

**Convention collective**

**IDCC : 8262. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES  
(Côte-d'Or, Nièvre, Yonne)  
(21 novembre 1997)**

(Etendue par arrêté du 23 mars 1998,  
*Journal officiel* du 26 mars 1998)

**AVENANT N° 40 DU 25 MARS 2011  
RELATIF AUX CLASSIFICATIONS**

NOR : AGRS1197108M

IDCC : 8262

Entre :

La fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles de Bourgogne,

D'une part, et

L'UR CFDT Bourgogne ;

L'UR CFTC Bourgogne ;

L'UR CFE-CGC Bourgogne ;

L'UR CGT-FO Bourgogne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Suite à l'accord national du 23 avril 2008 relatif à la classification des techniciens, agents de maîtrise et cadres dans les conventions collectives agricoles et à la conclusion de l'avenant n° 1 de la même date à l'accord national de méthode du 18 décembre 1992 sur la classification professionnelle des emplois non cadres, les partenaires sociaux signataires de la convention collective des exploitations et entreprises agricoles de Côte-d'Or, Nièvre et Yonne ont entamé des négociations ayant pour objet la transposition de l'accord et de l'avenant précités.

Le présent accord s'inscrit notamment dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Les signataires du présent accord s'engagent à mettre en œuvre les principes ressortant de cette loi, ainsi que les mesures issues de l'accord national du 29 octobre 2009 sur l'égalité professionnelle et salariale en agriculture.

Il s'ensuit en conséquence les dispositions suivantes.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Nouvelles dispositions relatives à la classification*

Le texte du titre VII « Classification des emplois » est remplacé par les dispositions suivantes :

#### « Article 21

#### *Définition des emplois*

Pour l'application de la présente classification, il convient de prendre en compte les principes suivants :

a) C'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification. Les éléments déterminants de la classification sont les tâches confiées au salarié, son degré d'autonomie et de responsabilité, la référence aux diplômes ne servant qu'à déterminer le niveau de connaissances requises pour tenir l'emploi. Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience.

b) Les descriptions d'emplois données ci-après ont vocation à décrire de manière générale chaque niveau et échelon. Compte tenu de la diversité existant dans la réalité des exploitations en termes d'organisation, de productions, d'emplois et de compétences, ces définitions n'empêchent pas que des différences puissent être constatées entre la classification d'un salarié et ses activités réelles, dès lors que ces différences demeurent marginales par rapport aux caractéristiques principales de son emploi.

c) Un salarié peut être amené à effectuer des tâches relevant d'un niveau inférieur à l'emploi qu'il occupe.

d) Une même dénomination de poste peut correspondre à plusieurs niveaux de classification (exemple : un employé d'élevage peut être classé entre le niveau I et le niveau IV), le niveau et l'échelon à retenir pour le salarié dépendent alors de ses activités réelles au regard de la description attachée à ce niveau et à cet échelon.

e) S'agissant des postes de travail portant sur des fonctions transversales (secrétariat, comptabilité, commercial, gestion des ressources humaines, qualité, etc.), le salarié sera classé au regard des définitions ci-dessous en fonction de son niveau d'autonomie et de responsabilité, mais sans tenir compte des aspects techniques relatifs à l'activité de production agricole figurant dans ces définitions. L'intitulé du poste devra autant que possible être représentatif des fonctions réelles du salarié (ex. : secrétaire comptable, responsable qualité...).

f) Quel que soit son niveau d'emploi, l'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail.

g) Le bulletin de paie du salarié doit mentionner l'intitulé de son poste, la catégorie à laquelle il appartient (ouvrier/employé, technicien, agent de maîtrise ou cadre) ainsi que le niveau et l'échelon auxquels il est classé.

h) Des grilles synthétiques des classifications ci-dessous sont proposées en annexe V. Ces grilles donnent des exemples d'intitulés de poste et de tâches attachées à certains postes, elles donnent en outre des indications pratiques pour l'utilisation de la classification. Les dispositions de l'annexe V n'ont pas vocation à créer des dispositions supplémentaires à celles du présent titre, mais seulement d'en faciliter la mise en œuvre.

i) Il est recommandé, lors de l'embauche et à l'occasion de tout changement significatif de poste ou de fonctions, d'établir une description de poste pour le salarié. Cette description sera de préférence établie par écrit, en deux exemplaires signés des parties, dont un remis au salarié et le second conservé par l'employeur. Un modèle de ce document figure en annexe V.

j) A l'occasion du passage à une classification supérieure, il peut être prévu une période probatoire à l'issue de laquelle l'employeur ou le salarié peut décider de revenir à la classification et au niveau de rémunération initiaux (sans toutefois que le contrat de travail ne puisse être rompu). Cette période probatoire ne peut exister qu'avec l'accord des deux parties, formalisé par écrit. La durée de la période probatoire ne peut excéder celle de la période d'essai prévue pour l'embauche sur le poste proposé et peut être renouvelée au même titre que cette dernière.

La classification des emplois est la suivante :

## OUVRIERS ET EMPLOYÉS

### *Niveau I. – Emplois d'exécutant*

#### Echelon 1

Emploi comportant des tâches d'exécution, faciles, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières.

Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative.

#### Echelon 2

Emploi comportant des tâches sans difficultés particulières dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise des savoir-faire au niveau d'efficacité normal (quantité et qualité). L'emploi peut comporter l'utilisation de machines prééglées et de maniement simple.

Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente. L'emploi ne nécessite que peu d'initiative de la part du titulaire. Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution de son travail n'ont pas ou peu de conséquences sur le plan économique ou de la sécurité des personnes.

### *Niveau II. – Emplois spécialisés*

#### Echelon 1

Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes, réalisables seulement après une période d'apprentissage. Il nécessite, de la part du titulaire, une bonne maîtrise des savoir-faire compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise.

L'exécution des tâches se réalise à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente. Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit avoir la capacité à déceler des anomalies et incidents et d'alerter le supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution du travail ne présentent pas le caractère de gravité sur le plan économique, de la sécurité des personnes ou de la préservation de l'environnement.

Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA.

#### Echelon 2

L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés, de façon occasionnelle et sous la surveillance rapprochée d'un salarié qualifié. Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel dont il a la charge et doit en assurer son entretien courant selon les consignes données.

Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA.

### *Niveau III. – Emplois qualifiés*

#### Echelon 1

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. Selon le mode d'organisation du travail, l'emploi peut comporter tout ou partie des activités qualifiées de l'entreprise.

L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions.

Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données. Il nécessite des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain. A ce titre, il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution (réglage des matériels...).

Dans l'exécution de ces tâches, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés qui l'aident dans l'accomplissement de sa tâche et dont il guide le travail.

De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi a la capacité de repérer les anomalies ou incidents sur les cultures, les animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer.

A partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis et de stagiaires.

Emploi correspondant au référentiel technique du BEPA.

#### Echelon 2

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées, comme au 1<sup>er</sup> échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est large, et qui nécessite une autonomie plus grande quant à l'organisation de son travail dans le cadre des instructions données.

Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution du travail.

Emploi correspondant au référentiel technique du BEPA.

### *Niveau IV. – Emplois hautement qualifiés*

#### Echelon 1

Exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils.

Pour la bonne réalisation des travaux confiés le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et/ou des animaux et des produits.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).

#### Echelon 2

L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus. Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation. Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.

Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).

*Niveau I*

Echelon 1. – Technicien

A ce niveau le technicien assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées, et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses, à partir de directives et en fonction des résultats attendus.

Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.

En outre, il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique telles que relation avec des fournisseurs et clients, enregistrements et traitement de données sur informatique...

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Echelon 2

Agent de maîtrise

Outre les travaux et tâches professionnelles auxquelles il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, le salarié organise et répartit les travaux de salariés qu'il encadre.

Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuelles comme à informer des éléments positifs constatés.

Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller s'il y a lieu au port des équipements de protection individuelle.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Technicien

A cet échelon le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une complète autonomie et d'anticiper certaines réactions ou résultats. Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Niveau II

Technicien

Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté.

Ces compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue avec une obligation d'optimisation des moyens dont il dispose.

Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiées.

Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.

Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou développement de ses capacités.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

#### Agent de maîtrise

Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.

Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelles possibles des salariés qu'il encadre.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

#### CADRES

##### Niveau I

Salarié chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.

Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise ou de l'exploitation. Il exécute les travaux en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission.

Il définit les indicateurs et tableaux de bords, les analyse et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.

Pour tenir cet emploi il est nécessaire de justifier d'une expérience dans un poste à responsabilité.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

##### Niveau II

Cadre qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise c'est-à-dire un mandataire social, un gérant ou une personne nommée par le conseil d'administration.

Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.

Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration.

Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles). »

## Article 2

### *Dispositions pratiques*

Afin de faciliter, pour les employeurs et les salariés, la compréhension et la mise en application de la classification prévue à l'article 1<sup>er</sup>, le contenu de l'annexe V de la convention collective est remplacé par les grilles de synthèse jointes au présent avenant. Ces grilles n'ont pas vocation à

créer des dispositions supplémentaires à celles de la classification, elles ont simplement pour objet d'explicitier et donner des exemples relatifs à l'application de cette dernière.

S'ajoute à ces grilles de synthèse un modèle de description de poste.

Le titre de l'annexe V devient « Dispositions pratiques relatives à la classification des salariés ».

### **Article 3**

#### *Forfaits en heures et en jours*

Il est créé un article 31 *ter* intitulé « Conventions de forfait en jours » dont le texte est le suivant :

« Il peut être conclu avec les salariés cadres relevant de la catégorie des cadres autonomes (voir article 46) dont l'horaire de travail ne peut être prédéterminé et disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail.

Un tel forfait ne peut être mis en place qu'avec l'accord du salarié formalisé par écrit dans le contrat de travail ou un avenant. En aucun cas le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

La rémunération forfaitaire doit être au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des bonifications ou majorations applicables.

Le nombre annuel de jours travaillés ne peut excéder un maximum de 215 jours (y compris la journée de solidarité) pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés et jours fériés.

