

# Des solutions !



L'équipe de salariés  
de la SCEA

Élevage des Vergers  
à Bertreville-St-Ouen (76),  
Jérôme Cousin  
(au centre),  
chef d'élevage

«... L'équipe de  
salariés n'a quasiment  
pas changé  
depuis 13 ans...»

«...Les résultats  
de l'élevage sont  
en constante  
progression...»

Améliorer les conditions de travail



Réduire le volume de travail



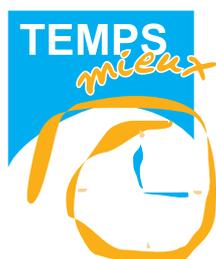
Sécuriser les coups durs



Pouvoir se libérer



Coût



Etre agriculteur  
et vivre sa vie !

## Valoriser ses salariés pour plus d'efficacité au travail

### Témoignage

«Afin de motiver les salariés, un système de primes, négocié avec les associés, a été mis en place»

Je possédais les compétences techniques pour gérer l'élevage, mais pour ce qui est du management je me suis formé sur le tas. Le plus dur, c'est d'encadrer une équipe. J'ai discuté avec les associés et nous sommes tombés d'accord sur le fait que l'intéressement aux résultats de la ferme serait une bonne motivation pour les salariés. Une partie de la rémunération est indexée sur les résultats techniques. C'est en effet un véritable élément d'encouragement pour les salariés, récompensant ainsi leur implication dans le travail. C'est aussi pour les éleveurs, une garantie supplémentaire pour le bon fonctionnement de l'élevage.

Les primes sont basées sur le nombre de porcelets sevrés par truie, car l'objectif de cet élevage, une maternité partagée entre 5 associés exploitants agricoles, est de permettre l'approvisionnement en porcelets de leurs élevages d'engraissement respectifs. Les résultats de l'élevage sont en constante progression : en 10 ans, le nombre de porcelets sevrés par portée est passé de 10 à 11,92.

Si le niveau de salaire est différent selon les compétences et les responsabilités de chacun des salariés, les primes sont identiques pour tous. Elles traduisent en effet un niveau de résultat technique qui est le fruit d'un travail collectif.

Par ailleurs, des échanges de deux à cinq jours ont été mis en place depuis deux ans avec des salariés d'autres élevages. Les salariés, pas toujours demandeurs au départ, reviennent toujours très satisfaits de ces expériences. Cela leur permet de casser la routine, de voir ce qui se fait ailleurs et de réfléchir sur leur travail.



# Impliquer les salariés dans le travail

La motivation des salariés permet leur implication totale dans la réussite de l'entreprise.

## A noter

L'échange et la formation entre salariés nécessite pour l'exploitation de pallier l'absence temporaire des salariés et le cas échéant de préparer l'accueil quand c'est elle qui reçoit.

## Pour plus d'info

- **Chambre d'agriculture**

☎ 02 35 59 47 64

- **Bourse de l'emploi**

☎ 02 35 59 44 80

- **ARIP - UNGP**

ungp.aripnormande  
@wanadoo.fr

Cette fiche a été réalisée  
avec le concours  
de l'ARIP-UNGP



Une opération concertée  
des organismes agricoles  
de Seine-Maritime

Avril 2013

## • Pourquoi choisir cette solution ?

### Gagner en efficacité

Cette solution permet non seulement de motiver son équipe mais aussi de garder des salariés compétents, formés aux pratiques de l'exploitation.

### Optimiser la réussite de son exploitation

Impliquer les salariés aux résultats techniques est une stratégie gagnante pour l'entreprise car ceci contribue à améliorer les résultats économiques.

### Etre plus serein

L'implication au travail ainsi obtenue permet à l'exploitant agricole d'être plus serein car il sait que les tâches sont effectuées avec encore plus de rigueur et d'efficacité.

## • L'essentiel à savoir

### Différentes motivations

Certains salariés seront sensibles à une prime, d'autre à la reconnaissance, d'autres encore à un besoin d'autonomie... il est donc indispensable aux employeurs d'échanger et d'écouter leurs salariés pour connaître leurs besoins.

### Négocier une prime

Le montant négocié doit être cohérent avec les gains de revenus générés par l'amélioration de la productivité technique. Cette dernière doit pouvoir être mesurable et contrôlable. Il faut fixer les autres modalités de cette prime (fréquence des versements par exemple) et prévoir un avenant au contrat de travail.

### Trouver des éleveurs partenaires

Pour mettre en place des formations, ou des échanges de pratiques, à destination des salariés d'élevages, il est nécessaire de trouver des exploitations agricoles qui seront elles aussi intéressées par ce dispositif.

### Gérer les absences temporaires des salariés

La mise en place d'un échange entre salariés, comme toute absence liée à la formation, nécessite de prévoir l'organisation du travail en conséquence : redistribution des tâches, révision du planning des récupérations, etc.

## • Combien ça coûte ?

Le coût d'une prime est fonction du système mis en place.

Le coût d'un échange de salariés doit être évalué pour chaque situation : montant du salaire pris en charge par l'exploitant, des frais de déplacements du salarié et remplacement du salarié sur l'exploitation (heures supplémentaires à effectuer par les autres salariés).

