

Présentation de la nouvelle Convention collective des personnels des activités hippiques



ASSOCIATION DES
ENTRAÎNEURS DE GALOP



GROUPEMENT HIPPIQUE NATIONAL



Syndicat des Entraîneurs, Drivers et Jockeys de Trot

Sommaire

1. Présentation de nos organisations
2. Rôle de la convention collective
3. Le contexte du rapprochement des branches
4. Les dispositions communes
5. Les dispositions des annexes sectorielles

1. Présentation de nos organisations



L'AEDG



**ASSOCIATION DES
ENTRAÎNEURS DE GALOP**

L'Association

- Défendre, informer, aider et représenter les entraîneurs de galop au quotidien.
- 213 adhérents sur 380 entraîneurs professionnels.
- Un Conseil d'Administration de 17 adhérents dont un Bureau de 6 membres (président, vice-président plat, vice-président obstacle, trésorier, 2 membres du Bureau)

Représenter

- France Galop : Conseil d'Administration, Comité, Conseils du Plat et de l'Obstacle, Commission du Code, stage entraîneurs
- AFASEC (Association de Formation et d'Action Sociale des Ecuries de Courses) : Conseil d'Administration
- Conseils des chevaux : Normandie, Hauts-de-France, Pays de la Loire
- CCMISA et Caisse locale de MSA

Aider

Conseiller et aider pour toutes les questions juridiques, sociales, équines, agricoles, vétérinaires liées au métier d'entraîneur...

Informer : une lettre d'information par mois + fiches pratiques

Offrir : assurance RC propriétaire, Jour de Galop, Paris-Turf numérique, logiciel Lofaé, Equality...

Proposer : complémentaire santé/prévoyance avec participation de l'Association à la cotisation, assurance indemnité licenciement salariés suite à une inaptitude d'origine professionnelle...

Actions avec le GHN et le SEDJ

Négociations salariales, TVA, représentation du cheval dans la société, bien-être animal...



Syndicat des Entraîneurs, Drivers et Jockeys de Trot

Le SEDJ

Pour qui ?

Entraîneurs, drivers, jockeys et gérants d'écurie de course au trot.

Assister nos adhérents :

- Informer de toutes les modifications de réglementation sur le code du travail, sur la fiscalité ou au niveau sanitaire via notre site web et nos réseaux sociaux ;
- Recueillir et transmettre les doléances pour faire évoluer le système dans l'intérêt commun ;
- Proposer un réseau préférentiel d'avocats et de techniciens spécialisés en relation avec notre secrétariat.

Représenter nos adhérents :

- Dans les négociations avec les partenaires sociaux pour l'évolution de la convention collective, pour la gestion du régime de mutuelle ;
- Au Ministère de l'Agriculture pour le rapprochement des branches (nouvelle loi Macron), les statuts de nos professions, les mesures de bien-être animal et pour la défense de notre modèle économique parfois menacé par des décisions du Ministère du Budget ;
- Dans les écoles d'apprentissage de nos métiers pour adapter les formations aux attentes des entraîneurs ;
- Auprès du « Trot » pour tout ce qui régit nos courses et impacte directement les professionnels, que ce soit par les évolutions du code des courses et son application, les programmes ou les services et informations délivrés par « Le Trot ».

Fédérer :

Que ce soit pour la représentation de nos métiers ou pour l'assistance dans la gestion du quotidien de nos entreprises, l'efficacité de notre action est directement liée au nombre de nos adhérents.

En adhérant tous, le syndicat augmentera sa capacité à proposer des services de qualité et à défendre les professionnels du Trot par une voix forte et représentative.



Le GHN

Une organisation représentative

Seule organisation patronale représentative de la branche « centres équestres », le GHN est habilité à représenter les employeurs :

- Négociation de la convention collective du personnel des centres équestres,
- Signataire des accords constitutifs d'OCAPIAT,
- Défense des professionnels du secteur devant les tribunaux (conseil des prud'hommes, TPBR, TASS).

Au service d'une filière

Le GHN participe activement au développement et à la structuration de la filière équestre :

- Association spécialisée de la FNSEA, partenariat avec l'APCA et la FN-AS, le GHN ancre les centres équestres dans le monde agricole,
- Représentation du GHN en région grâce à des équipes régionales de dirigeants.

Domaine d'activité :

Les établissements exerçant les activités suivantes :

- L'enseignement, l'animation et l'accompagnement des pratiques équestres ;
- La location, la prise en pension et le dressage des équidés.

