



9 critères (5 si pas de salarié·es ni saisonnier·es), dont 2 bloquants dès la 1^{ère} année

GARANTIR LA JUSTE RÉMUNÉRATION DE L'AGRICULTEUR·RICE

Suivre une formation sur le prix de revient

Critère bloquant dès la 1^{ère} année: confirmation d'inscription à la formation

Donner les moyens aux producteur·rices d'être en capacité de calculer leurs prix de revient et de travailler la question de l'« **équité** » à la ferme, même en vente directe (**rémunération juste**, temps de travail, capacité à partir en congés, rémunération des salarié·es...)

Fin du statut de conjoint·e collaborateur·trice d'exploitation dans les 3 ans

Statut **précaire** : il ne reconnaît pas la valeur du travail (pas de rémunération), ne donne aucun pouvoir économique sur la ferme et place la personne en **situation de dépendance** par rapport au chef d'exploitation.

ÊTRE EXEMPLAIRE

Interdiction du travail détaché

- Travailleurs issus de l'UE et envoyés en France pour un travail temporaire
- Cotisations sociales payées dans le pays d'origine

La pratique du détachement fait régulièrement scandale (**fraudes**, concernant le **respect des heures de travail**, des minimums légaux de **rémunération**, des conditions d'hébergement...).

DONNER UN CADRE POUR FACILITER LE LIEN EMPLOYEUR-EMPLOYÉ

Mise à disposition d'un livret d'accueil pour les salarié·es

Critère bloquant dès la 1^{ère} année de labellisation. Document type fourni par la FNAB à adapter.

Informers les salarié·s sur leurs droits et leurs devoirs et **être transparent sur les conditions d'emploi et de travail**.

Organiser des réunions d'équipes régulières

- Fréquence au choix : hebdo, mois, trimestre, semestre
- Comptes rendus à fournir lors de l'audit. Modèle fourni par la FNAB

Reconnaître le **droit d'expression des salarié·es** et proposer un espace pour prendre en compte leurs avis/suggestions. Cela participe à la **mobilisation et à la motivation des salarié·es** sur la ferme (et donc à la fidélisation).

Engagement des agriculteur·rices à suivre régulièrement des formations sur le rôle d'employeur

Dans les 2 ans suivant sa 1^{ère} 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

Permettre aux producteur·rices de **s'assurer qu'ils sont bien « dans les clous »** concernant les aspects du code du travail et **trouver des leviers d'actions** pour améliorer la qualité de vie au travail sur leur ferme.

Encadrement du nombre de stagiaires et de woofeurs

A un instant «t», il n'y a pas plus de:

- 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)

Valoriser le recours à des stagiaires et woofeurs (pour la découverte du métier) et **l'encadrer pour favoriser la transmission des savoirs et savoir-faire**.

RENFORCER L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS EN AGRICULTURE

Mise en place d'un plan de formation continue pour les salarié·es

- 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.

La formation des salarié·es est considérée comme **un « plus » pour les salarié·es** (compétences, valorisation, reconnaissance...) **ET pour les producteur·rices employeurs** (fidélisation, compétences, délégation de tâches...).

Avoir mis en place une forme de rémunération mieux-disante des salarié·es

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.)

Favoriser les **marges de progrès** en termes de rémunérations des salarié·es, vues comme un **moyen de fidélisation de la main d'œuvre** (permanente et saisonnière).

