

# Les vendanges

Pour agir sur les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) lors des vendanges, il est nécessaire de s'interroger sur les trois composantes du travail.



## Technique

- La récolte se réalise-t-elle manuellement ou mécaniquement ?
- Par quels moyens les raisins sont-ils récoltés et réceptionnés (cagettes, hottes, bastes, bennes, machine à vendanger, table de tri manuel, etc.) ?
- Comment puis-je faciliter les tâches et réduire les maintenances à la parcelle et au niveau de la zone de réception vendange (limiter la quantité dans les cagettes, les paniers ou les hottes ; agencer sa zone de réception de manière fonctionnelle et sécurisée ; utiliser une benne vibrante ; se doter d'un retourne-cagette ; installer des équipements tels qu'une girafe ou une tuyauterie fixe pour le transfert de la vendange ; etc.) ?
- Comment les engins et équipements sont-ils entretenus et nettoyés (épinettes, hottes et harnais, machines de réception vendange, tracteurs et remorques, EPI, vêtements de travail, etc.) ? Les moyens pour réaliser l'entretien sont-ils à disposition ?
- Les installations (aire de réception et cuvier) permettent-elles un nettoyage facilité (pentes d'évacuation suffisantes, emplacement des caniveaux, etc.) ? Quel niveau d'exigence de nettoyage est-il demandé ?



Attention aux risques de chute (depuis les remorques, bennes, machines de réception, etc.). Une réflexion doit être menée pour les éviter (accessibilité sécurisée, moyens à disposition, etc.).



## Organisationnel

- Quelle organisation est mise en place à la parcelle (coupeurs, porteurs, etc.) ?
- Combien de personnes sont nécessaires pour les différentes tâches ?
- Comment puis-je adapter l'organisation (alterner les tâches, adapter les horaires, etc.) ?
- Comment l'arrivée de la vendange est-elle coordonnée pour travailler le plus sereinement possible ?
- Comment est assurée la communication entre le personnel dans les parcelles et celui de la réception vendange ?
- Qui est en charge de l'entretien des équipements et du nettoyage ? Comment la maintenance préventive est-elle assurée ?
- Les collaborateurs disposent-ils de temps suffisant pour les tâches telles que le nettoyage et l'entretien des équipements ?
- Comment sont gérées les pauses ?
- Comment les pratiques liées à l'hygiène et à la santé sont-elles intégrées dans l'organisation (hydratation, alimentation, échauffements/étirements, locaux de pause à disposition, accès aux WC, etc.) ?



## Humain

- Comment les saisonniers et les permanents sont-ils accueillis et formés aux tâches confiées, aux risques, et à l'entretien du matériel ? Les salariés permanents se voient-ils confier des missions et tâches supplémentaires (management de saisonniers, responsabilités diverses, etc.) ?
- Comment les consignes et objectifs sont-ils définis et transmis ?
- Comment les rôles et missions de chacun dans l'organisation globale sont-ils clarifiés ? Les conséquences de chaque action sur le travail des autres sont-elles connues de tous ?
- Comment les collaborateurs sont-ils impliqués dans le choix des outils et équipements ?
- Quelle tenue de travail est exigée ?
- Comment l'entraide entre salariés est-elle favorisée ?
- Comment les collaborateurs sont-ils accompagnés dans leur travail (progression, mesures pour pallier les difficultés, etc.) ?
- Des moments de convivialité sont-ils organisés ?

## Attractivité des métiers de la vigne et du vin

L'apparition de TMS est multifactorielle, et les facteurs de risques psychosociaux peuvent avoir une part de responsabilités. Ainsi, les entreprises ont tout intérêt à offrir des conditions de travail optimales à leurs salariés, en instaurant une relation de qualité.

