

Élaborer une fiche de poste pour préparer la CCN

La Fiche de poste est un outil RH de cadrage de l'activité utile à l'employeur comme aux salariés. Ce document offre des repères à chacun des salariés concernant le poste qu'il occupe et est également un outil d'organisation collective qui rend compte des responsabilités de chacun. Sa mise en place prend tout son sens alors qu'il est annoncé au 1^{er} janvier 2021 l'entrée en vigueur de la convention collective nationale (CCN) production agricole Cuma (voir numéro de Terra du 2 octobre dernier). Ce type d'outils de gestion RH sera d'une grande utilité pour le chef d'entreprise lorsqu'il va falloir s'approprier la prochaine classification des emplois.

→ Pourquoi établir ce document ?

De manière générale, la fiche de poste décrit les missions et activités incombant au salarié ainsi que les responsabilités et compétences requises. La description du poste doit être objective et donc relater les activités du salarié et non ses qualités, points forts ou points faibles. C'est le poste qui est observé et non le salarié. Mais la fiche de poste est plus qu'un descriptif du poste, c'est un excellent outil de gestion. Outil clé du recrutement, elle

pourra aussi accompagner l'employeur lors de l'entretien annuel d'évaluation du salarié comme aide à l'analyse de l'atteinte des objectifs. Elle permet de suivre l'évolution des compétences du salarié et donc de détecter les éventuels besoins en formation. Surtout, elle clarifie l'organisation du travail en définissant de manière précise le périmètre de chacun. Cette vision partagée facilite la communication entre l'employeur et le salarié.

→ Comment la rédiger ?

Il s'agit de consigner par écrit les tâches, les compétences nécessaires et tous les détails rattachés au poste. La fiche mentionne également le positionnement hiérarchique et les relations fonctionnelles avec les autres postes (autonomie, dépendance...). Elle comporte aussi un champ compétences qui recense la formation et le niveau attendu. Il s'agit du savoir, les connaissances principales requises, le savoir-faire, la maîtrise être (comportement attendu), des qualités managériales, capacité à évoluer en équipe, à s'adapter...

→ S'appuyer sur une fiche de poste pour classer ses emplois

L'actualité conduit à s'intéresser davantage encore à cet outil. En effet, l'application de la nouvelle convention collective nationale implique un travail RH pour les employeurs agricoles qui vont devoir classer les postes de leurs salariés selon un nouveau système de classification.

Afin d'harmoniser dans un système unique la diversité des filières, des métiers, des territoires, mais aussi de s'adapter aux nouveaux métiers de transformation, de commercialisation, la classification connue dans les conventions départementales disparaîtra au 1^{er} janvier.

Les définitions d'ouvrier d'exécution, qualifié, etc. laissent place à la détermination de critères classants qui vont servir à mesurer les exigences de l'emploi. Cinq critères sont ainsi définis : technicité - autonomie - responsabilité - relationnel - management qui sont déclinés en degrés. À chaque degré correspond une valeur en points. C'est l'addition des valeurs de points qui donne un coefficient auquel est attachée une rémunération minimale définie au niveau national.

Chaque poste devra être défini suivant ces critères et ce dans un délai contraint pour que les informations à la disposition du salarié soient conformes rapidement aux nouvelles dispositions. Une fiche établie de manière précise pour chacun des postes de l'entreprise facilitera ce travail.

Plus d'informations sur le contenu de la nouvelle convention collective nationale auprès de votre FDSEA.



Nicolas Le Houérou

Chargé de mission emploi FDSEA35 et Agri formation Bretagne

Les aides à l'installation : les collectivités locales vous accompagnent

De nombreuses communautés de communes bretonnes ont signé des conventions avec la Région Bretagne dans le but de conforter les dispositifs d'aides en faveur des exploitations agricoles.

Si des disparités existent au niveau des différents territoires, 75 % des 59 EPCI (Etablissement public de coopération intercommunale) bretons contribuent aujourd'hui à apporter une aide à l'installation des jeunes agriculteurs. Instaurées dans le cadre des aides des minimis, cette aide vient s'ajouter, à rai-

son d'un plafond à respecter, aux autres aides de l'Etat auxquelles les porteurs de projet peuvent prétendre.

Afin de donner un coup de projecteur à l'installation et mettre en avant le dispositif qui a été revalorisé en 2017, les élus de la collectivité, de la chambre d'agriculture et les membres de Res'agri Châteaulin se sont retrouvés le 25 septembre autour des jeunes installés en 2017 et 2019. L'aide octroyée par la communauté de communes de Pleyben Châteaulin Porzay est de 4 000 € attribués en deux versements, une 1^{re} part de 2 000 € versée dans l'année suivant l'installation et une 2^{de} part de 2 000 € versée dans la 3^e année d'exploitation. Elle peut être attribuée aux jeunes agricul-

En bref

Quoi ? Une aide à la trésorerie, prise en charge d'un suivi, subventions aux investissements

Où ? Dans 3/4 des territoires bretons

Pour qui ? Pour les primo-installés

Quand ? Dossier à déposer avant ou après installation (variable selon les territoires)

Comment ? Modalités et conditions d'éligibilité différentes entre les territoires

Combien ? Entre 1500 et 15 000 euros (aide à l'investissement).

teurs qui ont réalisé le parcours à l'installation et présentant une étude prévisionnelle attestant de la viabilité du projet.

→ EN SAVOIR PLUS

Au démarrage de votre projet renseignez-vous auprès du PAI (Point Accueil Installation) ou auprès de l'EPCI dont votre territoire d'installation dépend. Votre conseiller installation de la chambre d'agriculture sera également une personne ressource sur ce sujet.



Claire Le Floch

Conseillère installation