

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU TRAVAIL
DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES
DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT ET CENTRES DE FORMATION
AGRICOLE PRIVES RELEVANT DU
CONSEIL NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE PRIVE

AVENANT N° 3

Article 1

Le Titre II « classification des emplois » de la Convention Collective des Personnels Administratifs et Techniques (de l'art. 18.1 à l'art. 18.9) est remplacé par le texte suivant :

TITRE II - CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Article 18

18.1.

Les personnels relevant de la présente convention se répartissent dans les quatre secteurs d'activité suivants des établissements :

1. Secteur des services administratifs
2. Secteur des technologies de l'information et de la communication
3. Secteur des services techniques
4. Secteur des services de restauration.

Les personnels relevant de chaque secteur exercent un emploi tel que défini dans la liste qui figure en annexe à la présente convention.

L'emploi exercé correspond au niveau de compétence professionnelle :

- soit attesté par un diplôme, une qualification professionnelle ou une formation qualifiante validée par la Commission Paritaire Nationale, mis en œuvre dans le poste occupé,
- soit reconnu par l'employeur au vu des compétences, des aptitudes et des responsabilités exercées dans le poste par le salarié.

Les personnels occupant un emploi tel que défini précédemment sont classés en 3 catégories, chacune composée de 2 niveaux. Ce classement est fonction de leur qualification et/ ou du poste effectivement occupé.

18.2.

Le changement de catégorie ou de niveau de classement s'effectue :

- Soit par l'obtention d'un diplôme homologué de niveau supérieur en rapport avec l'emploi occupé, ou d'une qualification professionnelle validée par la CPN,
- Soit par la validation par la CPN d'une formation qualifiante en rapport avec l'emploi occupé,
- Soit par une promotion interne à l'établissement, accordée par l'employeur en fonction des compétences, des aptitudes et des responsabilités exercées dans le poste par le salarié.

18.3.

L'emploi occupé, la catégorie et le niveau de classement sont précisés dans le contrat de travail et figurent sur chaque bulletin de paie.

Tout changement d'emploi, de catégorie ou de niveau de classement doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail, sous réserve des dispositions de l'article 7 ci-dessus.

18.4.

Sont classés en catégorie 3, niveau 1, les personnels d'exécution, sans qualification professionnelle (niveau VI) correspondant au poste occupé, accomplissant des tâches simples et répétitives.

18.5.

Sont classés en catégorie 3, niveau 2, les personnels d'exécution qualifiés effectuant, sur instructions précises d'un personnel de catégorie supérieure, des tâches nécessitant des connaissances professionnelles,

- titulaires d'un diplôme de niveau V ou d'une qualification professionnelle, en rapport direct avec l'emploi occupé,
- ou ayant suivi une formation qualifiante validée par la CPN,
- ou par décision de l'employeur, au vu des compétences, des aptitudes ou des responsabilités exercées dans le poste par le salarié.

18.6.

Sont classés en catégorie 2, niveau 1, les personnels qualifiés chargés par l'employeur d'organiser et d'exercer un travail défini par l'indication d'objectifs précis mais requérant l'initiative sur le choix des moyens,

- titulaires d'un diplôme de niveau IV ou d'une qualification professionnelle, en rapport direct avec l'emploi occupé,
- ou ayant suivi une formation qualifiante validée par la CPN,
- ou par décision de l'employeur, au vu des compétences, des aptitudes ou des responsabilités exercées dans le poste par le salarié.

18.7.

Sont classés en catégorie 2, niveau 2, les personnels qualifiés chargés d'atteindre divers objectifs définis par le chef d'établissement ou, le cas échéant, par un salarié relevant d'une catégorie supérieure,

- titulaires d'un diplôme de niveau III ou d'une qualification professionnelle, en rapport direct avec l'emploi occupé,
- ou ayant suivi une formation qualifiante validée par la CPN,
- ou par décision de l'employeur, au vu des compétences, des aptitudes ou des responsabilités exercées dans le poste par le salarié.

18.8.

