

**FICHE DE POSTE de l'AGENT D'ELEVAGE BOVIN**

NOM et Prénom du salarié	
Raison sociale de l'entreprise	
Dates d'entrée	
Fonction principale	
Rattachement hiérarchique	Chef d'exploitation
Secteur / Unité	

DEFINITION de FONCTION PRINCIPALE

Réalisation des opérations d'élevage (Nourrissage, reproduction, soins d'entretien...) de bovin lait ou viande à l'engraissement en stabulation ou allaitante, selon les règles d'hygiène, de sécurité, dans le respect des normes environnementales et des impératifs de production (Collecte des déchets, gestion de la biosécurité...). Intervention sur les productions végétales de types travail du sol, protection des végétaux et récoltes, destinées ou pas à l'alimentation des animaux (Fourrages, céréales, ...) Peut coordonner une équipe ou co-diriger un élevage avec l'exploitant

FONCTIONS AUXILIAIRES

1. Intervention sur production bovine ou porcine
2. Suivi du document unique d'évaluation des risques professionnels
- 3.
- 4.

COMPETENCES REQUISES	SAVOIRS CORRESPONDANTS
<ul style="list-style-type: none"> • Identifier un animal par marquage • Vérifier les origines géographiques ou génétiques d'un animal • Surveiller l'état de gestation d'un animal • Identifier un animal malade et informer les acteurs concernés (vétérinaire, /...) • Dispenser les soins préventifs ou curatifs aux animaux Ri o Mécanique • Déterminer les rations alimentaires selon les besoins physiques et physiologiques des animaux • Renseigner un registre d'élevage • Désinfecter et décontaminer un équipement • Entretien des locaux • Entretien des équipements • Assurer une maintenance de premier niveau 	<ul style="list-style-type: none"> • Pathologies animales • Logiciel de calcul de ration alimentaire • Zootechnie • Procédures de nettoyage et de désinfection • Normes environnementales • Élevage • Matériel de contention animale • Utilisation de matériel de nettoyage • Outils bureautiques • Techniques d'approche et de manipulation des animaux • Réglementation d'Appellation d'Origine Contrôlée (AOC)

EXIGENCE DU POSTE

L'activité de cet emploi s'exerce en relation avec le chef d'exploitation et différents intervenants (techniciens d'élevage, vétérinaires, fournisseurs...). Elle peut s'exercer les weekends, les jours fériés, parfois de nuit et être soumise à des astreintes et au rythme de vie des animaux et leurs comportements nécessitant vigilance et patience. L'activité parfois physique peut s'effectuer en bâtiment d'élevage, à l'extérieur et implique la manipulation fréquente de charges. Le port d'une tenue professionnelle (combinaison de travail et les principaux EPI bottes...) est requis



**CONDUITE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL #1** (2^{ème} année après embauche)

1 – Compétences liées au poste		
	Compétences MAITRISEES	Compétences à RENFORCER
La réalisation des tâches essentielles dans l'élevage		
Les missions spécifiques sur l'exploitation		
2 - Progression professionnelle		
Envisagée il y a 2 ans		
Réalisé depuis 2 ans		
3 - Actions de formation		
Programmées il y a 2 ans		
Réalisées depuis 2 ans		
4 – Plans d'actions (Pour les 2 années avenir)		
Nouvelles activités ou missions		
Action de formation à suivre		
Progression professionnelle visée		
	Employeur	Employé
Signatures & Date (Cachet de l'entreprise)		


CONDUITE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL #2 (4^{ème} année)

	1 – Compétences liées au poste	
	Compétences MAITRISEES	Compétences à RENFORCER
La réalisation des tâches essentielles dans l'élevage		
Les missions spécifiques sur l'exploitation		
	2 - Progression professionnelle	
Envisagée il y a 2 ans		
Réalisé depuis 2 ans		
	3 - Actions de formation	
Programmées il y a 2 ans		
Réalisées depuis 2 ans		
	4 – Plan d'actions (Pour les 2 années avenir)	
Nouvelles activités ou missions		
Action de formation à suivre		
Progression professionnelle visée		
	Employeur	Employé
Signatures & Date (Cachet de l'entreprise)		




CONDUITE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL #3 (6^{ème} année)

1 – Compétences liées au poste		
	Compétences MAITRISEES	Compétences à RENFORCER
La réalisation des tâches essentielles dans l'élevage		
Les missions spécifiques sur l'exploitation		
2 - Progression professionnelle		
Envisagée il y a 2 ans		
Réalisé depuis 2 ans		
3 - Actions de formation		
Programmées il y a 2 ans		
Réalisées depuis 2 ans		
4 – Plan d'actions (Pour les 2 années avenir)		
Nouvelles activités ou missions		
Action de formation à suivre		
Progression professionnelle visée		
	Employeur	Employé
Signatures & Date (Cachet de l'entreprise)		





En quoi consiste l'entretien professionnel ?

Chaque salarié doit être informé, dès son embauche, qu'il bénéficie **tous les deux ans** d'un **entretien professionnel** à l'initiative de son employeur, quelle que soit la taille de l'entreprise.

[La loi du 5 septembre 2018](#) permet qu'un accord collectif d'entreprise ou de branche puisse prévoir une périodicité différente.