Les jours de travail peuvent être répartis différemment d'un mois sur l'autre ou d'une période à l'autre de l'année en fonction de la charge de travail sous réserve que le cadre bénéficie d'au moins 35 heures de repos hebdomadaire, sauf dérogation légale ou réglementaire, et sous réserve que le cadre bénéficie d'au moins 11 heures consécutives de repos quotidien, sauf dérogations conventionnelles ou légales.

Les jours de repos ou demi-journées de repos sont définis par le cadre en respectant un délai de prévenance de 1 mois. L'employeur peut reporter la prise de repos en respectant un délai de prévenance de 3 semaines pour les absences programmées, délai ramené à 5 jours ouvrables en cas d'absences pour maladie ou accident d'autres cadres, ou en cas de situation à caractère exceptionnel.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise. Pendant cette période, le salarié ne peut pas prendre des jours de repos autre que les jours de repos hebdomadaires, jours fériés chômés.

Il doit être mis en place un dispositif de contrôle du nombre de jours travaillés. Ce document de contrôle doit comptabiliser le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que les jours de repos hebdomadaires, jours de congés payés, jours fériés chômés, jours de repos au titre de la réduction du temps de travail.

Chaque année, un entretien doit être organisé entre le cadre et le supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail, la charge de travail et l'amplitude des journées de travail.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée. »



## Article 4

### *Dispositions relatives aux cadres*

Le texte du titre XIII « Personnel d'encadrement » est remplacé comme suit :

#### « Article 44

##### *Champ d'application*

Les articles du présent titre fixent les dispositions particulières applicables aux cadres des entreprises et exploitations entrant dans le champ d'application de la présente convention collective. Les cadres sont les salariés définis comme tels au regard de la classification prévue au titre VII de la présente convention collective.

Pour toutes les dispositions autres que celles prévues par le présent titre, il convient de se référer aux dispositions générales de la convention collective.

#### Article 45

##### *Embauche*

Lors de l'embauche, l'employeur et le salarié cadre doivent conclure un contrat de travail écrit précisant les conditions générales et spécifiques de leur engagement. Par la suite, toute modification d'un élément essentiel du contrat de travail doit faire l'objet d'un accord écrit sous forme d'un avenant (cette obligation ne concerne pas les modifications des conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur).

Il peut être prévu dans le contrat de travail une période d'essai d'une durée maximale de 4 mois.

Cette période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée maximale de 4 mois, sous réserve de respecter les conditions suivantes :

- la possibilité du renouvellement doit être prévue par le contrat de travail ;
- le renouvellement doit être expressément accepté par le salarié au moment où il est conclu ;
- le renouvellement doit être effectué au terme de la période d'essai initiale, au plus tard le dernier jour de cette dernière.

La rupture de l'engagement par l'employeur pendant la période d'essai peut intervenir en respectant un délai de prévenance de :

- 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures pour une durée de présence comprise entre 8 jours et 1 mois ;
- 2 semaines pour une durée de présence comprise entre 1 et 3 mois ;
- 1 mois pour une durée de présence de plus de 3 mois.

Dans ce cas, le délai de prévenance ne doit pas avoir pour effet de prolonger la période d'essai au-delà de sa durée maximale (qu'il s'agisse de la période initiale ou du renouvellement).

La rupture de l'engagement par le salarié cadre pendant la période d'essai peut intervenir en respectant un délai de prévenance de :

- 24 heures si sa durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures au-delà.

Les délais de prévenance prévus ci-dessus peuvent être réduits en cas d'accord entre les parties. Le non-respect du délai de prévenance n'a pas pour effet d'empêcher la rupture de la période d'essai, il ouvre seulement droit à réparation pour le salarié (la réparation est alors égale au montant du salaire brut correspondant à la durée du délai de prévenance non effectuée).



## Article 46

### *Durée du travail des salariés cadres*

La durée du travail des salariés cadres est régie par les dispositions du titre IX de la présente convention collective, par les dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles ainsi que par les dispositions du code du travail et du code rural et de la pêche maritime.

Les salariés cadres tels que définis au titre VII de la présente convention collective peuvent être répartis entre trois catégories en ce qui concerne la gestion de leur temps de travail, à savoir :

#### Cadres occupés selon l'horaire collectif (dits cadres intégrés)

Cette catégorie regroupe les salariés cadres qui, bien que disposant de la qualité de cadre, sont intégrés à un atelier, un service ou une équipe et qui se voient contraints, de par la nature de leur fonction, d'adopter le rythme de travail de ce service.

Leur mission d'encadrement peut toutefois conduire ces salariés cadres à être présents avant et après le début du travail de leur équipe. C'est pourquoi ils peuvent être soumis aux différentes modalités d'organisation du travail prévues par l'accord national du 23 décembre 1981, dont la convention de forfait en heures sur l'année de l'article 11.3, mais à l'exclusion de la convention de forfait en jours de l'article 11.4 dudit accord.

#### Cadres organisant leur temps de travail (dits cadres autonomes)

Cette catégorie regroupe les salariés cadres disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour réaliser la mission ou la responsabilité qui leur est confiée et dont l'horaire de travail ne peut être prédéterminé. A l'exception des cadres du groupe dirigeants, ce sont les salariés cadres qui ne répondent pas au critère d'intégration à l'horaire collectif.

