

Convention collective	Signature	Extension	JO	Révision	Extension	JO	Brochure JO	IDCC
Centres équestres (personnel des) (1)	11-7-75	14-6-76	8-8-76	23-4-98	2-2-99	10-2-99	3603	7012

(1) CC relevant du ministère de l'agriculture.

Avertissement

Par accord de méthode du 25-9-2018 étendu par arrêté du 17-12-2018, JO 23-12-2018, les partenaires sociaux ont acté la fusion des branches des centres équestres (IDCC 7012), des centres d'entraînement de chevaux de courses au trot (IDCC 7013) et des centres d'entraînement de chevaux de courses au galop (IDCC 7014). Il est précisé que le champ professionnel de la future CCN unifiée regroupera le champ d'application des 3 CCN précitées et que les déboureurs et les pré-entraîneurs seront pris en compte dans le nouveau champ d'application. La nouvelle CCN unifiée aura vocation à se substituer de plein droit aux 3 CCN susmentionnées.

Section 1 Champ d'application

1 Champ d'application professionnel ■ Employeurs disposant d'installations équestres, d'équidés ou de l'un ou l'autre séparément et dont les activités d'équitation recouvrent : l'enseignement, l'animation et l'accompagnement des pratiques équestres ; la location, la prise en pension et le dressage des équidés.

Exclusion : entraînement de chevaux de course et élevage.

◆ Art. 1 modifié en dernier lieu par avenant n° 65 du 23-10-98 étendu par arrêté du 2-2-99, JO 10-2-99

2 Champ d'application territorial ■ Territoire français, DOM-TOM compris [TOM exclus de l'extension ◆ Arrêté du 2-2-99, JO 10-2-99].

◆ Art. 1 modifié en dernier lieu par avenant n° 65 du 23-10-98 étendu par arrêté du 2-2-99, JO 10-2-99

Section 2 Contrat de travail, essai et préavis

3 Contrat de travail ■ Toute embauche doit être confirmée par un contrat écrit. La CC fixe les mentions obligatoires.

Possibilité de recourir au CDD saisonnier pour les emplois limités à la durée des périodes de vacances scolaires liés aux activités spécifiques de ces périodes.

◆ Art. 12-A, 12-B et art. 12-C modifié par avenant n° 84 du 11-4-2013 étendu par arrêté du 23-2-2015, JO 6-3-2015

4 Période d'essai

1° Durée

Coefficient	Durée initiale	Renouvellement (1)
100 à 109	2 mois	2 mois
111 à 167 sans délégation de pouvoirs	3 mois	3 mois

Coefficient	Durée initiale	Renouvellement (1)
167 avec délégation de pouvoirs et 193	4 mois (2)	4 mois

(1) Renouvellement possible 1 fois pour au maximum une durée équivalente à la durée initiale.
(2) NDLR : dans la classification, le coefficient 167 ne relève pas de la catégorie cadres (v. n°s 26 et 30). La durée de la période d'essai de 4 mois n'est donc applicable que si le salarié classé au coefficient 167 avec délégation de pouvoirs a le statut cadre.

2° Délai de prévenance

Temps de présence	Rupture par l'employeur	Rupture par le salarié
< 8 jours	24 heures	24 heures
≥ 8 jours	48 heures	48 heures
≥ 1 mois	2 semaines	
≥ 3 mois	1 mois	

◆ Art. 12-A et 12-B modifiés par avenant n° 84 du 11-4-2013 étendu par arrêté du 23-2-2015, JO 6-3-2015

5 Préavis

Catégorie	Préavis réciproque (licenciement, mise à la retraite, démission, départ volontaire à la retraite)
Non-cadre	1 mois, 2 mois après 2 ans d'ancienneté
Cadre	3 mois (1)

(1) Sous réserve du préavis légal plus favorable en cas de départ volontaire à la retraite (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

◆ Art. 43-1 résultant de l'avenant n° 64 du 23-4-98 étendu par arrêté du 2-2-99, JO 10-2-99

6 Notion d'ancienneté ■ Prise en compte de la présence continue (depuis la date d'engagement sans exclusion des périodes de suspension) et, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs (y compris contrats d'apprentissage et de professionnalisation), à l'exclusion de ceux rompus pour faute grave ou en cas de démission.

◆ Art. 49 modifié par avenant n° 84 du 11-4-2013 étendu par arrêté du 23-2-2015, JO 6-3-2015

Section 3 **Licenciement et départ à la retraite**

7 Indemnité de licenciement ■ Indemnités dues sauf faute grave, aux salariés âgés de moins de 65 ans.

1° Montant

a) *Non-cadres* : due, après 2 ans d'ancienneté, égale à 1 mois de salaire et majorée *pro rata temporis* de 1/10 mois par année au-delà de la 2^e année.

Maximum : 12 mois de salaire.

b) *Cadres*

Ancienneté	Indemnité
≤ 5 ans	1/5 mois par année
> 5 ans	+ 1/2 mois par année au-delà de la 5 ^e Maximum : 12 mois

c) *Licenciement pour inaptitude consécutive à une MP ou un AT pour les cadres et les non-cadres* [dispositions exclues de l'extension ♦ *Arrêté du 7-3-84, JO 20-3-84*] : versement d'une indemnité spéciale égale à 1 mois de salaire + indemnité de licenciement (légale ou conventionnelle, selon le plus favorable) si les conditions de versement sont remplies.

2° **Base de calcul** : salaire moyen des 3 derniers mois.

