

## Une juste rémunération, facteur clé de la fidélisation



### Enjeu

Les difficultés de recrutement et de fidélisation des opérateurs de bûcheronnage mises en avant par les personnes interrogées (donneurs d'ordre, chefs d'entreprise ayant des salariés, opérateurs de bûcheronnage eux-mêmes), sont liées à deux éléments majeurs :

- **la rémunération et en particulier des divergences sur les quantités réalisées,**
- la pénibilité et les risques inhérents à l'activité de bûcheronnage.

### Contexte

#### ✓ Une rémunération souvent basée sur les tonnes produites

La rémunération, basée sur les quantités produites, est très répandue dans la région entre l'exploitant forestier et le prestataire mais également entre le chef d'entreprise et les salariés.

Dans le Grand Est, ces quantités sont calculées en tonnes réception usine pour l'ensemble des équipes rencontrées à l'exception d'un prestataire qui se fait rémunérer sur la base d'un volume apparent.

La pesée usine présente l'avantage d'être simple et rapide. Cependant l'ETF et a fortiori le salarié, n'a aucun moyen de vérifier les tonnages livrés puisqu'ils ne sont pas destinataires des bons de pesées. C'est très souvent à ce niveau qu'il y a des difficultés, qui peuvent aller dans les deux sens : on pense avoir coupé plus alors qu'il y en a moins, ou il y en a moins que ce que l'on a réellement coupé. Ceci peut être lié :

- aux chantiers et aux délais d'exploitation : densité des bois variables selon les conditions de croissance, perte de poids importante durant les étés chauds et secs...
- des « oublis », qui ont presque toujours été mentionnés au cours des entretiens.

Ces « oublis » sont pour la majorité des entreprises, l'explication n°1 des difficultés rencontrées par certaines entreprises pour recruter ou plus exactement pour fidéliser leurs équipes. Si on rajoute à cela une meilleure rémunération dans d'autres secteurs (viticulture par ex.) et dans d'autres pays (Allemagne, Angleterre), on arrive à expliquer la désaffection signalée au cours de l'année 2018.

#### ✓ La rémunération au « stère » n'est pas infaillible

Dans le centre de la France, il est courant d'utiliser le volume apparent (le « stère ») comme base de rémunération. Quelques équipes dans le Nord Est sont également rémunérées sur cette base. Cette solution semble plus simple mais n'est pas infaillible. En effet, il est très courant, dans une optimisation du process, que les porteurs chargent directement les plateaux. Si les équipes de bûcherons ont déjà quitté le chantier, il ne leur est donc pas possible de contrôler les quantités produites.

#### ✓ Des prestations complètes pour un contrôle des quantités

L'entreprise qui intègre le bûcheronnage et le débardage peut contrôler aisément les quantités produites : volumes de bois débardés et le nombre de camions chargés. C'est une stratégie adoptée par certaines entreprises.

### Solutions

**Etablir la confiance basée sur des éléments vérifiables est fondamentale et doit être la priorité pour les entreprises** (les donneurs d'ordre et les chefs d'entreprise employant des salariés).

Il est à signaler à ce titre, **que les entreprises qui ont réussi à fidéliser leurs prestataires ou salariés sont celles qui travaillent dans la confiance et la transparence en leur permettant d'avoir accès, par exemple, aux bons de pesées.**

**Contacts** : Philippe RUCH • [philippe.ruch@fcba.fr](mailto:philippe.ruch@fcba.fr) – Té. 03 80 36 36 20

**Etude financée par :**



Jun 2019