



Cfdt:



2018

Salariés Bergers.



Vos droits ne sont pas en
vacances !



Salaire
Logement
Contrat



LE GUIDE PRATIQUE

Sommaire :

| | |
|----------------------------------|-----|
| Contrat de travail | P2 |
| Rémunération et congés | P6 |
| Droit au logement | P10 |
| Fin de contrat | P12 |
| Chômage | P13 |
| Compte Personnel d'Activité | P14 |
| Convention collective bergers 04 | P15 |
| Suivi des heures | P25 |
| Les contacts | P30 |
| Le mot du Secrétaire | P31 |

Contrat :

Avant même de signer votre contrat, nos conseils :
Lorsque l'on s'engage sur une estive c'est pour y passer bien souvent 4 ou 5 mois quasiment seul et isolé.

Il est donc très important de vérifier quelques points avant de se lancer dans cette belle aventure.

Est-ce que la ou les cabanes sont aux normes d'hygiène et de sécurité ? Y a-t-il de l'eau potable, 1 pièce isolée par personne, quel type de chauffage ?

Combien de brebis allez-vous garder ? quelles sont les qualités et les difficultés de l'alpage ?

Concernant votre rémunération, est-elle annoncée en brut ou en net ? Votre futur employeur intègre-t-il les congés dans la rémunération annoncée ?

Tout comme les heures supplémentaires, il faut savoir si vous choisissez le forfait ou de compter les heures réelles effectuées.

Réapprovisionnement, qui, quand, comment et où ?

S'il y a des frais kilométriques, comment sont-ils pris en charge ?

Idem pour les chiens et leur nourriture ?

Comment se passe l'entretien des bêtes et les soins ?

Toutes ces questions sont à poser avant de signer le contrat, car elles auront un impact sérieux sur le déroulement de votre saison.

La convention collective départementale du 04 obligatoire, encadre ces points et vous permet ainsi qu'à votre employeur de partir sur de bonnes bases.

Contrat :

Un contrat saisonnier dans quel cas ?

Ce type de contrat doit répondre à une période déterminée et ne doit pas couvrir toute la période d'activité de l'établissement (même saisonnière), auquel cas il serait lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise et pourrait être transformé en CDI.

Quel en sont les principales caractéristiques ?

Le contrat saisonnier est un CDD. Il s'agit, par conséquent, d'un contrat écrit que votre employeur doit vous transmettre dans un délai maximal de 48 heures après l'embauche.

Votre contrat comportera obligatoirement les mentions suivantes :

- Le motif du recours au contrat,
- Les tâches à effectuer,
- Le salaire,
- La date de début et de fin d'emploi, ou la durée minimale du contrat,

Contrat :

- La convention collective et les deux caisses dont vous dépendez (retraite complémentaire et prévoyance),
- La durée de la période d'essai

La période d'essai se calcule à raison d'un jour par semaine travaillée. La durée maximale est de 2 semaines pour les contrats de 6 mois et moins. Dès le 7^{ème} mois, la période est d'un mois maximum.

L'employeur doit vous déclarer à l'Urssaf et vous remettre une copie de la déclaration.

Le TESA, (Titre Emploi Simplifié Agricole) :

Si le TESA est devenu informatique, il génère néanmoins des documents en PDF que l'employeur doit imprimer.

Voici les documents :

- adhésion TESA
- DPAE (Déclaration Préalable A l'Embauche)
- accusé de réception DPAE
- contrat (à imprimer en 2 exemplaires pour signature de chaque partie)
- bulletin de salaire mensuel

Contrat :

- attestation employeur destinée à pôle emploi
- certificat de travail

La convention collective est renseignée à l'adhésion, elle figure dans les documents à fournir, y compris le contrat. N'oubliez pas que dans le 04 il existe une annexe à cette convention collective spécifique pour les bergers d'Alpages et qu'elle doit être obligatoirement proposée par l'employeur.

Enfin le nouveau TESA n'a plus la limite des 3 mois, mais la date de fin de contrat doit être notée.

Quel temps de travail maximum ?

Le temps de travail hebdomadaire ne peut excéder 48 heures sur une semaine (lorsque le contrat est à temps plein). La durée journalière ne doit pas aller au-delà de 10 heures de travail effectif (8 heures pour les moins de 18 ans).

