



VACANCES. COMMENT BIEN RECRUTER SES SAISONNIERS ?

Cet été, les FDSEA 59 et 62 ont décidé de vous parler de vacances. Organisation, gestion des congés, embauche... Plusieurs thèmes y seront traités.

Pour ce deuxième volet, on aborde le recrutement des salariés saisonniers.

MARGAUX GANDARILLAS,
FDSEA 59-62

Chaque année, de nombreuses exploitations agricoles ont recours à des salariés saisonniers, notamment pour les périodes de récolte. Pourtant, recruter devient de plus en plus complexe, et fidéliser les bons profils d'une saison à l'autre est un véritable défi.

Récolte de fruits, plantation, tri des légumes, le travail saisonnier représente 70 % du volume total des actifs agricoles. L'un des principaux attraits du travail saisonnier est la flexibilité qu'il offre. Les contrats varient souvent en durée, ce qui permet d'explorer différents types de cultures.

LE CONTRAT SAISONNIER, UN CADRE SPÉCIFIQUE

L'embauche d'un travailleur saisonnier repose sur un contrat à durée déterminée particulier, le CDD saisonnier. Contrairement au CDD classique, il n'exige pas la mention d'une date précise de fin de contrat, à condition que la durée minimale soit spécifiée. Cela s'explique par la nature des travaux agricoles, dépendants des conditions climatiques et de l'avancée des cultures. Un salarié saisonnier peut être embauché pour une période de quelques jours à plusieurs mois, en fonction des besoins spécifiques de l'exploitation.

Plusieurs formalités sont à respecter, comme la déclaration préalable à l'embauche. En agriculture, des outils simplifiés comme le Tesa simplifié (CDD de 3 mois maximum) ou le Tesa + (ensemble des salariés en CDI et CDD) permettent de gérer plus facilement les démarches administratives.

ANTICIPER POUR RÉUSSIR SES RECRUTEMENTS

Pour mettre toutes les chances de son côté, l'idéal est d'anticiper le recrutement. Dès l'hiver, il faut prendre le temps de faire un bilan de la saison passée : quels ont été

les points forts ? Quelles difficultés ont été rencontrées ? Ce retour d'expérience aidera à mieux organiser la saison suivante.

L'élaboration d'un rétroplanning annuel permettra de diffuser les offres d'emploi au bon moment et de planifier chaque étape du recrutement. Une offre d'emploi claire et complète attirera des candidats motivés. Il ne faut pas hésiter à multiplier la diffusion des offres sur plusieurs canaux : plateformes spécialisées, France Travail, missions locales, réseaux sociaux... et à diversifier les profils : étudiants, retraités actifs, personnes en insertion, etc.

Des structures comme l'Anefa (Association nationale pour l'emploi et la formation en agriculture) peuvent accompagner les exploitants dans leurs démarches, en proposant un accompagnement pour la diffusion des offres et la recherche de candidats adaptés.

L'IMPORTANCE DE RÉUSSIR L'INTÉGRATION

L'embauche d'un saisonnier n'est pas qu'un acte administratif, elle constitue un réel enjeu humain et organisationnel. En pleine saison, une équipe bien formée et motivée est cruciale pour que toutes les missions soient menées à bien. C'est pourquoi bien intégrer vos saisonniers est la clé de leur engagement et de leur efficacité. Un accueil

structuré dès leur arrivée est recommandé : un livret simple présentant les règles de sécurité, les horaires, et son fonctionnement général. Une première journée bien organisée, axée sur la sécurité, l'hygiène et l'acquisition des gestes techniques spécifiques, permettra au saisonnier de prendre rapidement ses marques. Cela représente un gain de temps considérable pour l'employeur, assurant une meilleure productivité dès le début.

Le fait de désigner, si possible, un référent dans l'équipe permettra d'accompagner les nouveaux, de répondre à leurs questions et de faciliter leur prise de poste. Une bonne intégration améliore le climat de travail et augmente les chances de fidélisation.

Tout au long de la saison, il faut garder une communication régulière avec les salariés : être à l'écoute, valoriser leur travail, et les remercier en fin de mission. Même un petit geste peut faire la différence.