Sont classés en catégorie 1, niveau 1, les personnels qualifiés, ayant reçu délégation du chef d'établissement pour assurer ou faire assurer l'organisation ou l'encadrement d'un secteur d'activité de l'établissement,

- titulaires d'un diplôme de niveau II ou d'une qualification professionnelle, en rapport direct avec l'emploi occupé,
- ou ayant suivi une formation qualifiante validée par la CPN,
- ou par décision de l'employeur, au vu des compétences, des aptitudes ou des responsabilités exercées dans le poste par le salarié.

18.9.

Sont classés en catégorie 1, niveau 2, les personnels qualifiés, ayant reçu délégation du chef d'établissement pour assurer ou faire assurer l'organisation ou l'encadrement d'un ou plusieurs secteur(s) d'activité de l'établissement,

- titulaires d'un diplôme de niveau I ou d'une qualification professionnelle, en rapport direct avec l'emploi occupé,
- ou ayant suivi une formation qualifiante validée par la CPN,
- ou par décision de l'employeur, au vu des compétences, des aptitudes ou des responsabilités exercées dans le poste par le salarié.

Article 2

L'annexe I "Classification des emplois », services administratifs, services techniques et services de restauration, est remplacée par le texte suivant :

CLASSIFICATION

(Cf. article 18)

Classification des Personnels Administratifs et Techniques (PAT)

Service	Secteur	Métier / Emploi	code ROME *	Catégories de classement					
				3-1 (Art 18.4)	3-2 (Art 18.5)	2-1 (Art 18.6)	2-2 (Art 18.7)	1-1 (Art 18.8)	1-2 (Art 18.9)
ADMINISTRATIVE	Secrétariat accueil	Agent d'accueil	12112						
		Secrétaire bureautique (Comptable)	12131						
		Agent de gardiennage	11221 - 11222						
	comptabilité - économat	Secrétaire (bureautique) Comptable	12132						
		Agent administratif	12121						
		Technicien (administratif) comptable	12141 - 12142						
		Chef comptable	32111						
	Administration	Agent administratif	12121 - 12122						
		Assistant(e) de direction	12133						
		Technicien (administratif) comptable	12141 - 12142						
		Chef des services administratifs et économiques / Econome	32113						
	Technologies de l'information et de la communication	Technicien Informatique							
Responsable informatique									

*Répertoire des Métiers et des Emplois de l'ANPE

TECHNIQUE	Entretien	Agent de service d'entretien (de cuisine-restauration)	<i>11122 - 11211 - 13211</i>						
		Agent d'entretien polyvalent	<i>44341</i>						
		Chef des services techniques							
	Laboratoire / Ateliers pédagogiques et de production / exploitation agricole annexée	Ouvrier d'exploitation							
		Technicien d'exploitation							
		Responsable d'exploitation							
		Agent de laboratoire							
		Technicien de laboratoire							
	CDI / Divers	Agent administratif (en CDI)	<i>12121 - 12122</i>						
		Infirmière							
		Assistant(e) sanitaire							
		Chauffeur de car							
	RESTAURATION	Cuisine	Agent de service (d'entretien) de cuisine-restauration	<i>13211 - 11122 - 11211</i>					
Agent de restauration			<i>13221</i>						
Cuisinier / Chef de cuisine			<i>13212 - 13231</i>						
Gestion		Chef de restauration	<i>13233</i>						

Article 3

L'annexe III « Grille de rémunération » est remplacée par le texte suivant :

ANNEXE III

Années d'exercice	Catégorie III		Catégorie II		Catégorie I	
	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 1	Niveau 2
1	285	290	295	310	335	350
2	289	296	302	318	345	360
3	289	296	302	318	345	360
4	293	302	309	326	345	370
5	293	302	309	326	360	370
6	297	307	315	334	360	380
7	297	307	315	334	360	380
8	301	313	322	342	376	390
9	301	313	322	342	376	390
10	305	319	329	350	376	400
11	305	319	329	350	388	400
12	309	324	335	358	388	410
13	309	324	335	358	388	410
14	313	330	342	366	401	420
15	313	330	342	366	401	420
16	318	336	349	374	401	430
17	318	336	349	374	413	430
18	318	336	349	374	413	430
19	323	341	355	382	413	440
20	323	341	355	382	425	440
21	323	341	355	382	425	440
22	328	347	362	390	425	450
23	328	347	362	390	438	450
24	328	347	362	390	438	450
25	332	351	369	398	438	460
26	332	351	369	398	448	460
27	332	351	369	398	448	460
28	336	356	375	406	448	470
29	336	356	375	406	457	470
30	336	356	375	406	457	470
31	340	360	382	414	457	480
32	340	360	382	414	466	480
33	340	360	382	414	466	480
34	340	360	382	414	466	480
35	345	365	389	422	474	490
36	345	365	389	422	474	490
37	345	365	389	422	474	490
38	345	365	389	422	483	490
39	350	370	395	430	483	500
40	350	370	395	430	483	500
TOTAL CARRIERE	12850	13505	14107	15152	16757	17440

