

Brique sociale

Thématique	9 critères
Garantir la juste rémunération de l'agriculteur·rice	Suivre une formation sur le prix de revient
	Fin du statut de conjoint·e collaborateur·trice d'exploitation dans les 3 ans (un statut précaire)
Donner un cadre pour faciliter le lien employeur-employé	Mise à disposition d'un livret d'accueil pour les salariés
	Organiser des réunions d'équipes régulières Fréquence au choix : hebdo, mois, trimestre, semestre CR à fournir lors de l'audit. Modèle fourni par la FNAB
	Engagement des agriculteurs à suivre régulièrement des formations sur le rôle d'employeur Dans les 2 ans suivant sa 1ère labellisation, le·la chef·fe d'exploitation, qui embauche des salarié·e·s et/ou accueille des stagiaires sur sa ferme, suit a minima 1 journée de formation concernant son rôle d'employeur
Être exemplaire	Interdiction du travail détaché
	Encadrement du nombre de stagiaires et de woofeurs A un instant «t», il n'y a pas plus de: <ul style="list-style-type: none"> • 1 stagiaire par ferme ayant moins de 2 UTH pérennes ; • 2 stagiaires par ferme ayant entre 2 et 5 UTH pérennes; • 3 stagiaires par ferme ayant plus de 5 UTH pérennes (cadre légal)
Renforcer l'attractivité des métiers en agriculture	Mise en place d'un plan de formation continue pour les salariés Les salarié·es en CDI bénéficient d'au moins 2 jours de formation tous les 2 ans Les salarié·es de la ferme en CDD bénéficient de 2 jours de formation en année 3 s'ils ont travaillé plus de 6 mois / an sur la ferme les 2 dernières années.
	Avoir mis en place une forme de rémunération mieux-disante des salariés La ferme met en place au moins une pratique salariale « mieux disante » parmi une liste dans les 3 ans suivant la labellisation (ex : avantages en nature, reprise de l'ancienneté pour les salariés saisonniers qui reviennent régulièrement sur la ferme ; système d'intéressement pour les salariés permanents ; etc.)