Un bon conseil : veillez à noter chaque mois vos horaires sur les fiches que vous trouverez à la fin du guide !

Rému / Congés :

Pauses, repos et jours fériés

Vous avez droit, au minimum, à **une pause de 20 min toutes les 6 heures** et à 2,5 jours de congés payés par mois. Sauf dérogation, le temps de repos entre 2 journées de travail doit être au minimum de 11 heures consécutives (12 heures pour les moins de 18 ans). Le repos hebdomadaire légal est d'un jour par semaine (24h pour une journée de repos et 11h de repos quotidien, soit 35 h consécutives de repos).

Comme jour férié, seul le 1^{er} mai est payé double.

Calcul des heures supplémentaires

Les 8 premières heures supplémentaires sont majorées de 25%. A partir de la 9^{ème} heure supplémentaire, elles sont majorées de 50%.

Le paiement des heures sup' peut être totalement ou partiellement remplacé par un repos équivalent en fonction de la majoration afférente. Par exemple, une heure sup' majorée en principe de 25% ouvrira droit à 1h15 de repos compensateur. Si au terme du contrat, vous n'avez pas pu prendre tous vos repos, vous pourrez demander à votre employeur de les indemniser.

Rému / Congés :

A quel salaire pouvez-vous prétendre ?

Vous ne pouvez être payé en dessous du SMIC ou au **salaire minimum fixé par la convention** ou l'accord collectif applicable à l'entreprise, si celui-ci est supérieur au SMIC. Pour 2018 le SMIC est fixé à 9€88.

Concernant les bergers dont l'élevage est dans les Alpes de Haute Provence, les minimas fixés par la convention collective sont :

Pour les Aides berger : coef 110 et taux 10,06€ pour un montant de 1498€50

Pour les bergers il y a trois minimas :
coef 135 lorsqu'il débute dans ce poste de travail. Le taux est de 10€32 pour un montant de 1565€23.

coef 150 lorsqu'il a la compétence et une expérience de deux saisons. Le taux est de 10€48 pour un montant de 1589€50.

coef 170 lorsqu'il a la compétence et une expérience de cinq saisons à son actif. Le taux est de 10€70 pour un montant de 1622€87.

Rému / Congés :

Brut ou Net ?

Vous devez toujours savoir si l'on parle en brut ou en net. Sachez qu'en général un employeur parle en brut et qu'il vous faut faire la conversion.

Pour passer du brut au net, il vous faut enlever 23% du montant. Soit par exemple :

$$1565\text{€} \times 0,77 = 1205\text{€}05$$

Ou

Pour ceux qui n'aiment pas les maths, allez à l'adresse suivante :

www.salairebrutnet.fr

Les congés payés :

Vous devez savoir si les congés sont intégrés au salaire, mais il peut être intéressant de savoir comment ils sont calculés ?

Jours ouvrables sur 6 jours du lundi au samedi et cela donne 2,5 jours de congés par mois.

Jours ouvrés sur 5 jours du lundi au vendredi et cela donne 2,08 jours de congés par mois.

Rému / Congés :

Exemple, calcul pour une personne étant embauchée le 20/03 et qui finit le 31/03 :

En jours ouvrables on compte les samedis donc vous avez travaillé 11 jours.

$11 \times 2,5 / 31 = 0,88$ jour donc 1 jour

En jours ouvrés on ne compte pas les samedis donc vous avez travaillé 9 jours.

$9 \times 2,08 / 31 = 0,60$ jour soit 1 jour

Les obligations de l'employeur :

Chaque mois votre employeur doit impérativement vous remettre un bulletin de paie sur lequel doit figurer : le salaire de base en brut, le taux horaire, le nom de la convention collective, le nombre d'heures de travail, les heures supplémentaires, les primes, les éventuels avantages en nature.

Il est indispensable de conserver le bulletin de paie car il sert à faire valoir vos droits (maladie, chômage, retraite).

Logement :

« La cabane » :

En estive il peut y avoir différents propriétaires. En effet la « cabane » ou logement de fonction du berger d'Estive, peut appartenir à l'éleveur, à un autre propriétaire terrien, ou encore à la commune. Il faut le savoir car en cas de difficulté les différents acteurs risquent de se « renvoyer la balle ».