Pour ces cadres, il est possible de conclure une convention de forfait annuelle en heures ou en jours ainsi que le prévoit l'accord du 23 décembre 1981.

#### Cadres dirigeants

Il s'agit des cadres disposant des plus hauts niveaux de responsabilité dans l'entreprise. Ils ne sont pas soumis à la réglementation sur la durée du travail (durées maximales, heures supplémentaires, temps partiel, travail de nuit, repos quotidien et hebdomadaire et jours fériés) et perçoivent une rémunération forfaitaire sans référence horaire qui doit tenir compte des responsabilités confiées. Les dispositions relatives aux congés payés, aux congés spécifiques, à l'hygiène, à la sécurité et à la médecine du travail leur sont en revanche applicables.

Parmi les cadres définis au titre VII :

Les cadres de niveau I peuvent être considérés comme des cadres intégrés ou des cadres autonomes selon qu'ils répondent à la définition ci-dessus de l'une ou de l'autre de ces catégories.

Les cadres de niveau II peuvent être considérés comme des cadres autonomes ou des cadres dirigeants selon qu'ils répondent à la définition de l'une ou de l'autre de ces catégories.

## Article 47

### *Convention de forfait en heures ou en jours*

Il peut être conclu avec les cadres dont l'horaire de travail ne peut être prédéterminé une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel d'heures ou une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail (se reporter pour cela aux dispositions des articles 31 *bis* et 31 *ter*).

## Article 48

### *Secret professionnel. – Non-concurrence*

Compte tenu de leur niveau de responsabilité et de connaissance du fonctionnement de l'entreprise, les salariés cadres sont soumis aux dispositions suivantes :

Le salarié cadre à temps complet ne peut exercer une activité professionnelle (salariée ou non) en plus de son emploi que s'il en obtient l'accord par écrit de la part de son employeur.

Le salarié cadre à temps partiel ne peut exercer une activité professionnelle (salariée ou non) en plus de son emploi que si cette dernière n'est pas de nature à porter atteinte aux intérêts légitimes de l'entreprise, sauf à en obtenir l'accord de l'employeur.

Le salarié cadre est tenu au secret professionnel en ce qui concerne l'activité de l'entreprise et les renseignements qui sont présentés comme confidentiels.

Même en l'absence de clause écrite prévue par le contrat de travail, le cadre qui quitte l'entreprise, pour quelque cause que ce soit, reste tenu de cette obligation de discrétion, dont toute violation pourrait être poursuivie en justice.

Par ailleurs, par une stipulation écrite dans le contrat de travail, l'employeur et le cadre peuvent conclure une clause de non-concurrence qui doit toutefois :

- être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ;
- être limitée dans le temps ;
- être limitée dans l'espace ;
- tenir compte des spécificités de l'emploi du cadre ;
- comporter l'obligation de verser au cadre une contrepartie financière.

## Article 49

### *Maintien du contrat*

En cas de maladie ou d'accident non professionnel, le cadre bénéficie d'une protection contre le licenciement qui serait prononcé du fait de son absence prolongée ou de ses absences répétées nuisant au fonctionnement de l'entreprise.

Cette protection est de 4 mois sur une période quelconque de 12 mois consécutifs pour un cadre ayant moins de 5 ans d'ancienneté et de 6 mois pour un cadre ayant plus de 5 ans d'ancienneté.

En cas de rupture du contrat de travail à l'issue de la période de protection, le cadre conserve une priorité d'embauche pendant une période d'une même durée, sous réserve qu'il ait l'aptitude médicale au poste qui viendrait à être vacant.

## Article 50

### *Préavis*

Sauf en cas de faute grave ou lourde justifiant le licenciement sans préavis, la rupture du contrat à durée indéterminée doit être précédée d'un préavis réciproque de 3 mois.

Pendant le préavis le salarié cadre à temps complet bénéficie de 2 heures par jour pour rechercher un nouvel emploi. Ce droit cesse dès qu'il a retrouvé un emploi. Ces heures pour recherche d'emploi sont prises à un moment déterminé par accord entre salarié et employeur. En cas de désaccord, le moment de ces heures est déterminé une semaine par le salarié, une semaine par l'employeur, avec possibilité de cumul. Par accord entre les parties l'intégralité des heures pour recherche d'emploi peut être cumulée à une période quelconque du préavis. Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits au prorata de leur temps de travail.

Lorsque la rupture du contrat de travail résulte d'un licenciement, les heures prises pour la recherche d'emploi sont comptabilisées et rémunérées comme des heures de travail dans la limite de 56 heures.

## Article 51

### *Indemnité de licenciement*

Dans le cas où la résiliation du contrat est le fait de l'employeur et intervient, sans qu'il y ait de faute grave du salarié, après un an d'ancienneté dans la fonction de cadre chez le même employeur ou sur la même exploitation (période d'essai comprise), le salarié a droit à une indemnité de licenciement égale à :

- 1/5 de mois par année de présence jusqu'à 5 ans d'ancienneté ;
- 2/5 de mois par année de présence de 6 ans jusqu'à 20 ans d'ancienneté.