♦ *Art. 13-1 et 44 résultant de l'avenant n° 64 du 23-4-98 étendu par arrêté du 2-2-99, JO 10-2-99*

8 Indemnité de départ à la retraite ■

1° Montant

a) *Indemnité de départ volontaire à la retraite* due en cas de départ à partir de l'âge légal de la retraite.

Ancienneté	Non-cadres	Cadres
5 ans	0,5 mois	1 mois
10 ans	1 mois	2 mois
20 ans	1,5 mois	3 mois
30 ans	2 mois	—

b) *Indemnité de mise à la retraite* due en cas de mise à la retraite dans les conditions légales (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

Ancienneté	Indemnité
< 10 ans	2/10 mois par année d'ancienneté
≥ 10 ans	2/10 mois par année d'ancienneté + 2/15 mois par année au-delà de 10 ans

2° **Base de calcul** : salaire moyen des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois, si plus favorable.

♦ *Art. 53 modifié en dernier lieu par avenant n° 84 du 11-4-2013 étendu par arrêté du 23-2-2015, JO 6-3-2015*

Section 4 **Congés et jours fériés**

9 Congés exceptionnels pour événements familiaux ■

Mariage	salarié	4 jours
	enfant	3 jours
Naissance ou adoption	enfant	3 jours [+ congé de paternité de 11 jours (1)]
Décès	conjoint, enfant	3 jours
	parents, beaux-parents, frère, sœur, gendre, belle-fille	2 jours
	grands-parents, petit-enfant, beau-frère, belle-sœur	1 jour

(1) Congé porté à 18 jours en cas de naissances multiples.

♦ *Art. 14-2 résultant de l'avenant n° 84 du 11-4-2013 étendu par arrêté du 23-2-2015, JO 6-3-2015, art. 40 et 41*

10 Congés payés ■

1° **Période de référence** : l'employeur peut modifier la période de référence pour la fixer du 1^{er} septembre au 31 août.

2° **Prise des congés** : les congés doivent être pris dans les 12 mois si leur durée est ≥ à 18 jours, dans les 6 mois si leur durée est < à 18 jours. Ils peuvent toutefois être pris jusqu'au 31 décembre de l'année N + 1 en cas de perturbations dues à un phénomène extérieur à l'employeur ou sur la demande écrite du salarié (demande formulée par écrit un mois avant la fin de la période de référence et réponse de l'employeur dans un délai de 2 mois). Le report des congés payés entraîne une majoration des seuils de 1 607 heures, 35 heures ou 218 jours (v. n^{os} 12 et s.). Priorité pour les chargés de famille ayant des enfants d'âge scolaire de prendre 12 jours de congés consécutifs pendant une des périodes de vacances scolaires.

3° **Fractionnement** : possibilité de déroger à l'octroi de congés liés au fractionnement du congé principal.

♦ *Art. 32 et 36 modifiés par avenant n° 73 du 26-11-2001 étendu par arrêté du 22-4-2002, JO 3-5-2002 et art. 37*

11 **Jours fériés** ■ Les jours fériés légaux peuvent être travaillés pour l'ensemble du personnel des centres équestres.

Hors modulation et hors 1^{er} mai, chaque salarié ayant 6 mois d'ancienneté avant la période de référence a droit à 2 jours de repos supplémentaire qui peuvent être pris en accord avec l'employeur sur des jours fériés ou non.

♦ *Annexe V, paragraphe I, art. 7*

Section 5 **Durée du travail**

12 Durée conventionnelle de travail ■

1° **Durée hebdomadaire de travail** : 35 heures.

2° **Horaires de travail** : il doit, si possible, être également réparti sur les jours travaillés de la semaine, soit 5 h 50 par jour pour 6 jours travaillés. Une répartition inégale peut être envisagée sous réserve de respecter une durée minimale de 3 heures par jour.

3° **Durée hebdomadaire maximale** : 46 heures.

4° **Temps de reprise des enseignants et animateurs** : le temps de travail effectué et rémunéré d'un enseignant ou d'un animateur est au moins égal à 125 % du temps de reprise effectif, défini comme le temps d'enseignement, d'animation ou d'encadrement de la pratique équestre.

Les heures de reprise sont limitées à 6 heures par jour pour les animateurs ou enseignants.

♦ *Annexe V, paragraphe I, art. 1 et art. 2 modifié par avenant n° 84 du 11-4-2013 étendu par arrêté du 23-2-2015, JO 6-3-2015*

13 **Repos hebdomadaire** ■ Dans le cadre de la dérogation de droit au principe du repos dominical, les établissements doivent accorder aux salariés un repos hebdomadaire représentant

au moins un jour complet par semaine. En tout état de cause, il doit être accordé au minimum 12 dimanches par an.

Sous réserve du minimum de 12 dimanches par an, le jour de repos hebdomadaire peut être reporté 6 fois maximum par an en cas de circonstances particulières imprévues. Les salariés bénéficient dans ce cas d'un repos compensateur d'une durée égale au repos, à prendre dans les 2 semaines suivant l'événement.

◆ Annexe V, paragraphe I, art. 6

14 Équivalences ■ Dispositions exclues de l'extension ◆ Arrêté du 23-2-2015, JO 6-3-2015.

Des horaires d'équivalence sont prévus pour trois types d'activité :

— randonnée avec découché : le temps de balade depuis la préparation du cheval avant le départ jusqu'au retour au centre équestre correspond à 9 heures de travail par journée ;

— centres de vacances ou activités impliquant l'accueil des enfants à la journée : la journée de travail, qui comprend la surveillance des enfants, est évaluée à 7 heures de travail par jour ;

— concours : le temps de travail effectif depuis la préparation jusqu'au rangement lors du retour correspond à une journée (évaluée à 7 heures) ou une demi-journée (évaluée à 3 h 30).