Article 4

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à compter du 1er septembre 2008

Fait à PARIS, le 4 juin 2008

En 15 exemplaires originaux

*Fédération Familiale Nationale
Pour l'Enseignement
Agricole Privé (F.F.N.E.A.P.)
Gérard EMPISSE*

*Fédération Nationale des Syndicats
Professionnels de l'Enseignement
Libre Catholique (SPELC)
Joël VANPEPERSTRAETE*

*Union Nationale de l'Enseignement
Agricole Privé (U.N.E.A.P)
Yannick GUEGAN*

*Syndicat National de l'Enseignement
Chrétien (SNEC-CFTC).
Christophe DUCROHET*

*Fédération Formation et Enseignement
Privés (FEP-CFDT)
Jean-François BOUVROT*

*Association Syndicale Nationale
des Personnels de l'Enseignement
Agricole Privé (ANP-SYNEP/CFE-CGC)
Francis PORTIER*

*Syndicat National des Personnels
de l'Enseignement et de la Formation Privés
(SNPEFP-CGT)
Christophe ANGOMARD*

*Fédération Générale des Travailleurs
de l'Agriculture, Alimentation,
Tabacs et Services Annexes Force Ouvrière
(FGTA-FO)*

**AVENANT N°3
A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE TRAVAIL DES
PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES**

Applicable au 1^{er} septembre 2008

NOTE D'INFORMATION ET D'APPLICATION

Adoptée par la CPN du 4 juin 2008

L'accord national du 6 février 2008 et l'avenant n°3, signé le 4 juin 2008, à la convention collective des PAT portent sur la classification et la grille de rémunération.

Les dispositions de ces accords s'imposent, à compter du 1^{er} septembre 2008, à tous les établissements dont les salariés relèvent des conventions collectives du CNEAP.



CONSEIL NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE PRIVE

1^{ère} Partie : CLASSIFICATION ET REMUNERATION

Les salariés sont désormais classés en 3 catégories, chacune composée de 2 niveaux.

Les personnels sont classés dans l'une des catégories en fonction de l'emploi exercé, qui correspond à un niveau de compétence professionnelle. Cette compétence professionnelle est le critère déterminant pour le classement. C'est la raison pour laquelle le classement **ne se fait pas automatiquement sur la base du seul niveau du diplôme**.

Le niveau de compétence professionnelle en fonction duquel le salarié doit être classé résulte :

- soit du diplôme, de la qualification professionnelle ou de la formation qualifiante validée par la Commission Paritaire Nationale, mis en œuvre dans son poste,
- soit de la reconnaissance par l'employeur des **compétences, aptitudes et responsabilités exercées dans son poste**.

L'ancienne rédaction de l'article 18 (classification des emplois) a été modifiée ; en particulier la notion de compétence a été explicitée, ceci afin de mieux définir le poste, les tâches, et les niveaux de responsabilité qui sont effectivement exercés. Le recrutement ou le changement de catégorie pourra s'effectuer comme schématisé ci-dessous en référence à l'article 18 :

