

Convention collective

**IDCC : 9041. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Alpes-de-Haute-Provence)
(1^{er} juillet 1998)**

(Etendue par arrêté du 28 janvier 1999,
Journal officiel du 5 février 1999)

AVENANT N° 19 DU 22 AVRIL 2015

NOR : *AGRS1597209M*
IDCC : 9041

Entre :

La FDSEA,

D'une part, et

La FGA CFDT des Alpes-de-Haute-Provence ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC, section des Alpes-de-Haute-Provence,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Pour tenir compte des particularités des emplois d'aide-berger et de berger, les partenaires sociaux se sont entendus sur les dispositions suivantes, placées en annexe de la convention collective.

Il est rappelé que toute embauche d'aide-berger ou de berger fait l'objet d'un contrat de travail écrit.

Article 1^{er}

Utilisation de la grille de classification

Conformément à la grille de classification des emplois des ouvriers agricoles existante à l'article 20 de la convention collective, les emplois de berger ou d'aide-berger sont positionnés sur les niveaux et échelons (ou coefficients) correspondant, en prenant en compte les descriptions de l'emploi, de l'autonomie et du niveau de responsabilité attendu dans le poste proposé.

Les emplois d'aide-berger et de berger d'alpage peuvent comporter tout ou partie des activités de travail suivantes données à titre indicatif :

- l'aide-berger participe et aide à la transhumance, à la garde, à nourrir les chiens de protection du troupeau, à mettre en place les moyens de contention, à l'entretien des équipements pastoraux, à l'approvisionnement des lieux, aux soins sur les animaux sous le contrôle de l'éleveur.

En résumé, il aide à toutes les activités liées à l'élevage et est capable de mettre en place des parcs mobiles pour le troupeau.

Il est rappelé que l'aide-berger est embauché au niveau I échelon 2 (coefficient 110).

– le berger d'alpage garde, surveille et effectue le comptage du troupeau. Il s'occupe des chiens de conduite et de protection du troupeau. Il veille au respect de la convention de pâturage.

Il participe aux opérations de chargement ou déchargement (des animaux, du matériel...), de tri ou d'allotement, de marquage, de soins aux animaux. Il participe à l'installation, la désinstallation et l'entretien des équipements pastoraux (clôtures...). Il peut accompagner ou conduire le troupeau lors de la transhumance à pied. Il conduit le troupeau aux pâturages, sait utiliser le ou les chiens pour la conduite et la protection du troupeau.

Il organise le parcours qu'il empruntera avec le troupeau pour adapter les ressources pâturées aux besoins du troupeau sous le contrôle de l'éleveur. Il veillera à ne pas faire surpâturer les animaux afin de préserver les pâturages et à faire pâturer même les zones plus difficiles afin d'obtenir une pâture homogène. Il aménage la garde en fonction des intempéries afin que les animaux puissent manger à leur faim. Il sait réagir aux changements rapides et brutaux de climat en prenant les décisions de première urgence. Il enregistre le plan de pâturage.

Il observe l'état général du troupeau et effectue les interventions nécessaires liées aux soins et au maintien de l'état de santé des animaux. Il peut être amené exceptionnellement à assurer l'agnelage.

Le salarié est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données. Il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution.

Il est rappelé que le berger est embauché :

- au niveau III, échelon 1 (coefficient 135) lorsqu'il débute dans ce poste de travail ;
- au niveau III, échelon 2 (coefficient 150) lorsqu'il a la compétence et une expérience de deux saisons ;
- au niveau IV, échelon 1 (coefficient 170) lorsqu'il a la compétence et une expérience de 5 saisons à son actif.

Article 2

Salaires

La grille des salaires de la convention collective détermine un montant horaire pour chaque niveau et échelon (ou coefficient) de la grille de classification des emplois. Chaque montant horaire constitue le seuil en dessous duquel pour un niveau et échelon (ou coefficient) sur lesquels est positionné l'emploi proposé, aucun salarié ne peut être payé.

Le salaire est payé conformément aux dispositions légales, au plus tard le 5 du mois avec remise du bulletin de paie.

Article 3

Convention de forfait hebdomadaire

Pour les bergers d'alpage, l'employeur propose au salarié une convention de forfait hebdomadaire en heures sur la base de 44 heures réparties sur 6 jours, pour la réalisation d'un travail à temps complet. Ce mode de calcul forfaitaire de la rémunération sur la base de 44 heures hebdomadaires intègre le paiement de 35 heures normales plus 9 heures supplémentaires majorées, selon les dispositions légales en vigueur. Lorsque le travail débute ou se termine en cours de semaine, c'est le nombre d'heures réellement effectué qui est pris en compte.

Toute convention de forfait doit être inscrite dans le contrat de travail.