◆ Annexe V, paragraphe V, art. 1 modifié par avenant n° 84 du 11-4-2013 étendu par arrêté du 23-2-2015, JO 6-3-2015

15 Aménagement du temps de travail ■ La modulation du temps de travail peut être organisée selon des calendriers individualisés.

Période de référence	Fixée, au choix de l'employeur, soit entre le 1 ^{er} juin et le 31 mai, soit entre le 1 ^{er} septembre et le 31 août.
Salariés concernés	Tous les salariés (y compris les CDD) à l'exclusion des cadres dirigeants soumis à un forfait sans référence horaire (v. n° 20).
Programmation	Calendrier prévisionnel : communiqué 2 semaines avant le début de la période de référence. Modifications du calendrier : fixées par accord entre les parties ou, à défaut, délai de prévenance de 2 semaines, pouvant être réduit à 2 jours ouvrés en cas de baisse imprévisible d'activité (conditions climatiques, raisons sanitaires...) ou de hausse imprévisible (commande de dernière minute, absence d'un salarié...). En cas de réduction du délai de prévenance, les heures modifiées sont majorées d'un repos correspondant à 10 % du temps de travail effectué la première semaine du changement.
Amplitude	Limite basse : 0 heure. Limite haute : 46 heures (44 h en moyenne sur 12 semaines consécutives), pouvant exceptionnellement être dépassée en cas de travaux urgents.
Heures supplémentaires	Voir n° 18.
Rémunération	Lissée sur l'année.

◆ Annexe V, paragraphe III, art. 1

16 Travail intermittent ■

1° Bénéficiaires : ensemble des salariés à l'exception du poste de directeur.

2° Durée minimale annuelle : elle est fixée à 50 heures. La durée minimale contractuelle peut être augmentée de 1/3.

3° Travail en dehors des périodes contractuelles dispositions exclues de l'extension ◆ Arrêté du 22-4-2002, JO 3-5-2002] : si le salarié travaille en dehors des périodes prévues contractuellement, il doit bénéficier d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires et peut opposer deux refus par année civile.

4° Rémunération : elle peut être lissée sur l'année (durée hebdomadaire contractuelle × 52/12 arrondi à deux chiffres après la virgule).

◆ Annexe V, paragraphe IV, art. 1

17 Travail à temps partiel ■

1° Durées minimales de travail :

— par jour : 3 heures (1 heure pour le personnel d'entretien et les soigneurs) ;

— par semaine : 7 heures (soit 28 heures par mois).

2° Complément d'heures : possibilité d'augmenter temporairement la durée du travail dans la limite de 6 avenants par an, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné. Majoration de 25 % pour les heures effectuées au-delà de la durée fixée dans l'avenant.

3° Heures complémentaires : elles sont limitées au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat de travail et majorées de 10 %.

4° Coupure : la journée peut comporter une interruption d'activité par jour dont la durée est au maximum de 2 heures (6 heures en cas d'accord entre les parties).

5° Temps partiel modulé : recours possible pour tous les salariés à l'exception des directeurs classés au coefficient 193. La durée minimale de travail est fixée à 3 heures par jour (1 heure pour le personnel d'entretien et les soigneurs) et 5 heures par semaine. Le planning prévisionnel est remis au salarié moyennant un délai de prévenance de 7 jours. La rémunération peut être lissée sur la base d'un volume forfaitaire mensuel. Une régularisation interviendra au 1^{er} juin ou au 1^{er} septembre en cas d'annualisation.

◆ Annexe V, paragraphe II, art. 1 modifié par avenant n° 86 du 24-6-2014 étendu par arrêté du 27-10-2014, J 6-11-2014, applicable à compter du 7-11-2014 (lendemain de la publication au JO de son arrêté d'extension) et art. 2

18 Heures supplémentaires ■

1° Contingent annuel : fixé selon la législation en vigueur, soit à la date de signature de l'avenant n° 84 du 11-4-2013, 130 h en cas de modulation (v. NDLR ci-après) et 220 h hors modulation.

NDLR : contrairement à ce qu'indique l'avenant n° 84, depuis la loi du 20-8-2008 portant réforme du temps de travail, le code du travail ne fixe plus de contingent réduit spécifique en cas d'annualisation du temps de travail (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

2° Majorations : 25 % pour les 8 premières heures, 50 % pour les suivantes.

3° Paiement : possibilité de remplacer le paiement des heures supplémentaires et des majorations afférentes par un repos compensateur. Hors modulation, si elles sont récupérées, elles doivent être prises au plus tard en même temps que les congés payés de la période y afférente.

◆ Annexe V, paragraphe I, art. 4 modifié par avenant n° 84 du 11-4-2013 étendu par arrêté du 23-2-2015, JO 6-3-2015

19 Travail de nuit ■ Heures effectuées entre 23 h et 6 h majorées de 100 %.

◆ Annexe V, paragraphe I, art. 2

20 Cadres ■

1° Cadres dirigeants : ils sont exclus de la RTT. Ce sont les directeurs généraux salariés disposant de la délégation de pouvoir la plus large en matière sociale, économique et financière et bénéficiant d'une rémunération forfaitaire sans référence horaire au moins équivalente à 130 % du salaire du directeur de catégorie 5.