	Caractéristiques générales de l'emploi	Niveau - soit reconnu par l'employeur - soit de diplôme ou qualification professionnelle (En lien direct avec le poste)	Classement
Personnels d'exécution	Accomplissant des tâches simples et répétitives	Aucun (Niveau VI)	Catégorie 3 – Niveau 1 3-1
	Effectuant, sur instructions précises d'un supérieur, des tâches nécessitant des connaissances professionnelles	Niveau V	Catégorie 3 – Niveau 2 3-2
Personnels qualifiés	chargés d'organiser un travail défini par l'indication d'objectifs précis mais requérant l'initiative sur le choix des moyens	Niveau IV	Catégorie 2 – Niveau 1 2-1
	Chargés d'atteindre divers objectifs définis par un supérieur hiérarchique	Niveau III	Catégorie 2 – Niveau 2 2-2
Personnels qualifiés, ayant reçu délégation du chef d'établissement	Chargés d'assurer ou de faire assurer l'organisation ou l'encadrement d'un secteur d'activité	Niveau II	Catégorie 1 – Niveau 1 1-1
	Chargés d'assurer ou de faire assurer l'organisation ou l'encadrement d'un ou plusieurs secteurs d'activité	Niveau I	Catégorie 1 – Niveau 2 1-2

Une nouveauté de cette classification est la création d'une catégorie nouvelle qui correspond à des personnels qui sont classés en Catégorie 1- Niveau 2.

Jusqu'alors dans la classification des PAT, la catégorie la plus haute concernait des *"personnels qualifiés, ayant reçu délégation du chef d'établissement pour assurer ou faire assurer **l'organisation ou l'encadrement d'un secteur d'activité** de l'établissement et titulaires soit d'un **diplôme de niveau II minimum**, soit d'une qualification professionnelle jugée équivalente par la CPN, soit classés dans cette catégorie par décision de l'employeur, au vu de ses compétences (tenue de poste)"*.

La CPN a estimé opportun de créer une catégorie nouvelle correspondant à des *"personnels qualifiés, ayant reçu délégation du chef d'établissement pour assurer ou faire assurer **l'organisation ou l'encadrement d'un ou plusieurs secteur(s) d'activité** de l'établissement..." (donc un champ plus large dans les domaines de responsabilité et la polyvalence), "...titulaires d'un **diplôme de niveau I** ou d'une qualification professionnelle, en rapport direct avec l'emploi occupé, ou ayant suivi une formation qualifiante validée par la CPN, ou par décision de l'employeur, au vu des compétences, des aptitudes ou des responsabilités exercées dans le poste par le salarié"*.

Lors des discussions entre les partenaires sociaux, il a été décidé de ne pas toucher pour l'instant aux définitions des métiers ni de les enrichir en intégrant des critères permettant d'avoir des indications plus précises qu'actuellement sur les niveaux de compétences et capacités requises selon les différentes tâches à réaliser.

La Commission Paritaire, consciente des limites des « fiches métiers » qui figurent actuellement dans la convention mais aussi de l'importance du chantier à réaliser pour en bâtir de nouvelles, a décidé dans le cadre de la signature de l'avenant à la convention applicable au 1^{er} septembre 2008 d'en limiter l'objet à une nouvelle classification et à une nouvelle grille de rémunération et à des précisions apportées dans les articles 18 afin de mieux prendre en compte les niveaux de compétence requis et acquis le cas échéant, et mis en œuvre dans les emplois.

Les partenaires sociaux ont pris cependant l'engagement de travailler prochainement à la réécriture des fiches emplois-métiers, et de le faire si possible en lien avec le travail actuellement en cours sur le même sujet dans l'enseignement catholique sous contrat avec le ministère de l'éducation nationale.

Dans le tableau de l'annexe 1, les zones grisées correspondent pour chaque emploi aux possibilités de classement offertes compte tenu du diplôme et des compétences reconnues par l'employeur.

Classification des Personnels Administratifs et Techniques (PAT)

Service	Secteur	Métier / Emploi	code ROME *	Catégories de classement					
				3-1 (Art 18.4)	3-2 (Art 18.5)	2-1 (Art 18.6)	2-2 (Art 18.7)	1-1 (Art 18.8)	1-2 (Art 18.9)
ADMINISTRATIF	Secrétariat accueil	Agent d'accueil	12112						
		Secrétaire bureautique (Comptable)	12131						
		Agent de gardiennage	11221 - 11222						
	comptabilité - économat	Secrétaire (bureautique) Comptable	12132						
		Agent administratif	12121						
		Technicien (administratif) comptable	12141 - 12142						
		Chef comptable	32111						
	Administration	Agent administratif	12121 - 12122						
		Assistant(e) de direction	12133						
		Technicien (administratif) comptable	12141 - 12142						
		Chef des services administratifs et économiques / Econome	32113						
	Technologies de l'information et de la communication	Technicien Informatique							
Responsable informatique									