La base à retenir pour le calcul de l'indemnité est selon la formule la plus avantageuse pour le salarié soit la moyenne des 12 derniers mois de salaire, y compris les primes conventionnelles, soit le tiers des 3 derniers mois étant entendu que toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel versée au salarié pendant cette période n'est prise en compte que *pro rata temporis*.

Le montant de l'indemnité calculé conformément aux règles ci-dessus doit être comparé avec celui de l'indemnité déterminée selon les règles légales, la plus élevée de ces indemnités étant due au salarié cadre.

## Article 52

### *Indemnité de départ à la retraite*

L'indemnité de départ à la retraite est fixée à la moitié de l'indemnité de licenciement.

En tout état de cause, elle ne peut être inférieure à celle résultant des dispositions des articles L. 1237-5 à L. 1237-10 du code du travail.

## Article 53

### *Prévoyance*

Les salariés cadres et assimilés cadres en vertu d'une décision de l'AGIRC sont bénéficiaires du régime complémentaire de prévoyance institué par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952. En complément de ce régime national obligatoire, les salariés cadres rattachés à la présente convention collective bénéficient de ce régime dès le 4<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail en cas d'incapacité temporaire de travail résultant de maladie ou d'accident de la vie privée en contrepartie de cotisations dont la répartition est la suivante :

Du 4<sup>e</sup> au 7<sup>e</sup> jour

*(En pourcentage.)*

TRANCHE salaire	PART salariale
A	0,12
B	0,21
C	0,21

Du 8<sup>e</sup> au 20<sup>e</sup> jour

*(En pourcentage.)*

TRANCHE salaire	PART salariale
A	0,18
B	0,39
C	0,39

## Article 5

### *Période d'essai des techniciens et agents de maîtrise*

L'article 17 de la convention collective est modifié comme suit :

#### « Article 17

##### *Période d'essai des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise*

Tout contrat de travail peut être conclu avec une période d'essai par accord écrit entre les parties.

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Le contrat de travail à durée déterminée peut prévoir une période d'essai conformément aux articles L. 1242-10, L. 1221-25 et L. 1221-26 du code du travail.

Le contrat de travail à durée indéterminée peut prévoir une période d'essai dont la durée ne peut excéder :

- 2 mois calendaires pour les ouvriers et les employés ;
- 3 mois calendaires pour les techniciens et agents de maîtrise.

Durant cette période le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties sans justification de motif, et sans indemnité de rupture.

Par accord écrit des parties, la période d'essai peut être prolongée une fois pour une durée ne pouvant excéder sa durée initiale.

La rupture par l'employeur de l'engagement pendant la période d'essai peut intervenir en respectant un délai de prévenance de :

- 24 heures lorsque la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures lorsque la durée de présence du salarié dans l'entreprise est comprise entre 8 jours et 1 mois ;
- 2 semaines lorsque la durée de présence du salarié dans l'entreprise est comprise entre 1 mois et 3 mois de présence ;
- 1 mois lorsque la durée de présence du salarié dans l'entreprise est supérieure à 3 mois.

La rupture par le salarié de l'engagement pendant la période d'essai peut intervenir en respectant un délai de prévenance de :

- 24 heures si la présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.
- 48 heures dans les autres cas.

Les délais de prévenance visés ci-dessus ne peuvent, en aucun cas, avoir pour effet de prolonger la période d'essai.

A l'issue de la période d'essai, toute poursuite des relations contractuelles, notifiée ou non, rend l'embauche définitive. »

## Article 6

### *Mise en application*

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le premier jour du trimestre suivant la publication de son arrêté d'extension.

Pour la mise en application de la nouvelle classification des techniciens, agents de maîtrise et cadres telle qu'elle résulte de l'article 1<sup>er</sup>, il n'est pas établi de tableau de concordance avec l'ancienne classification, cela étant rendu impossible du fait de l'existence d'un nombre plus important de niveaux et d'échelons dans la nouvelle classification que dans l'ancienne.

Il reviendra donc aux employeurs et aux salariés relevant de la convention collective du 21 novembre 1997 de s'entendre sur la classification à adopter pour chacun, compte tenu de la réalité de son emploi au regard des définitions ci-dessus adoptées.

L'application de la nouvelle classification telle qu'elle résulte de l'article 1<sup>er</sup> ne peut être la cause d'une diminution de salaire, en revanche la modification de la définition de l'emploi, de sa dénomination ou le passage du statut antérieur de cadre à celui de technicien ou d'agent de maîtrise ne peuvent être considérés comme une perte d'avantages acquis.

#### **Article 7**

##### *Dépôt et extension*

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée à l'exclusion des grilles de synthèse et du modèle de description de poste prévus en annexe.

