

Brochure n° 3233

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1405. – EXPÉDITION ET EXPORTATION  
DE FRUITS ET LÉGUMES**

---

ACCORD DU 25 AVRIL 2016

RELATIF À LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

NOR : ASET1650935M

IDCC : 1405

---

Entre :

ANEEFEL

D'une part, et

FGTA FO

CFTC CSFV

FNAA CFE CGC

FS CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux signataires ont estimé nécessaire de faire évoluer la classification des emplois de la branche en mettant en place une nouvelle grille assortie d'une nouvelle méthode de classification.

Depuis le 17 décembre 1985, date de création de la précédente classification modifiée par l'avenant n° 2 du 14 octobre 1992, étendu par arrêté du 11 mars 1993, JO 23 mars 1993, les entreprises de la branche ont connu des évolutions importantes et l'ancienne grille n'est plus en mesure de rendre compte de la particularité des emplois dans le secteur de l'expédition et de l'exportation de fruits et légumes.

Cette nouvelle classification s'inscrit dans une démarche plus large d'accompagnement des entreprises de la branche dans la gestion de leurs ressources humaines.

Grâce au travail de la CPNEFP de la branche de l'expédition exportation de fruits et légumes et INTERGROS, une cartographie des métiers de la branche a été réalisée en collaboration avec l'observatoire du commerce interentreprises (OCI), département d'étude d'INTERGROS.

Cette cartographie a vocation à être utilisée tant pour le recrutement et la définition des profils d'emploi, que pour la gestion des compétences et des parcours professionnels dans l'entreprise.

En outre, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à utiliser les outils de professionnalisation et de formation mis en place par la branche.

Les parties signataires rappellent que la classification a pour objectif de définir et de hiérarchiser des emplois dans des niveaux. Elle assure la relation avec la rémunération en matière de salaires minima conventionnels garantis en permettant d'appliquer le principe selon lequel à toute progression de niveau de classification est associée une progression de la rémunération minimale.

## CHAPITRE I<sup>ER</sup>

### PRINCIPES GÉNÉRAUX

#### **Article 1.1**

##### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire national aux entreprises relevant de la branche professionnelle des entreprises d'expédition et exportation de fruits et légumes classées sous le code 46.31Z « Expédition, exportation de fruits et légumes ».

Les entreprises du secteur des « Légumes frais prêts à l'emploi » sont exclues du champ d'application du présent accord car elles bénéficient d'une classification particulière prévue par l'annexe du 7 février 1995 étendue par arrêté du 9 octobre 1995, modifiée par avenant du 16 janvier 2013.

#### **Article 1.2**

##### *Durée et entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent accord. Pour tenir compte des délais nécessaires à la bonne application de la nouvelle grille, il est convenu que la nouvelle classification devra être appliquée dans toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, au plus tard dans les 9 mois suivant la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 11 salariés et dans les 12 mois suivant la publication de l'Arrêté d'extension pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés.

Le présent accord constitue un accord de substitution, au sens de l'article L. 2261-10 du code du travail, aux dispositions de la convention collective des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985, relatives à la classification des emplois, en particulier des dispositions des articles 39 et 40.

Il est expressément convenu entre les parties que le présent accord annule et remplace l'avenant n° 2 du 14 octobre 1992, relatif à la classification des emplois.

#### **Article 1.3**

##### *Révision et dénonciation de l'accord*

Chacune des parties signataires au présent accord pourra demander la révision de celui-ci, sans préjudice des dispositions des articles L. 2222-5 et L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Toute demande de révision devra être portée simultanément à la connaissance des autres parties signataires, par lettre recommandée avec avis de réception précisant les dispositions de l'accord sur lesquelles porte la demande, sa motivation et devra être accompagnée d'un projet modificatif sur le ou les articles concernés.

Les négociations concernant la demande de révision, auxquelles seront invitées l'ensemble des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans la branche devront alors s'ouvrir au plus tard dans les trois mois, de date à date, suivant la date de réception de la demande de révision par l'ensemble des parties. En cas de date de réception différente de la demande, la date la plus tardive sera retenue.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La durée du préavis de dénonciation est de 3 mois.