*Répertoire des Métiers et des Emplois de l'ANPE

TECHNIQUE	Entretien	Agent de service d'entretien (de cuisine-restauration)	11122 - 11211 - 13211						
		Agent d'entretien polyvalent	44341						
		Chef des services techniques							
	Laboratoire / Ateliers pédagogiques et de production / exploitation agricole annexée	Ouvrier d'exploitation							
		Technicien d'exploitation							
		Responsable d'exploitation							
		Agent de laboratoire							
		Technicien de laboratoire							
	CDI / Divers	Agent administratif (en CDI)	12121 - 12122						
		Infirmière							
		Assistant(e) sanitaire							
		Chauffeur de car							
	RESTAURATION	Cuisine	Agent de service (d'entretien) de cuisine-restauration	13211 - 11122 - 11211					
			Agent de restauration	13221					
Cuisinier / Chef de cuisine			13212 - 13231						
Gestion		Chef de restauration	13233						

Le changement de catégorie pourra s'effectuer :

- Soit par l'obtention d'un diplôme homologué de niveau supérieur en rapport avec l'emploi occupé, ou d'une qualification professionnelle validée par la CPN,
- Soit par la reconnaissance par la CPN d'une formation qualifiante en rapport avec l'emploi occupé,
- Soit par une promotion interne à l'établissement, accordée par l'employeur en fonction des compétences, des aptitudes et des responsabilités exercées dans le poste par le salarié.

2^{ème} Partie : RECLASSEMENT DES PERSONNELS EN PLACE

Tous les personnels en place à la date d'application de cet avenant doivent être reclassés dans les nouvelles catégories de classement correspondant à leur classement actuel. Ils conservent bien entendu leur ancienneté dans ce positionnement.

Un avenant au contrat de travail devra être rédigé afin d'acter le nouveau classement du salarié. Pour autant, il n'est pas nécessaire de suivre une procédure de proposition de modification de contrat puisqu'il s'agit d'un « reclassement automatique » dont bénéficie le salarié.

Ce reclassement doit se faire de la manière suivante :

Classification antérieure au 1^{er} septembre 2008	Nouvelle classification à compter du 1^{er} septembre 2008
Catégorie V	Catégorie III – niveau 1
Catégorie IV	Catégorie III – niveau 2
Catégorie III	Catégorie II – niveau 1
Catégorie II	Catégorie II – niveau 2
Catégorie I	Catégorie I – niveau 1 Ou Catégorie I – niveau 2

Le reclassement est donc automatique pour les salariés actuellement classés en catégorie II, III, IV ou V. Quant aux salariés classés jusqu'à présent en catégorie I, ils seront reclassés en catégorie 1- niveau 1 ou en catégorie 1 – niveau 2, en fonction des critères indiqués aux articles 18.8 et 18.9.

Si le salarié bénéficiait, avant son reclassement, d'un indice ou d'une rémunération supérieure à l'indice résultant de la nouvelle grille, il conserve sa rémunération antérieure nette jusqu'à ce que celle-ci rejoigne, par le jeu de la progression d'ancienneté, la rémunération qu'il devrait avoir selon son classement et son ancienneté.

Si le nouvel indice est supérieur à l'indice précédant le reclassement de plus de 20 points, le nouvel indice appliqué pendant un an à compter de la date de mise en application des nouvelles dispositions sera l'ancien indice augmenté de 20 points. La progression sera ainsi limitée à 20 points par an jusqu'à ce que l'indice de rémunération atteigne celui dont le salarié devrait bénéficier en fonction de son classement et de son ancienneté.