Fait à Pouilly-en-Auxois, le 25 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE V

### DISPOSITIONS PRATIQUES RELATIVES À LA CLASSIFICATION DES SALARIÉS

#### Grille de synthèse ouvriers et employés

NIVEAU Echelon	NATURE de l'activité	RESPONSABILITÉ	AUTONOMIE et initiative	COMPÉTENCES	EXEMPLES D'INTITULÉS de poste	INDICATIONS pratiques
I Emploi sans qualification Echelon 1	Tâches d'exécution facile, parfois répé- titives, immédia- tement reproduc- tibles après simple démonstration.		Consignes précises et/ou surveillance permanente. Exécution sans avoir à faire preuve d'ini- tiative.	Aucune connais- sances particulières requises.	Aide agricole Aide agricole saisonnier Agent administratif Ouvrier agricole Les exemples cités ne sont pas limitatifs.	Exemples de tâches : <i>En viticulture</i> : vendanges, pré- taille, tirage des bois, relevage des sarments, brûlage, travaux en vert. <i>En grandes cultures</i> : transport des récoltes sans difficulté, pré- paration de sols superficielle. <i>En élevage</i> : curage, distribution de la nourriture (sans effectuer le dosage)... <i>En horticulture – pépinières</i> : ar- rosage, rempotage, désherbage manuel, préparation de com- mandes simples... <i>Fonctions transversales</i> : entre- tien, tri, classement de docu- ments, saisie informatique de données, frappe, accueil...

NIVEAU Echelon	NATURE de l'activité	RESPONSABILITÉ	AUTONOMIE et initiative	COMPÉTENCES	EXEMPLES D'INTITULÉS de poste	INDICATIONS pratiques
Echelon 2	Tâches d'exécution sans difficulté particulière dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation nécessaire au niveau d'efficacité normal. Utilisation possible de machines réglées et de matériel simple.	Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi peut prendre n'ont pas ou peu de portée sur le plan économique ou de la sécurité des personnes.	Consignes précises et/ou surveillance fréquente. Emploi ne nécessitant que peu d'initiatives.	Temps d'adaptation minimum nécessaire à l'apprentissage de savoir-faire.	Exemples d'intitulés de poste à partir du niveau I échelon 2 jusqu'au niveau IV échelon 2 : – ouvrier agricole ; – employé d'élevage ; – ouvrier grandes cultures ; – caviste ; – agent de service de remplacement ; – tractoriste ; – comptable ; – secrétaire ; – assistant commercial...	
II Emploi spécialisé Echelon 1	Tâches d'exécution plus complexes seulement après une période d'apprentissage.	Conséquences des initiatives du titulaire de l'emploi sans gravité sur le plan économique, de la sécurité des personnes ou de la préservation de l'environnement.	Consignes précises et surveillance intermittente.	Bonne maîtrise des savoir-faire. Capacité à déceler des anomalies et incidents et à alerter le supérieur ou prendre les dispositions d'urgence. Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA.		Il n'existe pas de définition précise des tâches correspondant à chaque niveau et échelon. Les missions et tâches confiées peuvent en effet varier en fonction de la configuration des postes et des exploitations. Les exemples donnés pour le NI E1 et le NI III E1 ont seulement vocation à donner des points de repère pour faciliter l'évaluation de la classification des salariés. La polyvalence du salarié ainsi que son niveau de rendement sur les tâches confiées peuvent également constituer des critères d'évaluation.



NIVEAU Echelon	NATURE de l'activité	RESPONSABILITÉ	AUTONOMIE et initiative	COMPÉTENCES	EXEMPLES D'INTITULÉS de poste	INDICATIONS pratiques
Echelon 2	Participation possible à des travaux qualifiés, de façon occasionnelle et sous la surveillance rapprochée d'un salarié qualifié.	Responsable du matériel confié, doit en assurer l'entretien courant selon les consignes données.	Idem échelon 1	Idem échelon 1		
III Emploi qualifié Echelon 1	Exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. L'emploi peut comporter tout ou partie des activités qualifiées de l'entreprise. Le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés qui l'aident et dont il guide le travail.	Responsable de la bonne exécution de son travail. A partir de ce niveau l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis ou de stagiaires.	Exécution du travail à partir d'instructions. Initiatives nécessaires pour adapter ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain.	Capacité à évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution (réglage des matériels...) Connaissances et expérience permettant de repérer les anomalies ou incidents sur les cultures, les animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer. Emploi correspondant au référentiel technique du BEPA ou du CQP « Ouvrier qualifié de l'exploitation viticole » pour la viticulture.	A partir de ce niveau il est possible de compléter l'intitulé du poste par la mention : - « qualifié » pour le niveau III ; - « hautement qualifié » pour le niveau IV. Exemple : employé d'élevage qualifié.	Exemples de tâches (le niveau d'autonomie et de maîtrise détermine l'appartenance au niveau III ou IV) : <i>En viticulture</i> : application des traitements sur consignes, adaptation du mode de taille aux particularités de la vigne, participation à la vinification, réglage des outils en fonction des conditions, remplacement de ceps, conduite de la chaîne d'embouteillage, transmission de consignes à des exécutants, repérage des maladies de la vigne...