En tout état de cause, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés (art L.4121-1 du code du travail).

L'employeur qui héberge son salarié est soumis à une réglementation très précise portant notamment sur les mesures à prendre afin de préserver la sécurité des personnes (installations électriques conformes et vérifiées, moyens de lutte contre l'incendie,...) mais également sur l'obligation de fournir des conditions de vie décentes aux occupants (un WC et une douche pour six par exemple), les locaux devant être maintenus propres et en bon état, avec eau potable, eau chaude dans les sanitaires,

Logement :

fourniture d'une literie équipée, d'un coin repas équipé, etc...

De plus, tous les hébergements collectifs doivent faire l'objet d'une déclaration renouvelable annuellement sur des imprimés à retirer et à retourner dûment complétés à la Préfecture (référence : loi 73-548 du 27 juin 1973) et, en ce qui concerne le département des Alpes de Haute Provence, à l'Unité Territoriale 04 de la DIRECCTE, Centre administratif Romieu, rue Pasteur, 04000 Digne les Bains.



FIN DE CONTRAT :

Avant même la fin du contrat, veillez à ce que tous les engagements respectifs, pris lors de sa signature, soient respectés. A chaque fois que cela n'est pas le cas, faites un écrit (courrier, mail, texto), afin de vous assurer de ne pas être responsable d'un hypothétique problème et aussi de rappeler à votre employeur ses obligations.

Faites un point sur la saison qui vient de s'écouler, les points positifs et négatifs doivent être soulevés pour le bien de tous.

Enfin, demandez si l'éleveur peut s'engager à vous reprendre la saison suivante.

Attention ! En dehors de la période d'essai il n'est pas possible de rompre le contrat avant le terme prévu initialement seulement, sauf :

Si vous trouvez un commun accord

S'il y a faute grave de l'employeur ou du salarié

Si vous avez trouvé un CDI

S'il s'agit d'un cas de force majeure

Chômage :

Lutter contre la précarité, sécuriser les parcours professionnels:

A la fin de votre contrat, vous pouvez être reconnu comme « chômeur saisonnier ».

Grâce à la CFDT, les saisonniers sont maintenant indemnisés dès 4 mois de travail (au lieu de 6) et sans limitation dans le nombre de saisons effectuées.

Par ailleurs, dès lors que vous avez ouvert vos droits à l'assurance chômage (4 mois de travail), vous pourrez bénéficier du rechargement de vos droits dès que vous aurez travaillé 150 heures (en une ou plusieurs fois) pendant la période d'indemnisation.

Ce qui vous permet, malgré la reprise d'une activité, de ne pas perdre les droits que vous avez acquis au titre de la précédente période travaillée.

Il vous est également possible de vous former entre deux saisons grâce notamment au bulletin individuel d'accès à la formation, que doit remettre l'employeur en fin de contrat.

Comptes Personnels :

Le CPA (le compte personnel d'activité) :

La **CFDT** a poussé depuis des années afin que certains droits rattachés à l'entreprise soient rattachés aux personnes, et ce afin que ces droits puissent suivre la personne tout au long de sa carrière.

Le **CPA** rassemble différents droits fongibles tel que le **C2P** (Compte Professionnel de Prévention qui remplace le compte personnel de prévention de la pénibilité, C3P), le **CEC** (le Compte Engagement Citoyen), et enfin le **CPF** (le Compte Personnel de Formation).

Pour comprendre ce que sont ces différents compteurs et comment ils fonctionnent :

<https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/decouvrir-mon-compte-activite>

Pour regarder une vidéo sur : « comment s'inscrire et consulter mes comptes » ?

www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-prive/html/#/connexion

Cette annexe à notre convention collective est spécifique pour les bergers. Elle a pour but de concilier les intérêts de l'éleveur et ceux du salarié. IDCC : 9041

Avenant n° 19 du 22 avril 2015 relatif à des dispositions spécifiques applicables aux bergers et aides bergers

La CFDT : force de proposition.

Il aura fallu deux ans de négociation pour obtenir des avancées concernant les bergers salariés du 04. La CFDT ne lâche jamais et grâce à ses militants de terrain obtient de réelles avancées. Le travail d'amélioration des conditions de travail est loin d'être terminé et vous pouvez toujours rejoindre notre équipe.