PARCOURS INDIVIDUALISÉ DE FORMATEURS CNEAP
 PROMOTION DE FÉVRIER 2007 (DATE DU PREMIER REGROUPEMENT)
 NOTE DE SUIVI AU 3 JUIN 2008

ENSEMBLE DES 17 PARTICIPANTS (INSCRIPTIONS REÇUES)

	Au 1er juin 2008
Désistements annoncé ou parcours arrêté	3 participants Pascal Le Mignon (envisagerait une licence pro) Nelly Tudeau Martine Le Bastard
Pas de nouvelles, ou sans suite donnée aux relances par mail ou tel, ou parcours non entamé	3 participants Sophie Boillot Stéphanie Delepine Michel Verdaguer
En cours (sessions ou stages envisagés ou programmés)	2 participants Gilles Padet Robert Petibon
Parcours entamé	4 participants Patricia Remonnay Anne Françoise Burgaud Brigitte Le Bras Bruno Leroux
Réalisé, mais bilan restant à produire ou à compléter	3 participants Stéphanie Labianca François Pubelier Michel Rannou
Terminé, à convoquer au module de bilan	2 participants Mireille Juigné Jonathan Roche

LES MODALITÉS DE SUIVI – ACCOMPAGNEMENT

Le suivi se traduit par des échanges par mel et téléphone (toutes les 6 semaines en moyenne pour les 17 participants) dont une relance tous les 3 mois pour les personnes ne donnant pas de nouvelles.

Les échanges portent essentiellement sur l'aide à recherche de formation ou de stages répondant aux objectifs définis et les transferts aux situations professionnelles relevant du référentiel de compétences de formateur. A chaque fois les participants sont conviés à prendre contact avec le formateur référent, autant que de besoin.

CARACTÉRISTIQUES DES PARCOURS

Un rythme lent de réalisation

Le plan de charge est la raison principalement invoquée. Par ailleurs, quatre participants programment leurs stages ou retiennent leurs sessions en juin ou juillet

Un taux important de désistement ou de non réalisation

Six participants ont arrêté leur parcours, s'en sont désistés ou ne donnent pas suite aux messages téléphoniques et courriers qui leurs sont adressés. Trois d'entre eux font état de difficultés financières (coût des formations ou de frais non pris en charge par l'établissement), malgré les possibilités de prise en charge de l'OPCA.

Des exigences inégalement situées

Les échanges font apparaître une représentation inégale des exigences (objectifs) de formation parfois initialement appréhendée comme une formalité, sans véritable contrepartie en termes de formation ou de développement de compétences.

"Je pensais qu'après 10 ans de pratique, j'aurais été en catégorie 2."

"Le parcours prescrit ne tient pas compte de l'expérience "

" Me demander de faire un stage, après tout ce que j'ai fait; je ne vois pas à quoi cela va me servir..."

Des motivations marquées

A total, 9 à 11 participants sont en voie de réaliser leur parcours. Du fait de situations à temps partiel et de la faible disponibilité de certains formateurs - se traduisant notamment par des stages ou sessions concentrées sur des périodes de moindre activité ou de vacances, on peut prévoir que le délai imparti de deux ans s'avère insuffisant. Cependant, les nombreux échanges avec le formateur référent et les démarches réalisées témoignent de la volonté de développer de nouvelles compétences au service des apprenants.

BILAN ET VALIDATION DES PARCOURS

Nous avons prévu de programmer le dernier module de bilan à partir d'un effectif de 7 à 8 participants ayant terminé leur parcours individuel. Cette hypothèse s'appuyait sur la mise en place de promotions suivantes. Cependant, celles-ci n'ont pu être mise en place, à défaut d'inscriptions. De ce fait le regroupement, modalité retenue pour le module de bilan, perd de sa pertinence, la dynamique pédagogique que l'on pouvait en attendre remise en question.

PROPOSITION DE L'IFEAP

1 - Remplacer le regroupement du dernier module de bilan par un entretien individuel (rendez-vous présentiel ou téléphonique) de une heure environ (plus si nécessaire) avec le formateur, les objectifs de formation restant les mêmes :

- valider les compétences acquises dans le parcours de formation
- Préciser comment est envisagée la mise en œuvre des compétences développées lors du parcours de formation.

A l'issue de cet entretien l'IFEAP transmettrait comme initialement prévu à la CPN la proposition de validation de parcours pour positionnement en catégorie 2.

2 – Permettre un temps de prolongation de parcours pour les personnes ayant déjà entamé le leur et ayant besoin d'attendre la programmation d'une session répondant vraiment aux objectifs prescrits par le jury de positionnement.