#### **Article 1.4**

##### *Dépôt et publicité de l'accord*

Les parties signataires mandatent les organisations d'employeurs signataires pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité. Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

### **CHAPITRE II**

#### **PRÉSENTATION DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION DES EMPLOIS**

#### **Article 2.1**

##### *Principes généraux de la classification de la nouvelle grille de classification*

Les parties signataires ont élaboré un nouveau dispositif de classification des emplois, applicable dans toutes les entreprises du secteur de l'expédition et exportation de fruits et légumes et reposant sur un système de critères classants.

Le contenu de chaque emploi sera donc analysé à partir de 4 critères classants.

Pour faciliter l'application de la grille, des exemples de classement d'emplois représentatifs baptisés « emplois repères » sont proposés aux employeurs et aux salariés.

Il est rappelé que pour effectuer le classement des emplois dans les différents niveaux retenus, il conviendra de respecter au moins 2 principes essentiels :

- s'attacher à l'emploi occupé, en considération des fonctions effectivement exercées de façon permanente et non des aptitudes personnelles du salarié concerné.

Ainsi la formation et les diplômes entrent en ligne de compte uniquement dans la mesure où ils sont requis pour l'emploi ;

- prendre en compte l'emploi effectivement occupé, et non le titre, l'appellation et/ou la rémunération attribuée aux salariés avant la mise en place de la présente grille de classification.

#### **Article 2.2**

##### *Organisation de la classification*

Pour tenir compte des éléments mentionnés dans le préambule et à l'article 2.1 ci-dessus, les parties signataires ont adopté pour caractériser la structure et la définition des emplois 9 niveaux de classification définis à partir de 4 critères classants :

- connaissance ;
- compétences/technicité/complexité ;
- Initiative/autonomie ;
- responsabilité/animation/encadrement/communication.

Le contenu de chaque emploi sera donc analysé à l'aide des 4 critères mentionnés ci-dessus et permettra de positionner chaque emploi au niveau de classification correspondant.

Selon l'emploi, chaque critère peut avoir une importance différente.

### **Article 2.3**

#### *Familles et catégories professionnelles*

Pour classer les emplois concernés, il sera fait référence à quatre grandes familles professionnelles :

- famille préparation des produits/logistique ;
- famille service administratif/services généraux ;
- famille QHSE ;
- famille commercialisation.

Les emplois sont regroupés en trois grandes catégories professionnelles :

- ouvriers/employés ;
- techniciens/agents de maîtrise ;
- cadres.

### **Article 2.4**

#### *Niveaux de classification*

Neuf niveaux de classification sont retenus.

Les emplois appartenant à l'une ou l'autre des catégories seront classés dans les niveaux suivants :

- ouvriers/employés : niveaux I, II, III, IV, V ;
- techniciens/agents de maîtrise : niveaux I, II ;
- cadres : niveaux I, II.

### **Article 2.5**

#### *Définition des critères classants*

##### Connaissance

Niveau de connaissances requises pour tenir le poste qui s'appuie sur les niveaux de formation initiale de l'Education nationale, la formation continue (y compris CQP, VAE) ou sur une expérience professionnelle se référant à une exigence équivalente.

##### Compétences/technicité/complexité

Traduit le niveau de technicité requis par un emploi et le niveau de complexité des activités et tâches mises en œuvre.

##### Initiative/autonomie

Précise la nature des initiatives de chaque emploi et leurs conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise.

##### Responsabilité/animation/encadrement/communication

Traite la contribution de l'emploi dans tout ou partie d'un domaine et le niveau de responsabilité hiérarchique.

Il appartiendra à chaque entreprise de déterminer pour chaque emploi, à l'aide de ces quatre critères et de la description du contenu de l'emploi, le niveau qui lui correspond le mieux.

### **Article 2.6**

#### *Emplois repères*

Afin de faciliter la mise en œuvre du présent accord au sein des entreprises, les partenaires sociaux ont déterminé à titre d'exemple des emplois repères pour les métiers exercés dans la branche de l'expédition et de l'exportation de fruits et légumes.