2° Cadres organisant leur temps de travail : ce sont les directeurs relevant de la catégorie 5 et les responsables pédagogiques de catégorie 4 qui ne sont pas sous l'autorité directe d'un directeur salarié ou d'un gérant de SARL ou d'un entrepreneur individuel. Ils doivent en outre avoir signé une délégation de pouvoir. Pour ces cadres, 2 types de forfait sont prévus.

a) Convention de forfait de rémunération :

— Pour les directeurs, la durée maximale est de 1 940 heures, soit 42,5 heures par semaine. Le salaire mensuel forfaitaire doit être fixé sur une base minimum de 184,17 heures (42,5 h × 52 semaines/12) à laquelle s'ajoutent les majorations pour heures supplémentaires, soit 192 heures à partir de 2003 (151,67 h + 32,5 h majorées de 25 % = 192,29 h arrondi à 192 h).

— Pour les responsables pédagogiques ayant accepté une délégation de pouvoir figurant au contrat de travail, le forfait est de 38,75 heures par semaine soit, compte tenu des majorations pour heures supplémentaires, une base mensuelle de 172 heures à partir de 2003 (35 h + 3,75 h majorées de 25 % = 39,69 h × 52/12 = 171,99 h arrondi à 172 h).

b) Convention de forfait annuel en jours : forfait limité à 218 jours de travail par an avec une rémunération forfaitaire correspondant au minimum au forfait annuel, base 1 940 heures, soit un salaire mensuel lissé sur la base de 192 heures normales à partir de 2003.

◆ Art. 12-B modifié par avenant n° 73 du 26-11-2001 étendu ◆ Annexe V, paragraphe I, art. 5 modifié par avenant n° 84 du 11-4-2013 étendu par arrêté du 23-2-2015, JO 6-3-2015

Section 6 Maladie, maternité, accident du travail

21 Maladie et accident du travail ■

1° Indemnisation par année : durée de maintien du salaire sous déduction des prestations des assurances sociales agricoles ou de toute autre caisse de prévoyance ou d'assurance accident.

Ancienneté (1)	< 1 an	1 à 4 ans	4 ans
Maladie Carence : 7 jours	—	2 mois	+ 1 mois par tranche de 4 ans Maximum : 6 mois
Accident non professionnel Carence : 7 jours	—	3 mois	
AT et maladie professionnelle Absence de délai de carence	3 mois	3 mois	

(1) Ancienneté appréciée au début de la maladie.

2° Garantie d'emploi en cas de maladie : pendant 6 mois continus ou discontinus sur 12 mois consécutifs.

3° Maladie et congés payés : périodes de maladie non assimilées à travail effectif pour le calcul des congés payés.

◆ Art. 13-1 modifié par avenant n° 55 du 26-10-92 étendu par arrêté du 4-3-93, JO 17-3-93 et art. 13-2 modifié par avenant n° 36 du 18-11-86 étendu et par avenant n° 84 du 11-4-2013 étendu par arrêté du 23-2-2015, JO 6-3-2015

22 Maternité ■ Pratique de l'équitation : exemption de la pratique de l'équitation dès la déclaration de grossesse.

Indemnisation pendant le congé de maternité : absence de disposition conventionnelle.

◆ Art. 14-1 modifié par avenant n° 55 du 26-10-92 étendu par arrêté du 4-3-93, JO 17-3-93

Section 7 Retraite complémentaire et régimes de prévoyance et de frais de santé

23 Retraite complémentaire ■ Cadres : affiliation à la CPCEA en application de la convention du 2-4-52.

Non-cadres : affiliation à l'AGR. Cotisations réparties 60 % employeur et 40 % salarié.

◆ Art. 52 ◆ Accord du 24-3-75 étendu par arrêté du 17-6-75, JO 24-6-75

24 Régime de prévoyance des salariés non cadres ■ Applicable à compter du 1-1-2017.

1° Organisme assureur recommandé : APGIS.

REMARQUE : les établissements équestres n'ayant pas souscrit un contrat auprès de l'organisme assureur recommandé, doivent garantir un niveau de prestation au moins aussi favorable que la couverture minimale obligatoire conventionnelle. Par ailleurs, ces établissements doivent mettre en œuvre les mesures d'action sociale définies par une liste établie par la Commission nationale paritaire de suivi.

2° Bénéficiaires : salariés non affiliés à l'AGIRC, sans condition d'ancienneté.

3° Cotisations

a) Taux et répartition : réparties à hauteur de 70 % à la charge du salarié et 30 % à la charge de l'employeur.

Taux fixés en % du salaire brut soumis à cotisations de SS (limité aux TA/TB), applicables dans le cadre du contrat souscrit auprès de l'organisme assureur recommandé.

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation totale
Tranche A	0,252 %	0,108 %	0,360 %
Tranche B	0,252 %	0,108 %	0,360 %

REMARQUE : les établissements équestres non adhérents au contrat d'assurance souscrit auprès de l'organisme assureur recommandé doivent dépenser au minimum l'équivalent du taux de cotisation patronale du régime de prévoyance.

Cotisations maintenues jusqu'au 31-12-2018, à législation constante. En cas de changement de législation, hausse automatique des cotisations dans la limite de 10 % de la cotisation totale.

b) Exonération de cotisation : pour les salariés en arrêt de travail ne bénéficiant plus du maintien de salaire, maintien des garanties sans contrepartie de cotisation, jusqu'à la reprise du travail.