Au service de l'entreprise

2 900 dirigeants bénéficient des services du GHN :

- Assistance juridique, fiscale et sociale,
- Mise à disposition de modèles de contrats, registres obligatoires, affichages obligatoires,...
- Accès à l'intranet du GHN afin de bénéficier de toute l'information réglementaire applicable,
- Gestion de la paie pour les salariés des centres équestres et du trot,
- Service comptabilité spécialement dédié aux établissements équestres,
- Recouvrement des factures impayées des clients des centres équestres,
- Formation à la gestion d'un établissement équestre...

2. Rôle de la convention collective



Rôle de la convention collective

- Détermine les rapports entre les salariés et les employeurs relevant de son champ d'application ;
- Prend en compte les spécificités relatives à un secteur d'activité afin d'adapter le plus possible les règles du droit du travail à ce secteur ;
- Définit les fonctions du personnel ;
- Fixe les salaires minima conventionnels.

Attention : 1 seule convention collective applicable à l'ensemble des salariés d'une entreprise.



Les CCN « Cheval »

	CENTRES EQUESTRES	GALOP	TROT
Date signature	11 juillet 1975	11 janvier 2019	9 janvier 1979
Numéro IDCC	7012	7014	7013
Négociateur « banc employeur »	GHN	AEDG	SEDJ
Négociateurs « banc salariés »	FGTA-FO, FGTA-CFDT, CFTC-AGRI, FNAF-CGT, CFE-CGC		

3. Le contexte du rapprochement des branches



- Initié avec la loi Travail de 2016 puis renforcé en 2017 avec les ordonnances « Macron », objectif du gouvernement : diminuer le nombre de conventions collectives (environ 700) pour arriver à 200 en août 2019 ;
 - ➔ obligation faite aux « petites branches » (- de 5000 salariés) de se rapprocher d'une autre branche plus importante.
- Accord de méthode signé le 25 septembre 2018 : délai de 5 ans pour écrire la nouvelle convention.
- Volonté des organisations signataires de mettre en place un socle commun et de conserver des annexes pour les spécificités de chacun.
- Analyse de chacune des conventions en réalisant l'inventaire et la comparaison des stipulations conventionnelles existantes et en répertoriant les dispositions communes aux trois conventions pouvant constituer le socle commun.
- Les mesures n'intégrant pas le socle commun seront conservées au sein des annexes sectorielles.



- **Le 16 novembre 2023 :**

Signature de la « Convention collective des personnels des activités hippiques » – IDCC 7026 - qui se compose :

- d'un socle commun de dispositions transversales ;
- de trois annexes sectorielles propres à chaque secteur :
 - ✓ Centres équestres
 - ✓ Entraînement de chevaux de courses au galop + débouillage / pré-entraînement
 - ✓ Entraînement de chevaux de courses au trot + débouillage / pré-entraînement



- **Champ d'application :**

« La présente convention détermine sur l'ensemble du territoire national, y compris les DROM, les rapports entre les salariés et les employeurs qui utilisent des équidés et dont les activités agricoles recouvrent la préparation et l'entraînement de ceux-ci en vue de leur exploitation et notamment:

- L'enseignement, animation et accompagnement des pratiques équestres tant sportives que de loisir et de travail ;
- La location, la prise en pension, le débouillage et le dressage, la valorisation, l'exploitation des chevaux de sport, de loisir, de courses ou de travail ;
- L'entraînement des chevaux de courses au trot ou au galop. »

4. Les dispositions communes



Le travail à temps plein

- 35 heures réparties sur 6 jours maximum ou sur 5 jours pour les mineurs de plus de 16 ans.
- 1 jour de repos obligatoire minimum pas nécessairement le dimanche (2 jours consécutifs pour les mineurs de plus de 16 ans).
- Heures supplémentaires indemnisées selon les dispositions légales : majoration de 25% et 50%, payées ou récupérées.
- 48 heures de travail par semaine maximum
- Pas plus de 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.



Le travail à temps partiel

Rappel dispositions légales : minimum 24 heures par semaine.
Possibilité d'y déroger par accord collectif ou sur demande du salarié.

Avenants de complément d'heures possibles si prévu par accord collectif

Heures complémentaires : +10% du nombre d'heures prévu au contrat sauf si accord collectif prévoit plus.

Dans socle commun :

- Avenants temporaires de complément d'heures : max. 8 fois par an et par salarié
- Heures complémentaires : max. + 1/3 et majorées de 10%
- Interruptions de travail au cours de la journée : max. 1/jour d'au maximum 2h. Possible d'aller jusqu'à 6h : versement d'une indemnité égale à 1h de travail.