Les heures supplémentaires s'effectuent à la demande écrite de l'employeur.

Les dispositions légales et conventionnelles relatives aux repos hebdomadaires (et aux dérogations possibles) ainsi qu'aux congés payés restent applicables.

Pour faciliter la prise des repos hebdomadaires, le berger préserve, pour son remplaçant éventuel, des surfaces en herbe sur lesquelles il parquera le cheptel à l'aide des filets mis à disposition, pendant la durée de ce repos.

Article 4

Contrat de travail

Le contrat de travail sera signé en toute connaissance des lieux. Lorsqu'un logement est mis à disposition du salarié, il est fait application des dispositions légales et réglementaires, avec un état des lieux.

Pour le suivi du travail réalisé, un cahier de bord est rempli quotidiennement par le salarié.

A l'issue de l'estive, employeur et salarié font le bilan du travail réalisé. Il est conseillé de s'entendre sur la saison à venir.

Les partenaires sociaux s'engagent à formaliser un cahier d'estive qui accompagnera l'évolution du travail.

Article 5

Téléphone portable

Pour des raisons de sécurité, notamment être en capacité de signaler toute situation de détresse et être secouru dans les meilleurs délais et de signaler un problème sur le troupeau, l'employeur fournit au berger un téléphone portable en état de fonctionnement, qui lui sera restitué en état en fin de saison. Le salarié s'engage à faire un bilan téléphonique au moins tous les 6 jours à son employeur.

A défaut de fournir un téléphone, l'employeur verse au salarié une indemnité de 5 € par mois pour compenser l'utilisation de son téléphone portable personnel ainsi que son forfait téléphonique à des fins professionnelles.

L'employeur met à disposition du salarié un équipement adéquat permettant de recharger le téléphone portable utilisé.

Article 6

Equipements de protection sur l'alpage

L'employeur met à disposition du salarié les équipements de protection individuelle pour sa propre sécurité, appropriés aux risques à prévenir et aux conditions dans lesquelles le travail est accompli et, lorsque le caractère particulièrement insalubre et salissant des travaux l'exige, les vêtements de travail appropriés. Ces équipements restent la propriété de l'employeur et lui sont restitués en fin de saison.

Les équipements de protection individuelle et les vêtements de travail mis à la disposition des travailleurs en application des dispositions du code du travail ne constituent pas des avantages en nature.

En accord avec l'employeur, le salarié peut utiliser ses propres équipements, dans ce cas, l'employeur verse au salarié une indemnité forfaitaire égale au moins à 50 € par mois pour l'acquisition des vêtements de pluie, bottes de pluie, chaussures de montagne, gants et combinaison de travail, notamment.

Article 7

Utilisation des chiens de troupeau

Lorsque le salarié utilise avec l'accord de l'employeur son ou ses propres chiens, il utilise un chien à jour de ses obligations vétérinaires sur notre territoire. Chaque chien doit être vermifugé avant de côtoyer le troupeau.

Il est convenu que l'employeur prend en charge la nourriture des chiens pendant l'estive dans la limite de deux chiens jusqu'à 1 000 brebis, plus un chien au-delà, soit en fournissant les croquettes, soit en versant une allocation de 20 € par mois et par chien dans la limite de trois chiens.

En cas de dommages touchant le chien pendant le travail, les frais vétérinaires sont à la charge de l'employeur.

Article 8

Frais kilométriques

Lorsque le salarié utilise son propre véhicule pour les déplacements professionnels, sur ordre exprès de son employeur, l'employeur lui verse une indemnité kilométrique sur la base du barème fiscal en vigueur.

Article 9

Approvisionnement et visites de l'employeur

Lorsque l'employeur effectue les approvisionnements (installation/désinstallation) de l'alpage (par hélicoptère ou véhicule), il prévoit d'emporter les affaires des salariés (habits, nourriture...) et le prévient à l'avance.

Le berger et/ou l'aide-berger doit pouvoir s'approvisionner chaque semaine pendant les heures d'ouverture des commerces. Le contrat de travail indique les dispositions prévues à cet effet. Le temps d'approvisionnement personnel n'est pas du temps de travail effectif.

Les visites de l'employeur auront lieu pendant la journée et pourront permettre, si possible, d'apporter de l'approvisionnement au salarié.

Article 10

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 11

Formalités administratives

Le présent avenant régulièrement signé est notifié à chacune des organisations représentatives et déposé à l'union territoriale 04 de la DIRECCTE PACA, ainsi qu'au greffe des conseils de prud-hommes.

Une fois le délai d'opposition expiré, et à condition qu'il n'y ait pas d'opposition majoritaire, les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Digne-les-Bains, le 22 avril 2015.

(Suivent les signatures.)