4° Prestations

a) Salaire de référence : salaire brut soumis à cotisations de SS perçu par le salarié au cours de 12 mois civils précédant l'événement ouvrant droit à prestations (limité TA/TB).

b) Garantie décès et IAD

Garantie	Montant (en % du salaire de référence)
Décès/IAD toutes causes :	
— capital de base	100 %
— majoration par enfant à charge	25 %
Décès/IAD accidentel	capital supplémentaire égal à 100 % du capital décès toutes causes (1)

(1) En cas d'IAD accidentelle, possibilité de versement du capital supplémentaire par anticipation.

c) Garantie double effet : versement de 100 % du capital décès toutes causes en cas de décès du conjoint non remarié ou du partenaire de PACS n'ayant pas conclu une nouvelle convention de PACS et ayant encore un ou plusieurs enfants à charge.

d) Frais d'obsèques : en cas de décès du salarié, de son conjoint, du partenaire de PACS, ou d'un enfant à charge de plus de 12 ans, versement d'une allocation frais d'obsèques égale aux frais réellement engagés, dans la limite de 100 % du PMSS.

e) Rente éducation versée à chaque enfant à charge en cas de décès ou d'IAD.

Age de l'enfant	Montant (en % du salaire de référence)
Jusqu'à la date du 11 ^e anniversaire	5 %
Du 11 ^e anniversaire à la date du 18 ^e anniversaire	7,5 %
Du 18 ^e anniversaire à la date du 26 ^e anniversaire (sous condition)	10 %

f) Fonds d'action sociale : le régime prévoit également des garanties présentant un degré élevé de solidarité (comportant des prestations à caractère non directement contributif).

◆ Avenant n° 92 du 11-10-2016 étendu par arrêté du 4-8-2017, JO 18-8-2017, applicable à compter du 1-1-2017

25 Régime de frais de santé ■

1° Organisme assureur recommandé : APGIS.

2° Bénéficiaires : l'ensemble des salariés non affiliés à l'AGIRC, sans condition d'ancienneté.

REMARQUE : certains salariés peuvent être dispensés de l'affiliation au régime (liste non reprise ci-après).

3° Cotisation répartie à hauteur de 50 % minimum à la charge de l'employeur et de 50 % maximum à la charge du salarié.

Pour les établissements affiliés auprès de l'organisme assureur recommandé, cotisation fixée comme suit en % du PMSS.

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation totale
Régime général de la MSA	0,41 %	0,41 %	0,82 %
Régime local de la MSA	0,225 %	0,225 %	0,45 %

Cotisations maintenues jusqu'au 31-12-2017 à législation constante. En cas de changement de législation, hausse automatique des cotisations dans la limite de 10 % de la cotisation totale.

REMARQUE : des cotisations supplémentaires (taux non repris ci-après) sont prévues en cas de couverture des frais de santé des ayants droit du salarié et/ou de souscription à un régime optionnel. Ces cotisations sont à la charge exclusive du salarié.

4° Prestations : remboursements complémentaires des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation. Le régime prévoit également un fonds d'action sociale destiné à financer des presta-

tions à caractère non directement contributif prenant la forme de prestations d'action sociale.

◆ *Avenant n° 89 du 15-10-2015 étendu par arrêté du 19-2-2016, JO 1-3-2016, applicable à compter du 1-1-2016*

Section 8 Classification des emplois

26 Présentation de la classification ■ Classification divisée en 5 catégories (1 à 4 pour les non cadres, 5 pour les cadres) comprenant 13 emplois répartis en 3 familles : maintenance/soins, animation/enseignement et administratifs/direction.

Chaque emploi comprend l'attribution de fonctions de base et éventuellement de fonctions complémentaires. Un salarié ne peut cumuler plus de 3 fonctions ; au-delà, il est classé à la catégorie immédiatement supérieure.

Pour les majorations de salaire applicables en cas de progression dans les fonctions : voir n° 40.

◆ *Art. 16 modifié par avenant n° 64 du 23-4-98 étendu par arrêté du 2-2-99, JO 10-2-99* ◆ *Art. 56 et 57 résultant de l'avenant n° 64 du 23-4-98 étendu par arrêté du 2-2-99, JO 10-2-99*

27 Salariés de Catégorie 1 ■

Emplois	Définition
Agent d'entretien (coeff. 100)	Conditions d'accès à l'emploi : aucune expérience particulière. Progression professionnelle : après 2 ans peut accéder à l'emploi supérieur. 4 fonctions de base (pas de fonction supplémentaire) : – maintenance/soins : entretient les locaux, espaces et matériel, assure la propreté de l'établissement ; – accueil : développe des contacts avec le public ; – animation : participe aux activités ; – gestion : gère le matériel d'entretien et de maintenance.
Agent/hôtesse d'accueil (coeff. 103)	Conditions d'accès à l'emploi : expérience générale et/ou professionnelle niveau 5 ou qualification professionnelle validée par la CPNE.EE. Progression professionnelle : après 2 ans peut accéder à l'emploi de secrétaire. 3 fonctions de base : – accueil : reçoit et oriente la clientèle, assure la qualité de l'accueil, présente une image positive de l'entreprise, actualise les informations et leur donne une suite efficace, assure la saisie informatique ; – animation : participe aux manifestations de l'établissement ; – gestion : de l'information, de la documentation, des messages, du standard, de l'encaissement. Fonction supplémentaire : spécialisation en informatique et relations clients.
Soigneur (coeff. 103)	Conditions d'accès à l'emploi : CAPA, option « palefrenier-soigneur » ou qualification professionnelle validée par la CPNE.EE. Progression professionnelle : après 2 ans peut accéder à l'emploi supérieur. 4 fonctions de base (pas de fonction supplémentaire) : – maintenance/soins : assure les soins aux équidés, comprend leur comportement et développe des contacts avec eux ; – accueil : oriente les demandes des publics ; participe à la qualité de l'accueil ; – animation : s'intègre dans une équipe d'animation ; – gestion : gère les soins courants aux équidés ; informe et rend compte des stocks (alimentation, fourrage...).
Cavalière/soigneur (coeff. 106) (1)	Conditions d'accès à l'emploi : CAPA, option « palefrenier-soigneur », BEPA « activités hippiques », BAPAAT ou CQP de soigneur ou 2 ans d'expérience professionnelle dans le métier de soigneur ou qualification professionnelle validée par la CPNE.EE. Conditions d'accès modifiées par avenant n° 84 du 11-4-2013 étendu : CAPA option « palefrenier-soigneur » ou option « soigneur d'équidés », BEPA « activités hippiques », brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien (BAPAAT), titre à finalité professionnelle animateur assistant d'équitation (TFP AAE), certificat de qualification professionnelle animateur soigneur assistant (CQP ASA) ou 2 ans d'expérience professionnelle dans le métier de soigneur ou qualification professionnelle validée par la CPNE.EE. Progression professionnelle : après 2 ans peut accéder à l'emploi supérieur. Capacité équestre professionnelle : CEP 1 (v. n° 32) + exploitation d'équidés en compétition. 4 fonctions de base : – maintenance/soins : assure les soins aux équidés et apprécie leur état de santé, est associé au débouillage et au travail des équidés ; met en œuvre les règles de sécurité et d'hygiène qui s'imposent ; – accueil : participe à l'accueil des cavaliers, groupes d'enfants et d'adultes, informe des règles de sécurité ; – animation : participe aux promenades, assiste des groupes de cavaliers ; – gestion : gère les soins selon prescription du vétérinaire. Fonction supplémentaire : spécialisation dans l'exploitation d'équidés en compétition.

