

FICHE DE POSTE TYPE

POUR L'EMBAUCHE DE BERGER/VACHER



INTITULÉ DU POSTE :

NOM DE L'ALPAGE :

La fiche de poste est à adapter au contexte de l'alpage et sera ajustée lors de l'entretien d'embauche. Elle peut être annexée au contrat de travail. Cette fiche contient des rubriques-types et permet de clarifier les attentes de l'employeur. Elle aide également à déterminer le coefficient et le palier correspondant à la classification du poste dans la Convention Collective Nationale (CCN).

CONTEXTE DU POSTE

Localisation

Nom de(s) la commune(s) :

Commune du siège d'exploitation :

Coordonnées de l'employeur

Employeur et / ou référent (si employeur collectif) :

Contexte

Caractéristiques du troupeau et de l'alpage ? Fréquentation et autres usages de l'alpage ? Nature du foncier ? Difficultés, caractéristiques et risques liés au poste ?

.....

Type troupeau : Taille troupeau :

Présence employeur : téléphone uniquement ponctuelle très régulière

Nombre de personnes dans l'équipe :

Règlement sanitaire en vigueur : oui non

MAE : oui non

Prédation sur l'alpage : jamais occasionnelle souvent

Nombre de chiens de protection :

Précisions chiens (*âge, sexe, stérilisation*) :

Remarque supplémentaire

.....

ATTENDUS ET COMPÉTENCES ASSOCIÉES

Définition des missions et liste de tâche

Quelles seront les missions confiées au titulaire du poste (*garde, soins, gestion de l'herbe, entretien de la cabane, clôtures, relation avec les autres usagers ou partenaires, mesures de protection, MAE, ...*) ?

Quelles seront ses responsabilités ?

.....

.....

.....

.....

Rappel : Le salarié devra remettre en fin de saison le cahier de pâturage et le carnet sanitaire à son employeur (obligation réglementaire).

Compétences recherchées

En lien avec les missions et tâches demandées (en référence aux rubriques de la CCN)

1. Niveau de technicité demandé (ex : conduite du troupeau, chiens de conduite, soins, traite, travail dans un milieu dangereux, ...)

.....

2. Niveau d'autonomie (travail seul ou non, appui des éleveurs ? Prises d'initiatives ...)

.....

3 : Niveau de responsabilité sur le plan économique et respect des normes (impact sur le chiffre d'affaires des éleveurs, MAE, sanitaire, ...)

4 : Type d'encadrement exercé : encadrement de personnels ? combien ?

5 : Relationnel attendu avec les collègues, partenaires, autres usagers, employeurs

Savoir-être attendus

En lien avec les autres usagers, les éventuels autres employés ou avec l'employeur (bon relationnel, esprit d'initiative, capacités de communication, de médiation...)

Formations, qualifications et expérience souhaitées

Correspondant aux missions et tâches, en cohérence avec la classification proposée.

Formation ou diplôme souhaité : oui non

Expérience attendue : faible ou aucune moyenne conséquente

ASPECTS PRATIQUES

Hébergement / ravitaillement

Quelles sont les conditions d'hébergement : (nb de chalets, niveau d'équipement, sanitaires, localisation de ces hébergements par rapport à l'estive...)

Quelles sont les modalités d'accès aux chalets ?

Couverture réseau sur l'alpage ?

Comment s'organisent les ravitaillements avant et pendant la saison ?

Moyens de chauffe et d'approvisionnement (gaz, bois) ?

Logistique et moyens nécessaires (fourni par le salarié)

Véhicule : classique 4x4 Autre :

Chiens de conduite : souhaités pas besoin prêt par les éleveurs possible

Autres remarques :

Matériel (fourni par l'employeur)

Trousse de secours : oui non

Autres équipements de protection individuelle (EPI) :

Matériel vétérinaire : oui non

Quad ou autre véhicule :

Matériel autre (vêtements de travail, téléphone, ...) :

Conditions d'embauche

Type de contrat : CDD CDI CDII Autre :

Début du contrat :

Fin du contrat :

Nombre d'heures travaillées hebdomadaires :

Salaire brut :

Salaire Net :

Coefficient et palier dans la CCN :

Gestion des jours de repos et congés payés :

Prime ou autres avantages :