Il est proposé une définition succincte de ces emplois repères à l'annexe II du présent accord.

Pour une définition plus précise, les entreprises se référeront à la cartographie des métiers précitée dans le préambule du présent accord.

Une classification de certains emplois repères est également proposée à titre d'exemple aux entreprises et figure en annexe III du présent accord.

## **Article 2.7**

### *Grille de classification*

La nouvelle grille de classification à critères classant est prévue à l'annexe I du présent accord.

## CHAPITRE III

### PRINCIPES D'APPLICATION

## **Article 3.1**

### *Passage d'un niveau à un autre*

Le passage d'un niveau à un autre est de la seule responsabilité de l'employeur ou de son représentant en fonction de l'emploi tenu et de l'éventuelle évolution de ce dernier. L'employeur ou son représentant tiendra compte de l'évolution des compétences (acquises par l'expérience ou la formation continue) si elle a des répercussions sur la tenue de l'emploi.

## **Article 3.2**

### *Passage d'une catégorie à une autre*

Le passage d'une catégorie à une autre est de la seule responsabilité de l'employeur ou de son représentant en fonction de l'emploi tenu et de l'éventuelle évolution de ce dernier.

L'employeur ou son représentant tiendra compte de l'évolution des compétences (acquises par l'expérience ou la formation continue) si elle a des répercussions sur la tenue de l'emploi.

## CHAPITRE IV

### MISE EN ŒUVRE DE LA NOUVELLE GRILLE DE CLASSIFICATION

## **Article 4.1**

### *Mise en place de la classification*

Les modalités d'application de la nouvelle grille de classification feront l'objet, dans les entreprises dotées d'institutions représentatives du personnel, d'un examen entre la direction et celle-ci. Une commission spécifique dite de classification pourra être créée. Les modalités de désignation des représentants du personnel seront définies dans les entreprises.

La classification, objet du présent accord, constitue une nouvelle classification. Il n'y a pas de grille de correspondance entre l'ancienne et la nouvelle classification.

Chaque emploi ou type d'emploi devra être décrit pour être intégré dans la classification.

La nouvelle classification sera l'occasion de reclasser les salariés manifestement sous-évalués.

## **Article 4.2**

### *Commission paritaire nationale de conciliation*

En cas de divergence entre un salarié et l'employeur relativement à la classification communiquée, le salarié pourra saisir la commission paritaire nationale de conciliation prévue à l'article 6 de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et exportation de fruits et légumes.

### **Article 4.3**

#### *Incidence de la nouvelle classification*

Aucune correspondance n'est établie et ne pourra être revendiquée entre l'ancienne classification des emplois et la nouvelle, mise en place par le présent accord.

La mise en place de cette classification entraînera donc l'application d'un niveau ainsi que le salaire correspondant dans le respect du principe d'égalité de traitement.

Le passage de l'ancienne à la nouvelle classification ne pourra en aucun cas engendrer de perte de salaire.

Ainsi si le salaire résultant de la nouvelle classification est inférieur au salaire antérieurement perçu par le salarié, le salaire de base doit être maintenu.

Si le salaire résultant de la nouvelle classification est supérieur au salaire antérieurement perçu, le salaire de l'intéressé est réajusté en fonction du nouveau salaire minimum conventionnel ou, si elle existe, en fonction de la grille de salaires applicable dans l'entreprise, si elle est plus favorable.

En aucun cas le salaire du salarié ne peut être inférieur au salaire minimum conventionnel correspondant au niveau nouvellement appliqué.

### **Article 5**

#### *Seuil d'accès au régime de retraite complémentaire de l'AGIRC*

Sont bénéficiaires du régime de l'AGIRC les cadres au titre de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Peuvent relever de l'article 36, annexe I de la convention collective nationale du 14 mars 1947, les techniciens et agents de maîtrise.

### **Article 6**

#### *Accord de salaire*

Un accord de salaire est proposé concomitamment à la signature du présent accord, en correspondance avec la nouvelle grille de classification.