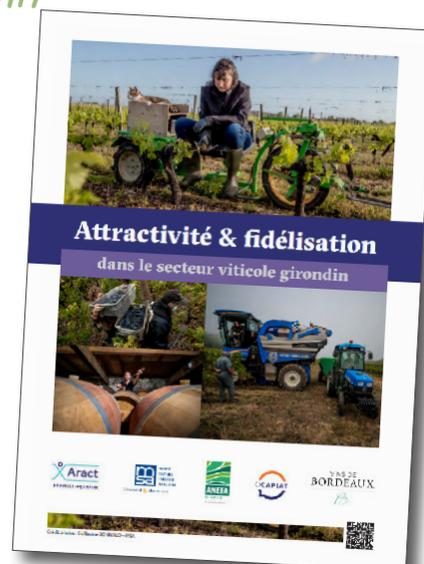
Certaines questions se posent alors :

- Comment réussir un recrutement et une intégration ?
- Comment donner du sens au travail ?
- Comment manager et motiver les collaborateurs ?
- Comment associer l'équipe au projet de l'entreprise ?

Autant de questions auxquelles certaines entreprises viticoles girondines ont répondu au travers d'une étude menée en 2022 avec différents partenaires (MSA Gironde, ARACT Nouvelle-Aquitaine, ANEFA Gironde, OCAPIAT Nouvelle-Aquitaine et CIVB).

Ces exploitations nous livrent leurs pratiques pour attirer et fidéliser des salariés, répertoriées dans un guide que vous trouverez via ce lien :

<https://cphsct33.fr/attractivite-et-fidelisation/>



La MSA Gironde accompagne les managers dans leurs compétences relationnelles, en proposant des formations basées sur des apports de connaissances et d'outils, et du partage d'expériences entre participants.

Ainsi, en 2022, cinq châteaux du Sauternais ont pu bénéficier de l'intervention de François Marque, formateur en management, et Alexis Pagnac, conseiller en prévention. Ce projet s'est construit avec les Directions des domaines viticoles, qui doivent adhérer à la démarche et être elles-mêmes formées.

Deux sessions ont ensuite été proposées : l'une pour les managers permanents tels que les chefs de culture et maîtres de chai ; l'autre pour les managers occasionnels tels que des ouvriers viticoles se voyant confier la responsabilité de « chefs d'équipe » durant les vendanges par exemple.

Quelques mois après, une rencontre était organisée pour partager des réussites managériales et échanger sur des difficultés persistantes. Si vous êtes intéressés, rapprochez-vous de l'équipe PRP qui analysera votre demande et vous accompagnera dans votre démarche.

### Témoignage

« Tout d'abord, on embauche les salariés d'abord sur leur « état d'esprit » que sur leur expérience. On essaie de garder un côté « famille », avec de bonnes conditions de travail et une bonne ambiance. Pour créer du lien, on fait des repas d'équipe, des grillades l'hiver, les salariés déjeunent ensemble le midi dans leur réfectoire. C'est important de connaître chacun de ses collaborateurs. Ils sont tous différents, et cela permet de s'adapter à eux et aux situations. On prend le temps d'accompagner chaque salarié, car certains sont plus autonomes que d'autres.

On demande bien sûr de l'application dans les tâches, mais il y a de la flexibilité, tant que le travail est bien fait. Les échanges sont facilités car on travaille avec eux. Le fait de connaître le travail permet de se mettre à leur place et de comprendre leurs difficultés et leurs attentes. On est très accessible et ils nous demandent spontanément des améliorations si nécessaire. On insuffle aussi la solidarité et l'entraide, pour pouvoir faire des pauses tous ensemble par exemple. On valorise les collaborateurs, on essaie de les mettre en avant. »

Françoise Dief – Gérante  
Château Clos Manou – 10 salariés

Contactez l'équipe Prévention des Risques Professionnels de la MSA Gironde  
au 05 56 01 97 71 ou [prp.blf@msa33.msa.fr](mailto:prp.blf@msa33.msa.fr)  
Plus d'infos : [cphsct33.fr](https://cphsct33.fr)