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. À cet effet, l'employeur informe ses salariés, en amont ou à l'occasion de cet entretien, de la possibilité de recourir à des services de [conseil en évolution professionnelle](#) – CÉP –, gratuits, dispensés par des opérateurs du CÉP qui pourront à des fins de préparation de l'entretien l'aider à faire le point sur sa situation et ses compétences professionnelles ou encore l'accompagner dans ses projets professionnels. Il permet d'entretenir la motivation de chaque salarié, d'identifier ses besoins d'accompagnement et/ou de formation, et de l'impliquer dans la construction et la gestion de son parcours. Il prépare le salarié à être acteur de son évolution professionnelle.

Il doit aussi dorénavant comporter des informations quant à l'activation du [compte personnel de formation](#) et les possibilités d'abondement que l'employeur est susceptible de financer.

L'entretien professionnel se distingue de l'entretien annuel d'évaluation qui permet de faire le bilan de l'année écoulée (missions et activités réalisées au regard des objectifs fixés, difficultés rencontrées, points à améliorer, etc.) et de fixer les objectifs professionnels et les moyens à mettre en œuvre pour l'année à venir. **Tous les six ans**, l'entretien professionnel permet de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Quels sont les salariés qui peuvent bénéficier d'un entretien professionnel ?

La loi vise tous les salariés qui ont deux ans d'ancienneté dans l'entreprise quel que soit leur contrat de travail.

En sont exclus les salariés mis à disposition des entreprises d'accueil, les salariés intervenant dans le cadre d'une sous-traitance et les intérimaires.

Quels sont les modalités de mise en œuvre de l'entretien professionnel ?

Les points obligatoirement abordés concernent :

- L'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi
- Les questions relatives au suivi des actions de formation, de certification et de progression salariale ou professionnelle du salarié
- L'évaluation de son employabilité
- La réflexion sur l'avenir du salarié, le poste occupé et son projet professionnel.

Les délais de mise en place des entretiens

Pour les salariés embauchés après l'entrée en vigueur de la [loi n° 2014-288 du 5 mars 2014](#), ces entretiens doivent être mis en place tous les deux ans. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

La responsabilité de l'organisation de l'entretien professionnel incombe à l'employeur

Cette obligation est inscrite dans le Code du travail (article L. 6315-1). Elle incombe à l'employeur.

L'entretien professionnel dans la TPE sera le plus souvent réalisé par l'employeur lui-même. Dans les autres entreprises, moyennes et grandes, son organisation et sa réalisation pourront être confiées, sous sa responsabilité, aux managers de proximité ou au responsable des ressources humaines en lien avec les managers de proximité.

L'entretien professionnel doit-il être proposé à un salarié qui reprend son activité après une période d'interruption ?

L'employeur est tenu d'organiser un entretien professionnel pour les salariés :

- Au retour de congé maternité ou du congé parental d'éducation
- Au retour d'un congé de proche aidant
- Au retour d'une période de mobilité volontaire sécurisée dans les entreprises d'au moins 300 salariés
- Au retour d'un congé d'adoption ou sabbatique
- Au terme d'une période d'activité à temps partiel après un congé de maternité ou d'adoption
- Au retour d'un arrêt de travail pour longue maladie
- À l'issue d'un mandat syndical.



Depuis le 1^{er} janvier 2019 : cet entretien peut avoir lieu à l'initiative du salarié à une date antérieure à la reprise de poste (cette possibilité n'était auparavant possible qu'avant la fin d'un congé parental d'éducation).

Quels risques encourt l'employeur qui ne satisfait pas à l'obligation d'entretien prévue par la loi ?

Sous réserve de l'appréciation des juges, l'absence d'entretien professionnel pourrait être constitutive d'une faute pour l'employeur dans le cadre de l'exécution d'un contrat de travail.

Par ailleurs, lorsqu'au cours des six dernières années le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une action de formation non obligatoire, l'employeur doit abonder le [compte personnel de formation](#) d'un montant de 3 000€ pour un salarié à temps complet ou à temps partiel.

Jusqu'au 30 septembre 2021 (disposition transitoire prévue au XII de l'article 1 de la [loi du 5 septembre 2018](#)), l'employeur peut aussi justifier de l'accomplissement de ses obligations en la matière à l'égard d'un salarié lorsque ce dernier a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens prévus et :

- A suivi au moins une action de formation
- A acquis des éléments de certification
- A bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle : } la progression salariale d'un salarié s'apprécie à la fois au niveau individuel et/ou au niveau collectif, } la progression professionnelle comprend la progression "verticale", au niveau des différents échelons hiérarchiques, et la mobilité "horizontale", qui consiste en une progression en termes de responsabilités ou en un changement de métier.

Chaque année, avant le 1^{er} mars, l'employeur adressera à son [opérateur de compétences](#) la liste des salariés concernés par l'abondement correctif et le montant en euros attribué ainsi que la somme forfaitaire.

À défaut ou en cas de versement insuffisant, après mise en demeure, il devra verser le double de l'insuffisance constatée au Trésor public.

Enfin, la loi du 5 septembre 2018 permet qu'un accord d'entreprise ou, à défaut, de branche, puisse prévoir :

- Des modalités d'appréciation différente du parcours lors de l'entretien effectué tous les 6 ans
- Une autre périodicité d'entretien
- Ou, des critères d'abondement plus favorables aux salariés.