Emplois	Définition
Animateur/soigneur (coeff. 109)	<p>Conditions d'accès à l'emploi : compétences et aptitudes dans l'encadrement et l'animation des groupes d'enfants. BAPAAT, BEPA « activités hippiques », CAPA, option « palefrenier-soigneur », brevet d'animateur poney (BAP), diplôme accompagnateur de tourisme équestre (ATE) ou CQP de soigneur ou 4 ans d'expérience professionnelle dans le métier de soigneur ou qualification professionnelle validée par la CPNE.EE.</p> <p>Conditions d'accès modifiées par avenant n° 84 du 11-4-2013 étendu : compétences et aptitudes dans l'encadrement et l'animation des groupes d'enfants. Brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien (BAPAAT), brevet d'animateur poney (BAP), titre à finalité professionnelle animateur assistant d'équitation (TFP AAE), diplôme accompagnateur de tourisme équestre (ATE) ou certificat de qualification professionnelle animateur soigneur assistant (CQP ASA) ou qualification professionnelle validée par la CPNE.EE.</p> <p>Progression professionnelle : après 3 ans, peut accéder à l'emploi de soigneur, responsable d'écurie catégorie 2. Après acquisition de la qualification correspondante, peut changer de métier pour exercer celui d'enseignant/animateur catégorie 2.</p> <p>Capacité équestre professionnelle : CEP 2 (v. n° 32) + exploitation d'équidés en compétition.</p> <p>4 fonctions de base :</p> <ul style="list-style-type: none"> – maintenance/soins : participe au débouillage et au travail des équidés d'école ; – accueil : participe à l'accueil des publics et informe des règles de sécurité, présente les activités de l'entreprise ; – animation : peut être intégré dans une équipe d'animation ; participe à l'organisation et au déroulement des activités équestres ou autres et met en œuvre les règles d'hygiène et de sécurité qui s'imposent, participe à l'animation de groupes d'enfants et d'adultes ; – gestion : gère la ferrure, le matériel d'animation et les règles de sécurité inhérentes à l'exercice de son activité professionnelle. <p>2 fonctions supplémentaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> – tutorat : selon l'expérience et les compétences acquises, assure le tutorat de la catégorie 1 ; – spécialisation dans l'animation des groupes d'enfants et d'adolescents, le tourisme équestre, l'exploitation d'équidés en compétition.
<p>(1) Doivent être positionnés à ce coefficient, les gardes assurant également une activité calèche et de soins aux chevaux avec, éventuellement, une majoration pour fonction supplémentaire (ex. : meneur) Décision interprétative de la commission mixte du 15-5-2000 étendue par arrêté du 10-10-2000, JO 18-10-2000.</p>	

◆ Art. 56 et 57 résultant de l'avenant n° 64 du 23-4-98 étendu par arrêté du 2-2-99, JO 10-2-99, art. 59 résultant de l'avenant n° 64 du 23-4-98 étendu par arrêté du 2-2-99,

JO 10-2-99, modifié par avenant n° 84 du 11-4-2013 étendu par arrêté du 23-2-2015, JO 6-3-2015

28 Salariés de Catégorie 2 ■

Emplois	Définition
Secrétaire (coeff. 111)	<p>Conditions d'accès à l'emploi : formation niveaux 4 et 5 (CAP/BEP employé de bureau, comptabilité, agent administratif) ou qualification professionnelle validée par la CPNE.EE.</p> <p>3 fonctions de base :</p> <ul style="list-style-type: none"> – accueil : réceptionne, vérifie, enregistre et actualise les informations et leur donne une suite efficace, décèle les erreurs et les corrige, tient à jour les fichiers, assure le suivi de la comptabilité courante et élémentaire, suit le planning de la clientèle avec les animateurs et enseignants ; – animation : participe à l'organisation des manifestations de l'établissement ; – gestion : suivi du personnel d'accueil, comptabilité simple, fichiers clientèle et fournisseurs, facturation, relances, courrier, messages, standard, informatique, relation clientèle. <p>3 fonctions supplémentaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> – tutorat : apporte des conseils d'ordre méthodologique dans le déroulement du travail ; – spécialisation en comptabilité, communication, informatique ; – conception/innovation : conçoit des outils d'évaluation et d'analyse des résultats, met au point des supports d'information qualitatifs.