Et surtout, une fois la saison terminée, il ne faut pas perdre le contact ! Un message de remerciement, une proposition de revenir l'année suivante ou une information en avant-première sur les futurs besoins sont autant de moyens simples de fidéliser les meilleurs éléments.

En agriculture, chaque campagne est un défi. Pour y faire face, il ne suffit pas de recruter : il faut aussi anticiper, bien accueillir et fidéliser ses saisonniers. Ce sont eux qui assurent, chaque jour, le bon déroulement des travaux sur l'exploitation. Un recrutement bien préparé, une intégration soignée et une valorisation du travail accompli sont les clés d'une campagne réussie. ◉

La garantie Visale : une avancée pour l'accès au logement

Depuis le 4 juin 2024, les travailleurs saisonniers peuvent bénéficier de la garantie Visale, jusqu'alors réservée aux salariés présentant des contrats de travail longue durée. À l'initiative des partenaires sociaux, dont la FNSEA, ce dispositif a été élargi aux travailleurs saisonniers pour leur faciliter l'accès au logement et aider les entreprises qui peinent à recruter.

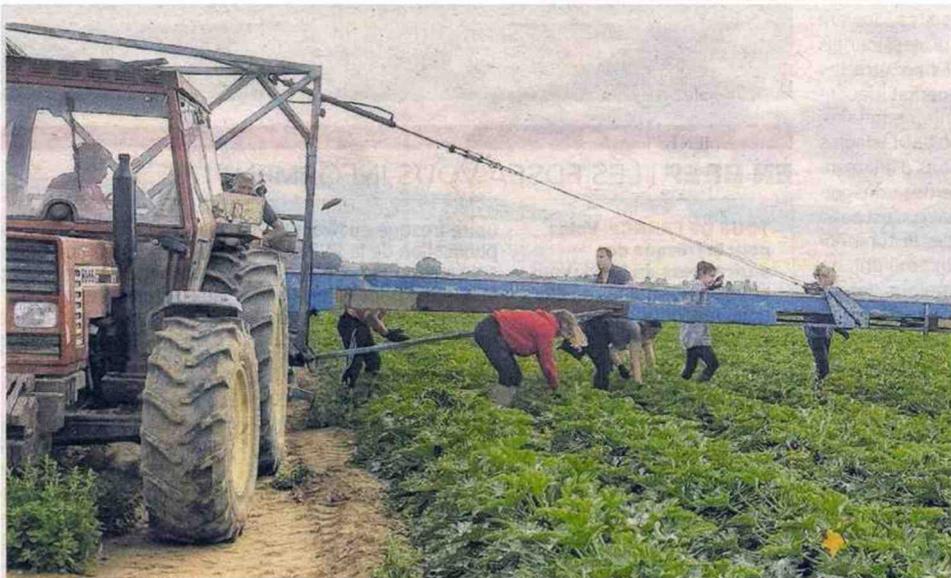
L'objectif est de sécuriser le bailleur en lui apportant un garant, qui prend en charge le loyer en cas d'impayé temporaire du saisonnier. La garantie Visale couvre tous types de logements y compris les habitations légères dites de loisirs, les mobil-homes, les caravanes et les structures de logement fluvial type

bateaux ou péniches. En revanche, elle ne garantit pas les habitations comme les tentes, les cabanes, les camping-cars et les logements de tourisme loués via des plateformes type Airbnb ou Aritel.

Le bailleur peut déclarer des impayés dès le premier mois d'occupation, si l'impayé est égal ou dépasse 50 % du montant mensuel attendu. La limite est de neuf mensualités de loyers et de charges. En cas de dégradations locatives, le bailleur pourra déclarer les dommages constatés imputables au locataire y compris si des dommages sont causés aux meubles ou électroménager du logement occupé par le saisonnier. Cette prise en charge peut aller jusqu'à trois mois de loyer.

PRATIQUE

N'hésitez pas à contacter votre FDSEA, qui peut vous accompagner dans vos démarches de recrutement et d'embauche de saisonniers :
 FDSEA 59 — 03 27 09 19 26 et
 FDSEA 62 — 03 21 60 57 13. Pour diffuser vos offres d'emploi, rendez-vous sur www.lagriculture-recrute.org.



Recruter devient de plus en plus complexe, d'où l'importance de fidéliser les bons profils d'une saison à l'autre.

© C.B. (PHOTO D'ARCHIVES)