Annexe I. – Grille de classification des emplois

Annexe II. – Définition des emplois repères

Annexe III. – Grille de classification des emplois repères

Fait à Paris, le 25 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### Grille de classification à critères classant

CATÉGORIE	NIVEAU	CONNAISSANCE	COMPÉTENCE/TECHNICITÉ complexité	INITIATIVE/AUTONOMIE	RESPONSABLE/ANIMATION/ encadrement/communication
Ouvrier/employé	I	Formation de base acquise lors de la scolarité obligatoire	Exécution de travaux simples mettant en œuvre une connaissance des moyens de travail et un savoir-faire pratique acquis par reproduction	Travail réalisé à partir de consignes précises	Responsabilité limitée à l'exécution des consignes formulées. Transmission et/ou réception immédiates d'informations disponibles inhérentes au poste de travail
	I bis	Formation de base acquise lors de la scolarité obligatoire	Exécution de travaux simples mettant en œuvre une connaissance, des moyens de travail et un savoir-faire pratique	Travail réalisé à partir de consignes précises Prise d'initiatives occasionnelles pour maintenir le bon déroulement du travail	Responsabilité limitée à l'exécution des consignes formulées Transmission et/ou réception immédiates d'informations disponibles inhérentes au poste de travail
Ouvrier/employé	II	Connaissance d'une technique adaptée à l'emploi Niveau de connaissances minimum correspondant au niveau V du référentiel de l'éducation nationale et/ou pratique professionnelle équivalente	Exécution de travaux plus complexes selon des consignes précises ou modes opératoires La technicité relève de la maîtrise des savoir-faire adaptés à l'emploi	Travail réalisé à partir de consignes Prise d'initiatives occasionnelles pour maintenir le bon déroulement du travail Capacité à déceler les dysfonctionnements et à en rendre compte à sa hiérarchie	Responsabilité limitée à l'exécution des consignes formulées Transmission et/ou réception immédiates d'informations disponibles inhérentes au poste de travail
Ouvrier/employé	III	Connaissance d'une technique professionnelle adaptée à l'emploi Connaissance du produit, des équipements et des procédures internes Niveau de connaissances minimum correspondant au niveau V du référentiel de l'éducation nationale et/ou pratique professionnelle équivalente	Exécution de travaux qualifiés La réalisation des opérations suppose la combinaison d'un savoir-faire pratique et/ou théorique du métier (produits, équipements, procédures) à partir d'éléments connus	Travail réalisé à partir de consignes Prise d'initiatives pour résoudre des problèmes inhérents au travail à réaliser	Responsabilité limitée à l'exécution des consignes formulées Relations de travail régulières avec d'autres équipes appartenant à d'autres unités de travail de l'entreprise et incluant des relations extérieures

CATÉGORIE	NIVEAU	CONNAISSANCE	COMPÉTENCE/TECHNICITÉ complexité	INITIATIVE/AUTONOMIE	RESPONSABLE/ANIMATION/ encadrement/communication
Ouvrier/employé	IV	Connaissance de techniques et méthodes de travail Niveau de connaissances minimum correspondant au niveau IV du référentiel de l'éducation nationale et/ou pratique professionnelle équivalente	Exécution de travaux qualifiés à partir d'instructions et pouvant comporter des difficultés techniques La réalisation des opérations suppose un savoir-faire basé sur des connaissances techniques	Travail réalisé à partir d'instructions régulières et générales L'emploi requiert l'analyse des informations dans le cadre des instructions, des procédures et techniques Prise d'initiatives fréquentes pour résoudre des problèmes nécessitant une analyse préalable et une action adaptée	Emploi nécessitant des décisions et/ou actions dont les effets se constatent au niveau d'une équipe ou d'une activité Peut participer à la coordination du travail d'une équipe d'employés ou d'ouvriers L'animation se caractérise par le conseil technique correspondant à la technique professionnelle maîtrisée, la transmission orale d'un savoir-faire En rapport avec des interlocuteurs de niveaux différents et échanges avec les autres services ou des personnes extérieures à l'entreprise
Ouvrier/employé	V	Connaissance d'une technique et de l'environnement de travail (organisation, process...) Niveau de connaissances minimum correspondant au niveau IV du référentiel de l'éducation nationale et/ou expérience équivalente	Exécution de travaux qualifiés à partir d'instructions comportant des difficultés techniques La réalisation des opérations suppose un savoir-faire basé sur des connaissances techniques et une compréhension globale des situations, des installations ou des systèmes de gestion	Travail réalisé à partir d'instructions L'emploi requiert une capacité à apprécier la qualité des résultats attendus L'emploi nécessite une autonomie dans l'exécution du travail à réaliser	Emploi nécessitant des décisions et/ou actions dont les effets se constatent au niveau d'une équipe ou d'une activité Peut participer à la coordination du travail d'une équipe d'employés et/ou d'ouvriers Peut assurer une assistance technique et/ou avoir un rôle d'animation et de conseil technique En rapport avec des interlocuteurs de niveaux différents et échanges d'informations fréquentes avec les autres services et contacts externes réguliers