NIVEAU Echelon	NATURE de l'activité	RESPONSABILITÉ	AUTONOMIE et initiative	COMPÉTENCES	EXEMPLES D'INTITULÉS de poste	INDICATIONS pratiques
Echelon 2	Exécution des opérations qualifiées avec large champ d'action nécessitant plus d'autonomie quant à l'organisation de son travail	Idem échelon 1	Autonomie plus grande qu'à l'échelon 1. Le titulaire de l'emploi peut prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution du travail.	Idem ci-dessus + CQP « Agent de service de remplacement » pour les services de remplacement.		<p><i>En grandes cultures</i> : application des traitements sur consignes, réglages et utilisation des outils de travail du sol, récoltes et semis en fonction des conditions de sol, détection d'anomalies dans les cultures, soudures simples, vidanges, entretien courant du matériel...</p> <p><i>En élevage</i> : tenue du carnet d'élevage, diagnostic et soins courants/urgents aux animaux, réalisation de mises bas/vêlages sans complications, application des traitements aux animaux sur consignes, dosage de la nourriture, organisation de la contention, détection de problèmes chez les animaux...</p>
						<p><i>En horticulture – pépinières</i> : évaluation des besoins d'arrosage, surveillance du fonctionnement et entretien des machines, application de traitements sur consignes, tri des végétaux, réalisation de compositions, reconstitution de différents végétaux et repérage des anomalies, transmission de consignes à des exécutants...</p>

NIVEAU Echelon	NATURE de l'activité	RESPONSABILITÉ	AUTONOMIE et initiative	COMPÉTENCES	EXEMPLES D'INTITULÉS de poste	INDICATIONS pratiques
IV Emploi hautement qualifié Echelon 1	Exécution d'opé- rations très quali- fiées.	Responsable de la bonne exécution du travail.	Instructions régu- lières et générales.	Maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils. Connaiss- ance approfondie des végétaux et/ ou des animaux et des produits. Emploi correspondant aux référentiels tech- niques agricoles de niveau V (bac pro).		Fonctions transversales : tenue de la comptabilité, assistance commerciale... Forfait en heures possible à partir de ce niveau (se reporter à l'ar- ticle 7.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles).
Echelon 2	Exécution d'opé- rations très quali- fiées.	Responsable de la bonne exécution du travail.	Exécution des opéra- tions très qualifiées en toute autonomie.	Idem échelon 1+ Maî- trise des process et procédures des tra- vaux confiés.		

## Grille des techniciens, agents de maîtrise et cadres

NIVEAU Echelon	NATURE DE L'ACTIVITÉ	AUTONOMIE et initiative	COMPÉTENCES	EXEMPLES D'INTITULÉS de poste	INDICATIONS PRATIQUES
TAM I Echelon 1 Technicien	<p>Organisation et exécution des tâches et missions confiées en fonction des résultats attendus.</p> <p>Participation à des missions complémentaires directement liées à son activité telles que relation avec des fournisseurs et clients, enregistrement et traitement de données sur informatique...</p>	<p>Agit en fonction de directives.</p> <p>Missions complémentaires réalisées sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique.</p>	<p>Maîtrise de tous les aspects techniques et d'analyse des tâches à réaliser.</p> <p>Utilisation optimale des moyens à disposition.</p> <p>Emploi correspondant aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (BTS).</p>	<p>Chef de cultures</p> <p>Chef d'élevage</p> <p>Chef de cave / Maître de chai</p> <p>Responsable de caveau</p> <p>Agent technico-commercial</p> <p>Responsable administratif et financier</p> <p>Responsable commercial</p> <p>Responsable des ressources humaines.</p>	<p>Dans les emplois relevant de la production, le technicien de niveau I échelon 1 se distingue du salarié non cadre de niveau IV par un niveau technique plus élevé et par la réalisation d'une ou plusieurs missions complémentaires faisant appel à ses connaissances techniques et/ou à des compétences transversales.</p>
Echelon 2 Agent de maîtrise	<p>Outre les tâches techniques qu'il assure, le titulaire du poste organise et répartit les travaux de salariés qu'il encadre. Il relaie les instructions de la direction, fait monter les problèmes et les éléments positifs constatés.</p> <p>Fait respecter les consignes de sécurité et veille au port des équipements de protection individuelle.</p>	Idem échelon 1	<p>Emploi correspondant aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (BTS).</p>	<p>La qualité de technicien ou d'agent de maîtrise dépend de la question de savoir si le salarié encadre ou non une équipe (cette qualité doit être indiquée sur le bulletin de paie en plus de l'intitulé du poste, du niveau et de l'échelon).</p>	<p>L'agent de maîtrise de niveau I échelon 2 dispose d'un niveau technique équivalent à celui du technicien de niveau I échelon 1, mais se distingue de ce dernier en ce qu'il a la charge d'encadrer d'autres salariés.</p> <p>Exemples de tâches :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- gestion des plannings de travail ;</li> <li>- participation aux recrutements ;</li> <li>- organisation du travail d'employés permanents ou saisonniers.</li> </ul>