Emplois	Définition
Guide équestre (coeff. 118)	<p>Conditions d'accès à l'emploi : ATE + 5 ans d'expérience ou certificat d'enseignant ou qualification validée par la CPNE.EE.</p> <p>Conditions d'accès modifiées par avenant n° 84 du 11-4-2013 étendu : certificat de qualification professionnelle organisateur de randonnées équestres (CQP ORE), brevet professionnel de la jeunesse de l'éducation populaire et du sport, activités équestres mention tourisme équestre (BPJEPS TE) ou diplôme d'accompagnateur de tourisme équestre (ATE) avec 5 ans d'expérience.</p> <p>Capacité équestre professionnelle : CEP 2 (CEP 3 ♦ Avenant n° 84 du 11-4-2013 étendu) (v. n° 32) + exploitation d'équidés en compétition.</p> <p>5 fonctions de base :</p> <ul style="list-style-type: none"> – maintenance/soins : assure et contrôle le débouillage des équidés de randonnée, assure et évalue leur travail, est responsable des soins pendant les randonnées, est capable de déceler boiteries, troubles respiratoires, abcès, mycoses... ; adopte une attitude préventive des blessures de harnachement et accidents d'attache, prend des précautions dans l'installation des équidés en étape et assure l'alimentation et l'abreuvement ; – accueil : accompagne les publics dès les premiers contacts avec l'équidé, porte une attention particulière à l'accompagnement des enfants, est réceptif aux besoins de la clientèle et à ses motivations, se soucie de la qualité des relations avec la population et les usagers de l'espace naturel (agriculteurs, forestiers...), se préoccupe des conditions de réception lors des nuits en gîte d'étape ; – animation : développe l'aspect touristique de la randonnée, organise et anime les soirées ; évalue l'impact en termes de satisfaction de la clientèle et améliore ses prestations, s'informe sur les aspects culturels et économiques des régions traversées ; – gestion : suivi du personnel de catégorie 1, clientèle (organisation et répartition selon âge, niveau, motivation...), équidés avec leur renouvellement (vente, achat) et leur devenir avant leur « fin de carrière » ; préparation et déroulement des randonnées (itinéraire, budget, sécurité, pharmacie, ferrure, livrets sanitaires) ; – enseignement : transmet les bases techniques liées à la pratique de la randonnée : topographie et conduite du cheval sur la voie publique ; harnachement et préparation du bât, notions de ferrure et de soins d'urgence. <p>4 fonctions supplémentaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> – tutorat : transmet des connaissances et savoir-faire liés à l'emploi ; – formation : participe à des sessions de formation (sécurité, organisation et déroulement d'une randonnée ; soins, maréchalerie et bourrellerie ; réglementation ; topographie, produits touristiques, environnement naturel), participe à la formation et à l'évaluation des acquis et potentiels du personnel de catégorie 1 ; – spécialisation : tourisme hôtelier, commercialisation de produits, formation professionnelle, grande randonnée (à l'étranger), gestion de l'entreprise, attelage, exploitation d'équidés en compétition ; – conception/innovation d'itinéraires, séjours, produits touristiques, projets de développement.
Soigneur/responsable d'écurie (coeff. 121)	<p>Conditions d'accès à l'emploi : peut, après acquisition et validation de la qualification requise, changer de métier pour exercer celui d'enseignant/animateur catégorie 2. Poste accessible après 7 ans d'expérience dans le métier de soigneur ou qualification validée par la CPNE.EE.</p> <p>Capacité équestre professionnelle : CEP 2 (v. n° 32) + exploitation d'équidés en compétition.</p> <p>4 fonctions de base :</p> <ul style="list-style-type: none"> – maintenance/soins : assure le débouillage selon un planning de travail, participe au travail des équidés d'école, organise et distribue le travail selon les consignes, observe et apprécie l'état des installations ; – accueil : accompagne les publics dès les premiers contacts avec l'équidé en application des règles relatives à la sécurité et à l'hygiène ; – animation : participe aux activités et en assure le déroulement logistique, participe à l'encadrement de groupes de débutants ; – gestion : gère le suivi du personnel de catégorie 1, les soins, les stocks, la pharmacie et les écuries. <p>4 fonctions supplémentaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> – tutorat : transmet des connaissances et savoir-faire liés à l'emploi, assiste aux entretiens d'évaluation ; – formation : peut participer à l'animation des sessions de formation, analyse la nature du besoin de formation des stagiaires de catégorie 1, participe à l'élaboration d'un projet collectif de formation ; – spécialisation : formation en zootechnie, animation, tourisme équestre, exploitation d'équidés en compétition ; – conception/innovation : crée des conditions environnementales matérielles et relationnelles favorables au maintien du moral des équidés et propose des thèmes et modules de formation liés à son métier et à son expérience.