CATÉGORIE	NIVEAU	CONNAISSANCE	COMPÉTENCE/TECHNICITÉ complexité	INITIATIVE/AUTONOMIE	RESPONSABLE/ANIMATION/ encadrement/communication
Technicien/AM	I	Maîtrise d'une spécialité professionnelle (technique, administrative, commerciale...) Niveau de connaissances minimum correspondant à celui du niveau III du référentiel de l'éducation nationale et/ou expérience équivalente	Exécution de travaux à partir d'objectifs précis	L'activité nécessite une autonomie qui se traduit par l'analyse des données en fonction des objectifs à atteindre, le choix des moyens et des méthodes les plus appropriés et connus, la réalisation des ajustements afin d'atteindre les résultats attendus	Emploi nécessitant des décisions et/ou des actions pouvant avoir un impact sur l'activité ou l'équipe dont il a la charge Peut animer et/ou coordonner une équipe d'ouvriers et/ou d'employés L'animation se caractérise par un conseil technique relevant de sa spécialité professionnelle ou par du tutorat de courte durée ou par la formation d'un groupe à partir d'un support existant Coordination d'informations internes ou externes à l'entreprise dans l'équipe de travail ou entre différents secteurs. La réalisation du travail nécessite le traitement des informations d'ordre quantitatif et qualitatif Contacts externes avec les fournisseurs/clients
Technicien/AM	II	Maîtrise d'une spécialité professionnelle et des connaissances ponctuelles sur des activités spécifiques ou connexes permettant l'étude, la mise en œuvre et l'amélioration de moyens et procédés dans ces domaines Niveau de connaissances minimum correspondant à celui du niveau III du référentiel de l'éducation nationale et/ou expérience équivalente	Mise en œuvre et coordination de travaux à partir d'objectifs à atteindre La réalisation des travaux nécessite l'application et l'adaptation des actions en vue d'atteindre les objectifs	L'emploi nécessite d'être force de propositions en terme d'adaptation des actions en fonction du contexte L'emploi requiert une autonomie pour organiser le travail en fonction de l'activité (gestion du planning, priorisation des activités à gérer...)	Décisions et/ou actions pouvant avoir un impact sur l'activité ou l'équipe dont il a la charge Peut animer et/ou coordonner une équipe d'ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise

CATÉGORIE	NIVEAU	CONNAISSANCE	COMPÉTENCE/TECHNICITÉ complexité	INITIATIVE/AUTONOMIE	RESPONSABLE/ANIMATION/ encadrement/communication
Cadre	I	Maîtrise de spécialités professionnelles Connaissances approfondies dans un domaine principal et/ou connaissance dans une spécialité complémentaire ou un domaine de l'entreprise Niveau de connaissances minimum correspondant à celui du niveau II du référentiel de l'éducation nationale et/ou expérience équivalente	Etude, réalisation et coordination d'activités différentes et complémentaires à partir d'objectifs de travail définis sur le court ou moyen terme	Travail réalisé à partir d'objectifs à atteindre à court ou moyen terme L'emploi nécessite l'identification et la mise en œuvre de solutions nouvelles et adaptées aux objectifs à atteindre Dans l'organisation du travail, l'emploi requiert d'adapter son activité pour faire face aux aléas et/ou aux demandes simultanées	Coopération et coordination avec les autres services ou ateliers Contacts externes avec les fournisseurs/clients Décisions et/ou actions pouvant avoir un impact économique à court ou moyen terme sur une entité Relations permanentes avec la direction Encadrement possible d'ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres débutants Relations suivies avec les fournisseurs/clients (internes et externes)
	II	Maîtrise de plusieurs spécialités professionnelles permettant d'avoir une vision globale Niveau de connaissances minimum correspondant au niveau I du référentiel de l'éducation nationale et/ou expérience équivalente	Conduite d'un domaine ou secteur d'activité à partir d'objectifs à moyen ou long termes : la technicité relève de la difficulté de traitement des problèmes rencontrés avec la prise en compte de l'ensemble des contraintes (marché, techniques financières, évolution des objectifs et stratégies...) Participe à la définition de la politique de l'entreprise	Travail réalisé à partir de politiques fixant des objectifs à atteindre à moyen ou long terme L'emploi requiert la définition des méthodes et procédés à mettre en œuvre	Décisions et/ou actions ayant un impact sur l'entreprise/le groupe à moyen et long terme Encadrement d'une équipe Met en œuvre la politique de l'entreprise

## ANNEXE II

### Définition des emplois repères

*Ce document de travail prend en compte notamment la cartographie des emplois, la nouvelle classification et des fiches ROME.*

*Les définitions des emplois repères sont classées par catégorie socioprofessionnelle et par famille d'emploi.*

#### OUVRIERS/EMPLOYÉS

##### Famille préparation des produits. – Logistique

###### *Manutentionnaire*

Il/elle exécute manuellement ou mécaniquement des travaux courants de manutention, de chargement et de déchargement des produits, de montage, d'alimentation des chaînes de production, d'entretien, de nettoyage et de rangement de la zone de travail (locaux, matériels, outils, etc.).

Il/elle peut être amené(e) à effectuer des opérations de conditionnement.

###### *Emballleur(se) conditionneur(se)*

Il/elle réalise des travaux de tri, de calibrage, de nettoyage et de conditionnement des fruits et/ou légumes.

###### *Emballleur(se) manutentionnaire*

Il/elle réalise les travaux de tri, de calibrage et de conditionnement de produits et des opérations de rangement, de nettoyage et de petite manutention.

###### *Cariste*

Habilité à conduire et utiliser des engins spéciaux de manutention tels que chariot monte-élévateur ou transpalette, il/elle assure le déplacement des produits pour les besoins de la structure.

Il/elle réalise notamment des opérations de chargement et de déchargement des charges lourdes, de stockage des produits et/ou d'alimentation en marchandises des chaînes de production.

Il/elle vérifie l'état de marche de l'engin, en assure l'entretien courant et signale les remises en état nécessaire.

###### *Préparateur(trice) de commande*

Il/elle effectue les opérations d'identification, de préparation manuelle ou mécanique des commandes.

Il/elle effectue les opérations de saisie correspondantes et toute autre opération administrative liée à l'expédition de ces marchandises.

Il/elle procède au chargement et déchargement de marchandises entre les différentes zones de stockage et à leur mise en frigo.

Il/elle peut être amené(e) à conduire et utiliser des engins spéciaux de manutention tels que chariot monte-élévateur ou transpalette.

### *Réceptionnaire*

Il/elle réalise les opérations liées à la réception, à l'enregistrement des marchandises et autres produits, liées à la bonne exécution de l'activité de l'entreprise tant sur le plan quantitatif que qualitatif.

### *Magasinier(e)*

Il/elle est chargé(e) de la tenue d'un magasin d'entreposage.

Il/elle reçoit, classe et délivre les produits entreposés.

Il/elle en surveille la conservation en liaison avec le conducteur d'installation frigorifique lorsqu'il en existe un dans l'entreprise.

Il/elle établit ou contrôle les bons correspondants, et tient les fiches de stock (ou de resserre).