NIVEAU Echelon	NATURE DE L'ACTIVITÉ	AUTONOMIE et initiative	COMPÉTENCES	EXEMPLES D'INTITULÉS de poste	INDICATIONS PRATIQUES
	Idem échelon mais avec une plus grande maîtrise technique permettant une complète autonomie				
Technicien		Complète autonomie	Idem échelon 1 + expérience permettant une complète autonomie et l'anticipation de certaines réactions ou résultats. Maîtrise de tous les aspects des travaux et missions confiés.		
TAM II Technicien	<p>Obligation d'optimisation des moyens à disposition.</p> <p>Mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions confiés.</p> <p>Participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.</p> <p>Contacts réguliers possibles avec des partenaires extérieurs dans l'intérêt de l'exploitation et/ou pour assurer le maintien ou le développement de ses capacités.</p>	Est consulté sur les orientations définies pour l'exploitation.	<p>Expérience, compétences et capacités permettant de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux, d'optimiser les moyens à disposition et d'avoir des contacts avec des partenaires extérieurs.</p> <p>Emploi correspondant aux référentiels des diplômés agricoles des niveaux II ou III (BTS ou ingénieur agricole).</p>		<p>Exemples de tâches :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– proposer des choix de programme phytosanitaire, d'assolements, des choix agronomiques, génétiques, œnologiques, etc. et les mettre en œuvre ;</li> <li>– relever les données technico-économiques liées aux productions, les analyser et agir en conséquence.</li> <li>– décider du moment opportun pour appliquer des traitements phytosanitaires, des soins vétérinaires, des traitements œnologiques, réaliser les travaux en vert de la vigne ;</li> </ul>

NIVEAU Echelon	NATURE DE L'ACTIVITÉ	AUTONOMIE et initiative	COMPÉTENCES	EXEMPLES D'INTITULÉS de poste	INDICATIONS PRATIQUES
					<ul style="list-style-type: none"> <li>- participer aux réunions techniques à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise et rester en veille par rapport aux innovations dans son champ de compétences.</li> <li>- missions complémentaires sur des fonctions transversales.</li> </ul>
Agent de maîtrise	Idem niveau I + procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés. Apprécie la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelle possibles des salariés qu'il encadre.		Emploi correspondant aux référentiels des diplômes agricoles des niveaux II ou III (BTS ou ingénieur agricole).		
Cadre Niveau I	Gère en permanence l'ensemble d'un ou des services dans le respect des moyens techniques et budgétaires alloués.	Administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.	Expérience nécessaire dans un poste à responsabilité.	Responsible de cultures Responsible d'élevage Responsible de production Responsible de cave Responsible d'exploitation	Exemples de tâches : Dans la limite du ou des services dont il a la responsabilité et dans la limite des délégations de pouvoirs dont il dispose : - gère le budget qui lui est attribué par la direction ;

NIVEAU Echelon	NATURE DE L'ACTIVITÉ	AUTONOMIE et initiative	COMPÉTENCES	EXEMPLES D'INTITULÉS de poste	INDICATIONS PRATIQUES
	Exécute les travaux en temps opportun et s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission. Définit les indicateurs et tableaux de bord, les analyse et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.	Prend des décisions opérationnelles pouvant avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise.	Emploi correspondant aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (ingénieur agricole).	Directeur administratif et financier Directeur commercial Directeur des ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> <li>– assure le suivi des indicateurs de rentabilité (marges par unité de production, par hectare, par animaux, etc.) ;</li> <li>– proposer les embauches, les promotions et les mesures disciplinaires concernant les membres de son équipe.</li> <li>– à la responsabilité des achats et approvisionnements ;</li> <li>– est responsable des ventes ;</li> <li>– propose à la direction les choix de programme phytosanitaire, d'assolements, les choix agronomiques, génétiques, cénologiques, etc. et en assure la mise en œuvre.</li> </ul> <p>Forfait en jours possible à partir de ce niveau (se reporter à l'article 31 <i>ter</i> de la convention collective).</p>
Cadre Niveau II	Assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Peut être membre de l'équipe dirigeante (mandataire social, gérant ou personne nommée par le conseil d'administration).	Détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel pour atteindre les objectifs fixés. Prend des décisions ayant un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.	Emploi correspondant aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (ingénieur agricole).	Directeur d'exploitation Chef d'exploitation Gérant	<p>A ce niveau, le cadre assure ou dirige l'ensemble des services : production, achats/approvisionnements, commercial, ressources humaines, administration/finances...</p>



NIVEAU Echelon	NATURE DE L'ACTIVITÉ	AUTONOMIE et initiative	COMPÉTENCES	EXEMPLES D'INTITULÉS de poste	INDICATIONS PRATIQUES
	<p>Représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration.</p> <p>Prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité, rédige les documents nécessaires.</p>				

## **Description de poste**

(Modèle)

Missions/objectifs attachés au poste :

Tâches attachées au poste :

(Les tâches ci-dessous énumérées sont les principales tâches attachées au poste, il n'est pas exclu que d'autres s'y ajoutent de manière annexe ou connexe.)

Compétences nécessaires (diplôme(s), connaissances, formations, expérience, qualités personnelles) :

Document établi en deux exemplaires, dont un remis à chacune des parties.

Date :

Signatures (avec la mention « lu et approuvé ») :