avant achat pour vérifier l'intérêt et la pertinence d'un équipement, et on est très attentifs à l'entretien du matériel.

Concernant l'organisation, c'est plutôt souple, sans pression. Les salariés sont autonomes tant que le résultat et la qualité sont là dans les temps.

On échange beaucoup, avec des briefs quotidiens notamment ou des réunions plus formelles parfois. Un fois par an, on se réunit tous ensemble pour faire évoluer le Document Unique d'Évaluation des Risques, et réfléchir sur les améliorations à apporter. C'est essentiel de recueillir l'avis et les besoins des salariés. Pour les faire adhérer à un projet (démarches HVE ou RSE, acquisition d'un nouvel outil, etc), on les implique et on les intègre dans la réflexion.

Il y a une bonne ambiance dans l'équipe, on favorise l'entraide et on organise régulièrement des déjeuners. Les salariés ont un mobil-home chauffé à disposition (avec kitchenette et WC), et nous avons pour projet de construire un réfectoire avec vestiaires. »



© Guillaume BONNAUD - MSA

Charles SAVIGNEUX – Gérant

Château d'Eyrans – Saint-Médard-d'Eyrans – 5 salariés



Rémunération

Politique de rémunération : quels leviers sont mobilisables ?

La rémunération doit s'entendre à minima comme le respect des minima conventionnels. Cette logique consiste à payer au minimum aux taux horaires conventionnels en y ajoutant les heures supplémentaires et complémentaires ainsi que les diverses primes conventionnelles obligatoires. Ces primes peuvent être une prime d'ancienneté, par exemple.

Par exemple un tractoriste à temps plein au coefficient d'emploi 40 devra être rémunéré à minima au palier 5. L'entreprise a toute latitude pour le rémunérer à un taux horaire supérieur.

Ce socle minimum peut être complété d'accessoires de rémunération comme un logement ou un véhicule de fonction, mais également par le versement de primes ponctuelles : prime de vendange, prime de travaux en vert... Attention, le versement deux années de suite sur le même mois crée un droit à percevoir ladite prime les années suivantes. Ces éléments sont soumis à cotisations sociales.

Il est également possible de proposer aux salariés des éléments de rémunération non soumis à cotisations sociales comme des tickets restaurants, des chèques cadeaux, etc. Ce sont des éléments de rémunération indirecte, qui apportent des gains de pouvoir d'achat et permettent de montrer une reconnaissance du travail.

Il existe aussi de la rémunération différée. C'est, par exemple, le cas des primes d'intéressement mises en place par accord collectif. Cela peut être aussi la mise en place d'un plan d'épargne collective qui nécessite également un accord collectif. Ces dispositifs ont, bien sûr, un caractère collectif. Ce qui signifie que tous les salariés ayant l'ancienneté requise percevront ces sommes.

Depuis le 1^{er} juillet 2021 a été mis en place pour les salariés ayant 12 mois d'ancienneté une retraite supplémentaire qui est aussi un élément de rémunération différée.

Enfin dans le cadre de la loi Pouvoir d'Achat, il est possible pour les entreprises de mettre en place une Prime de Partage de la Valeur jusqu'à 3.000 € par an et par salarié. La mise en place de cette prime en l'absence de représentants du personnel, nécessite une décision unilatérale de l'employeur.

Votre service emploi peut vous accompagner.



Commission Paritaire Régionale de l'Emploi
Nouvelle Aquitaine

82 %
des répondants
employeurs déclarent

qu'une rémunération
satisfaisante est ce qui
maintient les salariés
dans l'entreprise

37 %
seulement des répondants
salariés considèrent

que la rémunération
est le facteur premier
du choix d'une entreprise

2 salariés
sur 3 affirment

qu'une rémunération
insatisfaisante est le facteur
qui leur ferait quitter
une entreprise



Ressources

Vous trouverez de plus amples informations à l'adresse suivante :

<https://cphsct33.fr/attractivite-et-fidelisation/>



© Guillaume BONNAUD - MSA

Pour des renseignements complémentaires :

<https://gironde.msa.fr/lfp/sst>

www.anefa.org/gironde

<https://www.nouvelle-aquitaine.aract.fr/>

<https://www.bordeaux.com/fr>

<https://www.ocapiat.fr/>

<https://www.pole-emploi.fr/accueil/>

<https://capemploi33.org/>

Source statistiques présentées : CIVB, Pôle emploi, MSA "Enquête attractivité et fidélisation 2020"

Remerciements

**L'ANEFA Gironde,
L'ARACT Nouvelle-Aquitaine,
la MSA Gironde,
le CIVB et
l'OCAPIAT**

remercient les acteurs qui ont permis la réalisation de ce projet :

Dorian GIRARD,
a réalisé l'étude point de départ de notre travail (enquêtes par questionnaire).

Les partenaires qui nous ont suivis :
*la FNSEA Gironde, Cap Emploi, Missions Locales, Pôle Emploi,
la DDETS (Ex DIRECCTE), la CPRE Nouvelle-Aquitaine*

**Les chefs d'entreprises et salariés
qui ont accepté de participer aux ateliers d'échanges
de pratiques et aux entretiens individuels :**

*Château Cormeil Figeac, Vignobles de Larose, SCE Vignobles Rousseau,
Château Rauzan-Ségla, Vignoble Ducourt, Château Bardins, Château Latour Figeac,
Château Pichon Longueville Comtesse de Lalande, Château La Salle Saint Estèphe,
SARL Sogeviti Clos Manou, Château Latour, Château de Pez, Château d'Yquem,
Château d'Eyrans, Château Lapelletrie, Château Bel Air La Royère,
SARL Prestation de services viti-vinicole Banton Lauret, Vignobles André Lurton,
Château Jouvente, Château Luchey-Halde.*



Attractivité & fidélisation dans le secteur viticole girondin