### *Conducteur ramasseur*

Il/elle réalise des activités de transport de marchandise.

Il/elle organise sa tournée de ramassage auprès des transporteurs, des producteurs ou des clients et réalise les opérations notamment de chargement, déchargement et stockage.

Il/elle effectue toutes les opérations liées au maintien en état du matériel confié et avise de toute remise en état nécessaire.

### *Coordinateur de chaîne*

Il/elle coordonne et anime l'équipe de travail sur une chaîne de conditionnement ou dans un atelier de travail et peut conduire ou participer à la conduite de machines simples mettant en œuvre des procédés spécifiques.

Il/elle peut être amenée à effectuer des travaux de conditionnement.

### Famille service administratif/services généraux

#### *Employé(e) administratif(ve)*

Il/elle réalise des travaux administratifs courants selon l'organisation de la structure ou du service.

#### *Agent comptable*

Il/elle participe de la tenue des comptes et à l'enregistrement des données chiffrées selon l'organisation de la structure.

Il/elle peut être amené(e) à participer à la conception des documents comptables de synthèse.

#### *Agent de maintenance*

Il/elle participe à l'installation, à l'entretien, au dépannage et à l'optimisation des matériels et installations techniques de la structure.

### *Secrétaire*

Il/elle réalise le traitement de dossiers et transmet les informations pour le compte d'un ou plusieurs services ou d'un responsable selon l'organisation de la structure.

Il/elle peut être amené(e) à pratiquer une ou plusieurs langues.

### Famille QHSE

#### *Agent qualité*

Il/elle réalise les tâches courantes liées à l'assurance qualité. Il/elle peut être amené(e) à travailler sur la qualité marchande des produits.

### *Agréateur(se)*

Il/elle effectue l'ensemble des contrôles relatifs à la qualité des produits réceptionnés, conditionnés et/ou expédiés.

Il/elle contrôle leur conformité au cahier des charges établi avec le producteur ou le client et à la réglementation en vigueur.

### *Assistant(e) qualité*

Il/elle participe aux missions quotidiennes du service qualité. Il/elle participe à la gestion administrative du système qualité du site et contribue aux actions d'amélioration. Il/elle prépare et participe aux réunions qualité et rédige les comptes rendus. Il/elle assure le suivi et l'actualisation des supports qualité.

## TECHNICIENS ET MAÎTRISES

### Famille commercialisation

#### *Acheteur(se)*

Dans le cadre de la politique commerciale de l'entreprise et d'objectifs spécifiques préalablement définis, Il/elle assure la conduite des achats de produits agricoles et la négociation fournisseurs.

Il/elle peut être amené(e) à pratiquer une ou plusieurs langues.

#### *Vendeur(se)*

Dans le cadre de la politique commerciale de l'entreprise et d'objectifs spécifiques préalablement définis, Il/elle commercialise les fruits et/ou légumes disponibles auprès d'un portefeuille de clients ou de prospects, généralement par téléphone.

Il/elle peut être amené(e) à pratiquer une ou plusieurs langues.

#### *Acheteur(se)/vendeur(se)*

Il/elle achète des produits agricoles et commercialise les produits de l'entreprise auprès des clients et des prospects.

Il/elle peut être amené(e) à pratiquer une ou plusieurs langues.

### Famille préparation des produits. – Logistique

#### *Chef d'équipe*

Il/elle anime une équipe et organise le déroulement des opérations de préparation et de conditionnement de fruits et/ou légumes sur plusieurs chaînes ou lignes, affecte la ressource nécessaire en fonction des besoins des différentes chaînes ou lignes et vérifie les résultats du conditionnement en tenant compte des contraintes QHSE et des spécifications produits et clients.

#### *Conducteur(trice) de lignes automatisées*

Il/elle pilote la production sur une ligne automatisée, affecte la ressource nécessaire en fonction des besoins de la ligne et vérifie les résultats du conditionnement en tenant compte des contraintes QHSE et des spécifications produits et clients.

#### *Conducteur(trice) d'installations frigorifiques*

Il/elle est en charge de la surveillance et du contrôle des températures, du réglage et de l'entretien courant des installations frigorifiques, ainsi que de la surveillance des marchandises entreposées dans les chambres froides.