Mais reste en annexe :

Durée minimale de travail : 7h pour les centres équestres / durée légale pour le trot et le galop.

L'annualisation du temps de travail

Possible que si prévu par un accord collectif. Salarié à temps plein. Permet de faire varier la durée du travail sur l'année en fonction des périodes de forte et de faible activité.

Pas de décompte d'heures supplémentaires à la semaine.

Temps de travail sur l'année : 1607h. Rémunération obligatoirement lissée sur l'année.

Existait dans la CCN du galop et des centres équestres. N'existait pas dans la CCN du trot.

Fonctionnement	
Période de référence pour le calcul des 1607h	Sur option de l'employeur, à préciser dans le contrat de travail : <ul style="list-style-type: none">- Soit du 1^{er} septembre au 31 août ;- Soit du 1^{er} juin au 31 mai ;- Soit du 1^{er} octobre au 30 septembre.
Variation du temps de travail	De 0 à 48h par semaine Maximum 44h par semaine sur une période de 12 semaines consécutives
Rémunération	Lissée sur l'année sur la base d'un temps plein : 151,67h/mois
Heures supplémentaires	Non décomptées à la semaine. Décomptées et payées en fin de période si les 1607h de travail sont dépassées.

Le contrat de travail intermittent

Possible que si prévu par un accord collectif. Obligatoirement en CDI. Forme de travail à temps partiel. Se caractérise par l'alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Temps de travail fixé à l'année et réparti au sein des différentes périodes travaillées.

Existait dans la CCN du galop et des centres équestres. N'existait pas dans la CCN du trot.

Fonctionnement	
Variation du temps de travail	De 0 à 48h par semaine
Nombre d'heures de travail minimum	70 heures par an
Rémunération	Lissée sur l'année en fonction du nombre d'heures prévu au contrat ou différente chaque mois selon le nombre d'heures réalisées. Dans tous les cas, chaque mois : 10% supplémentaire au titre de l'indemnité de congés payés.
Heures supplémentaires	Si 1 seule période travaillée sur l'année et < à 2 mois : paiement des heures à la fin de la période. Si plusieurs périodes travaillées : possibilité de les compenser d'une période à l'autre ou paiement avec le mois au cours duquel elles sont réalisées.

Hygiène et sécurité

Dispositions légales : l'employeur doit veiller à la santé et à la sécurité de ses salariés (obligation de sécurité de résultat) et notamment mettre à disposition les équipements de protection individuelle nécessaires.

➡ Pas de liste d'EPI spécifiques pour les activités équestres prévue par le Code du travail.

Dans socle commun :

- Rappel des règles relatives au DUER (Document Unique d'Evaluation des Risques)
- Article spécifique sur les EPI (Equipements de Protection Individuelle) : rappel de la réglementation et dispositions particulières sur :
 - Le port du casque
 - Le gilet de protection
 - Possibilité de rachat du salarié de son équipement lorsqu'il est fourni neuf.

5. Les dispositions des annexes sectorielles



Le travail des jours fériés

Galop :

Non-cadres: les heures réalisées sont payées doubles ou repos compensateur avec majoration à prendre dans les 12 jours suivants.

1^{er} mai : chômé et payé.

Cadres : peuvent travailler les jours fériés avec salaire de la journée majoré de 1/25^{ème} .

Trot : idem que galop non-cadres.

Centres équestres :

Seules les heures réalisées le 1er mai sont payées double s'il est travaillé.

Disposition légale et commune : impossibilité de travailler les jours fériés pour les mineurs.



Le travail du dimanche

Galop et trot :

Cavalier d'entraînement : les heures réalisées sont payées double.
+ récupération de la journée du dimanche travaillée sur un autre jour dans la semaine.

Centres équestres : possibilité de travailler le dimanche sans compensation particulière. 12 dimanches de repos par an au minimum.

Dans tous les cas :

- respect de la règle d'un moins un jour de repos hebdomadaire au bout de 6 jours de travail consécutifs.
- possibilité de travailler les dimanches pour les mineurs de plus de 16 ans mais en respectant le repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs.

Les heures d'équivalence

Définition : La durée d'équivalence consiste à rémunérer forfaitairement l'ensemble « travail effectif – temps d'inaction » sans qu'il soit besoin de distinguer selon la nature des temps.
Possible que pour les salariés à temps plein et si prévu par un accord collectif

Centres équestres :

- Randonnée avec découché : 9h;
- Accueil d'enfants à la journée pendant un stage : 7h;
- Concours: 7h (hors temps de conduite).