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 : 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 bergers ou d'aides bergers 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 1 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 sur-pâturer 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 3 échelon 1 (coefficient 135) lorsqu'il débute dans ce poste de travail
- Au niveau 3 échelon 2 (coefficient 150) lorsqu'il a la compétence et une expérience de deux saisons
- Au niveau 4 échelon 1 (coefficient 170) lorsqu'il a la compétence et une expérience de cinq saisons à son actif.

Article 2 : Salaire

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 hebdomadaire intègre le paiement de 35 h normales plus neuf 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 six 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 € / 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 2 chiens jusqu'à 1000 brebis, plus un chien au-delà, soit en fournissant les croquettes soit en versant une allocation de 20 € par mois 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 express 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 hélicoptage 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.

| Jour/date | début | pause | Fin | durée |   |
|---------------------------|-------|-------|-----|-------|---|
| 1/ | | | | | |
| 2/ | | | | | |
| 3/ | | | | | |
| 4/ | | | | | |
| 5/ | | | | | |
| 6/ | | | | | |
| 7/ | | | | | |
| 8/ | | | | | |
| 9/ | | | | | |
| 10/ | | | | | |
| 11/ | | | | | |
| 12/ | | | | | |
| 13/ | | | | | |
| 14/ | | | | | |
| 15/ | | | | | |
| 16/ | | | | | |
| 17/ | | | | | |
| 18/ | | | | | |
| 19/ | | | | | |
| 20/ | | | | | |
| 21/ | | | | | |
| 22/ | | | | | |
| 23/ | | | | | |
| 24/ | | | | | |
| 25/ | | | | | |
| 26/ | | | | | |
| 27/ | | | | | |
| 28/ | | | | | |
| 29/ | | | | | |
| 30/ | | | | | |
| 31/ | | | | | |
| Total d'heures effectuées | | | | | |

| Jour/date | début | pause | Fin | durée |  |
|---------------------------|-------|-------|-----|-------|---|
| 1/ | | | | | |
| 2/ | | | | | |
| 3/ | | | | | |
| 4/ | | | | | |
| 5/ | | | | | |
| 6/ | | | | | |
| 7/ | | | | | |
| 8/ | | | | | |
| 9/ | | | | | |
| 10/ | | | | | |
| 11/ | | | | | |
| 12/ | | | | | |
| 13/ | | | | | |
| 14/ | | | | | |
| 15/ | | | | | |
| 16/ | | | | | |
| 17/ | | | | | |
| 18/ | | | | | |
| 19/ | | | | | |
| 20/ | | | | | |
| 21/ | | | | | |
| 22/ | | | | | |
| 23/ | | | | | |
| 24/ | | | | | |
| 25/ | | | | | |
| 26/ | | | | | |
| 27/ | | | | | |
| 28/ | | | | | |
| 29/ | | | | | |
| 30/ | | | | | |
| 31/ | | | | | |
| Total d'heures effectuées | | | | | |

| Jour/date | début | pause | Fin | durée |  |
|---------------------------|-------|-------|-----|-------|---|
| 1/ | | | | | |
| 2/ | | | | | |
| 3/ | | | | | |
| 4/ | | | | | |
| 5/ | | | | | |
| 6/ | | | | | |
| 7/ | | | | | |
| 8/ | | | | | |
| 9/ | | | | | |
| 10/ | | | | | |
| 11/ | | | | | |
| 12/ | | | | | |
| 13/ | | | | | |
| 14/ | | | | | |
| 15/ | | | | | |
| 16/ | | | | | |
| 17/ | | | | | |
| 18/ | | | | | |
| 19/ | | | | | |
| 20/ | | | | | |
| 21/ | | | | | |
| 22/ | | | | | |
| 23/ | | | | | |
| 24/ | | | | | |
| 25/ | | | | | |
| 26/ | | | | | |
| 27/ | | | | | |
| 28/ | | | | | |
| 29/ | | | | | |
| 30/ | | | | | |
| 31/ | | | | | |
| Total d'heures effectuées | | | | | |