### *Contremaître*

Il/elle anime et coordonne les équipes de préparation et de conditionnement de fruits et/ou légumes.

### Famille service administratif/services généraux

#### *Technicien(ne) de maintenance*

Il/elle réalise des opérations de contrôle, d'entretien et de réparation des installations techniques et en assure la fiabilité et le maintien de la performance.

#### *Comptable*

Il/elle enregistre et centralise les données commerciales, industrielles ou financières de la structure pour permettre l'établissement des balances de comptes, comptes de résultat, bilans, selon les obligations légales. Il/elle contrôle l'exactitude des écritures comptables et rend compte de la situation économique de la structure.

Il/elle peut réaliser des activités ayant trait à la paye et à la gestion de personnel.

#### *Attaché(e) de direction*

Il/elle aide le directeur d'un service ou le chef d'entreprise en le déchargeant de toutes les tâches administratives. Il/elle gère l'agenda et joue un rôle d'interface auprès des divers interlocuteurs du service.

### Famille QHSE

#### *Technicien(ne) qualité*

Il/elle recueille et exploite les informations terrains et met en œuvre les actions adéquates dans le domaine de la qualité en cohérence avec la politique qualité.

Il/elle met en place le processus de mise aux normes ou certification dans l'entreprise et contrôle sa mise en œuvre.

#### *Technicien(ne) de culture*

Acteur de terrain, il/elle conseille la production sur les différents aspects techniques qui s'y rattachent. (variétés, mode de culture, date de plantation...)

Il/elle sert d'interface entre la production et la démarche qualité de l'entreprise et sa politique commerciale en s'assurant du respect des cahiers des charges par les producteurs.

### CADRES

### Famille préparation des produits – Logistique

#### *Chef d'entrepôt*

Responsable de la préparation des produits au sein de la station de conditionnement ou de l'entrepôt de fruits et légumes.

Assure la coordination régulière avec différents services de l'entreprise (service commercial, logistique, etc.).

Il/elle peut être chargé(e) de la gestion de l'ensemble des équipes situées dans la station de conditionnement ou de l'entrepôt, y compris les équipes logistiques.

## Famille commercialisation

### *Cadre commercial*

Il/elle anime la politique commerciale de l'entreprise.

Il/elle supervise et pilote l'activité de l'équipe commerciale et participe à la commercialisation et/ou aux achats de fruits et légumes.

Il/elle peut être amené(e) à traiter les litiges clients.

### *Directeur commercial*

Il/elle élabore la politique et l'organisation commerciale de l'entreprise en cohérence avec la stratégie globale de l'entreprise, définit les orientations stratégiques, les objectifs et les moyens nécessaires et pilote la mise en œuvre des activités de commercialisation.

# ANNEXE III

## Grille de classification des emplois repères

CATÉGORIE	NIV.	ÉCH.	COMMERCIALISATION	PRÉPARATION DES PRODUITS Logistique	QHSE	SERVICE ADMINISTRATIF services généraux
Ouvrier/employé	I	1		Manutentionnaire Emballeur(se)/conditionneur(se)		
		1 bis		Emballeur(se)/manutentionnaire		
	II			Cariste Préparateur(trice) de commande		Employé(e) administratif
	III			Magasinier/réceptionnaire Conducteur(trice) ramasseur(se)	Agent qualité Agréé(euse)	Agent de maintenance Agent comptable
	IV			Coordinateur(trice) de chaîne		Secrétaire
Technicien/AM	V				Assistant(e) qualité	
	I		Acheteur(euse) Vendeur(euse) Acheteur(euse)/vendeur(euse)	Conducteur(trice) de lignes automatisées Chef d'équipe Conducteur(trice) d'installations frigorifiques	Technicien(ne) culture Technicien(ne) qualité	Technicien(ne) de maintenance Comptable Attaché(e) de direction
	II			Contremaître		
Cadre	I		Cadre commercial	Chef d'entrepôt		
	II		Directeur (trice) commercial(e)			