Trot et galop :

Déplacements en course : barème fixé à 50% du temps de transport (sauf si le salarié conduit) et du temps sur l'hippodrome, depuis la préparation à l'écurie jusqu'au retour.

Ne doit pas entraîner une diminution du salaire habituel.

Les grilles des emplois

CENTRES EQUESTRES			
	COEFFICIENT	SALAIRE BRUT HORAIRE	SALAIRE BRUT MENSUEL
Agent d'entretien	100	11,65	1766,96
Agent d'accueil	103	11,65	1766,96
Soigneur	103	11,65	1766,96
Cavalier/ Soigneur	106	11,65	1766,96
Animateur/ Soigneur	109	11,77	1796,16
Secrétaire	111	11,89	1803,36
Guide équestre	118	11,94	1810,94
Responsable d'écurie	121	12,23	1854,92
Enseignant/ Animateur	130	13,32	2020,24
Enseignant	150	15,18	2302,35
Secrétaire comptable	150	15,18	2302,35
Enseignant Responsable pédagogique	167	16,89 Si forfait 218 jrs Si forfait + DP	2561,70 2733,39 2905,08
Directeur	193	19,50 Si forfaits 218 jrs Si forfait + DP	2957,57 3350,79 3744,00

GALOP et TROT			
	COEFFICIENT	SALAIRE BRUT HORAIRE	SALAIRE BRUT MENSUEL
Agent de cour 1 ^{er} échelon	100	11,80	1789,71
Cavalier d'entraînement 1 ^{er} échelon	105	11,95	1812,46
Agent de cour 2 ^e échelon	110	11,99	1818,52
Cavalier d'entraînement 2 ^{ème} échelon	115	12,15	1842,79
Cavalier d'entraînement 3 ^{ème} échelon Employé administratif	120	12,25 et 12,34	1857,96 et 1871,61
Cavalier d'entraînement 4 ^{ème} échelon Accompagnateur	125	12,44	1886,77
Manager de cour Responsable administratif	140	12,63	1915,59
Manager d'écurie	150	13,82	2096,08
Responsable de voyage	300	15,52	2353,92
Responsable d'écurie Assistante de direction	320	16,68	2529,85
Entraîneur particulier	340	16,49	2501,04
Adjoint d'entraînement	360	18,82	2854,43
Entraîneur particulier	380	18,47	2801,34

La prime d'ancienneté

Galop

Pour les non-cadres :

- 3% après 3 ans ;
- 5% après 5 ans ;
- 6% après 7 ans ;
- 7% après 9 ans ;
- 8% après 11 ans ;
- 9% après 13 ans ;
- 10% après 15 ans ;
- 11% après 17 ans ;
- 12% après 19 ans ;
- 13% après 21 ans.

Pour les cadres :

- 3% après 3 ans ;
- 5% après 5 ans ;
- 7% après 7 ans ;
- 9% après 10 ans ;
- 10% après 13 ans ;
- 12% après 17 ans ;
- 15% après 20 ans ;
- 18% après 23 ans.

Centres équestres

Identique pour les non-cadres et les cadres :

- 3% après 3 ans ;
- 1% par année supplémentaire jusqu'à 10 ans.

Trot

Idem que galop non-cadres

Les primes spécifiques

• Trot :

- ✓ Prime des gagnants : 0,55% des prix gagnés par les chevaux. Concerne les salariés ayant au moins 6 mois de présence, versée en 2 fois au mois de février et d'août.

• Galop :

✓ Salariés non-cadres :

- Prime de débouillage : 30€ ;
- Prime de tonte : 16€ ;
- Prime d'habillement : 21€/mois et 252€/an maximum ;
- Prime des gagnants (à partir de 2 mois d'ancienneté) : 1,5% des prix gagnés par les chevaux de l'écurie répartis de manière égalitaire
- Indemnités de déplacement : montant en fonction du lieu de l'hippodrome.

✓ Cadres :

- Prime des gagnants basées sur les prix gagnés par les chevaux de l'écurie : 1,5 % répartis entre les cadres
- Prime annuelle : à partir d'1 an d'ancienneté dans la fonction : 1 mois de salaire versé en 2 fois (en juin et en décembre) ;
- Prime forfaitaire d'éloignement par jour : de 46€ à 87€ selon un rayon kilométrique;
- Frais d'habillement : remboursement de 3 paires de chaussures par an dans la limite de 60€ par paire et un costume dans la limite de 200€.

Un grand merci pour votre participation !