| Jour/date | début | pause | Fin | durée |  |
|---------------------------|-------|-------|-----|-------|---|
| 1/ | | | | | |
| 2/ | | | | | |
| 3/ | | | | | |
| 4/ | | | | | |
| 5/ | | | | | |
| 6/ | | | | | |
| 7/ | | | | | |
| 8/ | | | | | |
| 9/ | | | | | |
| 10/ | | | | | |
| 11/ | | | | | |
| 12/ | | | | | |
| 13/ | | | | | |
| 14/ | | | | | |
| 15/ | | | | | |
| 16/ | | | | | |
| 17/ | | | | | |
| 18/ | | | | | |
| 19/ | | | | | |
| 20/ | | | | | |
| 21/ | | | | | |
| 22/ | | | | | |
| 23/ | | | | | |
| 24/ | | | | | |
| 25/ | | | | | |
| 26/ | | | | | |
| 27/ | | | | | |
| 28/ | | | | | |
| 29/ | | | | | |
| 30/ | | | | | |
| 31/ | | | | | |
| Total d'heures effectuées | | | | | |

| Jour/date | début | pause | Fin | durée |   |
|---------------------------|-------|-------|-----|-------|---|
| 1/ | | | | | |
| 2/ | | | | | |
| 3/ | | | | | |
| 4/ | | | | | |
| 5/ | | | | | |
| 6/ | | | | | |
| 7/ | | | | | |
| 8/ | | | | | |
| 9/ | | | | | |
| 10/ | | | | | |
| 11/ | | | | | |
| 12/ | | | | | |
| 13/ | | | | | |
| 14/ | | | | | |
| 15/ | | | | | |
| 16/ | | | | | |
| 17/ | | | | | |
| 18/ | | | | | |
| 19/ | | | | | |
| 20/ | | | | | |
| 21/ | | | | | |
| 22/ | | | | | |
| 23/ | | | | | |
| 24/ | | | | | |
| 25/ | | | | | |
| 26/ | | | | | |
| 27/ | | | | | |
| 28/ | | | | | |
| 29/ | | | | | |
| 30/ | | | | | |
| 31/ | | | | | |
| Total d'heures effectuées | | | | | |

Les contacts :

La DIRECCTE 04 :

Centre Romieu, rue Pasteur, 04000 Digne les Bains.

Tel : 04 92 30 51 50

Inspection du Travail :

Tel : 04 92 30 21 66

L'Union Départementale CFDT04 :

42 Bd Victor Hugo, 04000 Digne les Bains.

Tel : 04 92 31 13 22

Médecine du travail :

Tel : 04 92 40 11 35

Cellule d'accompagnement MSA :

Tel : 04 92 40 11 00

L'association ASPIR :

Le réseau CLEOPATRE :

Tel : 06 99 50 77 05

L'association ABBASP :

Tel : 06 42 41 16 91

Pour nous contacter directement :

Le Secrétaire du SGA04-CFDT,

Tel : 06 45 65 41 81

Site : www.cfdt-pca.com

Pour nos adhérents : questions juridiques,

Tel : 09 69 39 19 39



Notre syndicat le SGA04-CFDT est fier de la mobilisation des salariés bergers, pour avoir obtenu de nouveaux droits et réfléchir au futur de ce beau métier. La section des salariés agricoles du 04 étant une section dynamique au sein de la CFDT, elle a su négocier une annexe à la convention collective des exploitations agricoles du 04, spécifique pour les bergers. En effet, depuis 2015 vous bénéficiez de minimas de rémunération en fonction de votre poste, d'un forfait de 44 heures et d'autres avantages essayant de compenser les contraintes de votre métier. Le travail est loin d'être achevé, il nous faut maintenant ancrer cette annexe dans les us et coutumes de notre territoire. **Vous pouvez, vous aussi, être acteur du destin de ce métier en adhérant à notre syndicat**, et en militant pour faire avancer vos droits, avec le 1^{er} syndicat du privé, **la CFDT !**

Nous avons écrit ce guide synthétique pour les bergers salariés afin qu'ils puissent au maximum éviter toute situation conflictuelle, se prévenir de problèmes qu'il suffit souvent de régler en amont mais qui si cela n'est pas fait peut amener à une relation dégradée.

Nous avons concentré toutes les informations importantes, des conseils utiles, afin que vous puissiez travailler dans de bonnes conditions. Nous restons bien entendu à l'écoute de toutes vos remarques ☺

Clément D.