

La classification hiérarchique des emplois

Concernant la convention collective des exploitations et entreprises champignonnières des départements de l'Aisne, de l'Oise et du Pas de Calais

Catégorie 1 : ouvrier débutant - 110

Salarié pendant la période probatoire de 3 mois (période d'essai comprise), n'ayant aucune connaissance professionnelle

Catégorie 2 : ouvrier – 111

A – Salarié qui n'exécute que des travaux simples sur indication, sans connaissance professionnelle ni responsabilité

B – Salarié nouvellement embauché pour une période d'essai mais ayant eu une pratique antérieure dans la profession au moins égale à 3 mois (période d'essai comprise).

Catégorie 3 : ouvrier spécialisé (O.S.1) – 112

Salarié qui exécute les travaux commandés nécessitant certaines connaissances professionnelles et une pratique suffisante de la profession.

Catégorie 4 : ouvrier spécialisé (O.S.2) – 116

Salarié possédant une formation professionnelle, acquise soit par une bonne pratique de son secteur professionnel, soit par une formation technique complétée par de la pratique et à qui l'employeur peut confier des responsabilités techniques dans le cadre de la tâche qui lui est impartie.

Catégorie 5 : ouvrier qualifié (O.Q.) – 124

Salarié possédant une connaissance complète de son secteur professionnel acquise par une longue pratique et une formation technique.

Il assume l'ensemble des tâches et peut conduire occasionnellement certains travaux.

Catégorie 6 : O.H.Q. ou chef d'équipe – 132

Salarié hautement qualifié, qui en raison de ses compétences est appelé à conduire le personnel pour l'exécution de tâches déterminées. Il doit être capable de suppléer temporairement l'employeur ou son représentant dans la conduite technique de l'unité de travail.

Catégorie 7 : Agent de contrôle – 140

Personne dont la fonction essentielle est d'effectuer de façon précise des mesures, contrôles et analyses.

Est capable de présenter les résultats de façon ordonnée à partir de directives périodiques de l'exploitant. Doit être capable de suppléer le contremaître dans la conduite technique de l'exploitation. Dans la filière agent de contrôle sont assimilés : les B.T.A. et équivalents.

Catégorie 8 : Agent technique - 150

Personne capable d'assumer le suivi technique de toute l'exploitation à partir des directives générales de l'employeur.

Est capable de très nombreuses initiatives dans ses contrôles et analyses, dans la transcription et l'exploitation des résultats, et dans l'analyse de documents spécifiques.

Doit être capable de remplacer temporairement le contremaître dans la conduite de l'exploitation.

L'agent technique nouvellement embauché à ce titre ne sera nommé cadre qu'après une période probatoire de 3 mois (période d'essai comprise).

Catégorie 9 : Cadre IIIème groupe – 170 – 180

A : Agent technique

Les agents techniques sauf pendant la période probatoire.

B : Contremaître

Agents d'encadrement qui assure ses fonctions en dehors de l'autorité permanente de l'employeur ou d'un cadre supérieur. Dirige un chantier dont il a la responsabilité. Est chargé de la répartition et de l'organisation du travail. Peut être amené à embaucher du personnel sous la responsabilité de l'employeur ou d'un cadre supérieur et avec son accord.

Catégorie 10 : Cadre IIème groupe – 200 – 225

Directeur de culture

Agent d'encadrement chargé de la conduite de l'exploitation suivant des instructions périodiques de l'employeur ou de son mandat. Pouvant être chargé de l'embauche, de la paye, des achats et des ventes.

Doit être capable de remplacer temporairement le Directeur Général de culture dans la conduite de l'exploitation.

Directeur Général de culture

Agent d'encadrement dirigeant l'exploitation selon des instructions générales de l'employeur ou de son mandat, pouvant être chargé de l'embauche, de la paye, des achats et des ventes.

Doit être capable de remplacer temporairement le Directeur d'exploitation dans la conduite de l'entreprise.

Catégorie 11 : Cadre Ième groupe – 280

Directeur d'exploitation

Agent chargé, de façon permanente, d'administrer la totalité de l'exploitation selon des directives générales préalablement établies, laissant une large part à l'initiative personnelle.

Peut tenir ou faire tenir, sous sa responsabilité, toutes comptabilités. Représente l'employeur auquel il rend compte de sa gestion.