Emplois	Définition
Enseignant/ animateur (coeff. 130)	<p>Tous secteurs hors tourisme équestre</p> <p>Conditions d'accès à l'emploi : BEES1, CQP « d'enseignant-animateur catégorie 2 » ou qualification professionnelle validée par la CPNE.EE.</p> <p>Conditions d'accès modifiées par avenant n° 84 du 11-4-2013 étendu : BEES1 « activités équestres », certificat de qualification professionnelle enseignant animateur d'équitation (CQP EAE) ou organisateur de randonnées équestres (CQP ORE) ou brevet professionnel de la jeunesse de l'éducation populaire et du sport, activités équestres (BPJEPS AE).</p> <p>Progression professionnelle : après 5 ans peut accéder à l'emploi d'enseignant catégorie 3.</p> <p>Capacité équestre professionnelle : CEP 3 (v. n° 32) + exploitation d'équidés en compétition.</p> <p>5 fonctions de base :</p> <ul style="list-style-type: none"> – maintenance/soins : assure et contrôle le débouillage selon un planning et des objectifs de travail, assure et évalue le travail des équidés d'école, se préoccupe du devenir des équidés avant leur « fin de carrière » ; assure la propreté de l'établissement ; – accueil : premiers contacts du public avec l'équidé, est réceptif aux besoins de la clientèle et à ses motivations, fidélise et développe la clientèle, porte une attention particulière à l'accompagnement des enfants, assure la qualité de l'accueil et de l'information ; – animation : organisation et animation, évalue l'impact en termes de satisfaction de la clientèle et de fréquentation et fait des propositions ; – gestion : suivi du personnel de catégorie 1, clientèle (organisation et répartition selon âge, niveau, motivation, disponibilité, objectifs...), équidés (travail, repos, soins), encaissement et saisie des informations ; participation à l'achat des équidés ; – enseignement : bases des pratiques équestres ; activités de découverte et d'initiation ; analyse et évalue sa démarche pédagogique dans le cadre du projet pédagogique de l'établissement. <p>4 fonctions supplémentaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> – tutorat : participe aux évaluations formatives et bilans pédagogiques, écoute et s'adapte à des publics variés pour établir une relation pédagogique constructive ; – formation : évaluation des acquis et potentiels, formation du personnel de catégorie 1, peut animer des réunions d'information ; – spécialisation : formation de niveau V, pédagogie appliquée aux enfants, travail à pied, tourisme équestre, exploitation d'équidés en compétition ; – conception/innovation : de produits ludiques, d'activités promotionnelles, met au point une méthode d'évaluation. <p>Secteur du tourisme équestre : guide-enseignant de tourisme équestre hors encadrement du travail (1)</p> <p>Niveau d'emploi : bac pro, BP-JEPS AE, brevet de GTE, CQP EAE ou ORE (échelons possibles selon l'expérience professionnelle).</p> <p>Contenu de l'activité : tâches de la catégorie 1 + planification, organisation, coordination et répartition du travail et des soins auprès des équidés, des travaux d'entretien des installations, du travail technique des équidés et de l'animation et encadrement des publics. Comptabilité de base d'un secteur d'activité.</p> <p>Niveau de responsabilité : à partir des instructions données, responsabilité de la bonne exécution et responsabilité dans l'organisation des travaux.</p> <p>Autonomie et initiative : initiatives nécessaires suivant les conditions rencontrées et initiatives à partir des instructions données.</p> <p>Dimension relationnelle : surveillance et/ou accompagnement occasionnels, accessoires et temporaires de l'exécution du travail d'un ou de plusieurs aides (apprentis, stagiaires, salariés autres).</p>
(1) Avenant n° 90 du 4-2-2016 étendu par arrêté du 22-4-2016, JO 3-5-2016.	

◆ *Art. 56 et 57 résultant de l'avenant n° 64 du 23-4-98 étendu par arrêté du 2-2-99, JO 10-2-99, art. 59 résultant de l'avenant n° 64 du 23-4-98 étendu par arrêté du 2-2-99, JO 10-2-99, modifié par avenant n° 84 du 11-4-2013 étendu par arrêté du 23-2-2015, JO 6-3-2015 et par avenant n° 90 du 4-2-2016 étendu par arrêté du 22-4-2016, JO 3-5-2016,*

applicable à compter du 26-2-2016 (lendemain de son dépôt en l'absence de précision dans l'avenant) ◆ Annexe VI résultant de l'avenant n° 90 du 4-2-2016 étendu par arrêté du 22-4-2016, JO 3-5-2016, applicable à compter du 26-2-2016 (lendemain de son dépôt en l'absence de précision dans l'avenant)

29 Salariés de Catégorie 3 ■

Emplois	Définition
Secrétaire comptable (coeff. 150)	<p>Conditions d'accès à l'emploi : niveaux 3 et 4 (Bac professionnel option secrétariat, comptabilité, BT ou BTS secrétariat/comptabilité). Accès indirect avec formations niveaux 4 et 5 + expérience confirmée de plusieurs années dans les techniques de secrétariat ou d'une qualification professionnelle validée par la CPNE.EE.</p> <p>3 fonctions de base :</p> <ul style="list-style-type: none"> – accueil : développe la qualité et la cohérence de la communication de l'entreprise, entretient et développe un réseau de relations professionnelles, hiérarchise les informations selon leur importance et leur urgence ; – animation : participe à l'organisation des manifestations de l'établissement ; – gestion : gère le suivi du personnel de catégories 1 et 2, des clients, des fournisseurs, de la trésorerie, les salaires, les déclarations aux organismes concernés ; assure les commandes sous ordres, la comptabilité générale jusqu'au bilan ; participe à l'élaboration du budget prévisionnel. <p>3 fonctions supplémentaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> – tutorat : apporte des conseils d'ordre méthodologique dans le déroulement du travail ; – spécialisation : dans les fonctions liées à l'emploi d'assistante de direction ; – conception/innovation : politique de communication interne et externe de l'entreprise, démarche qualité dans les relations avec les partenaires de l'entreprise et la clientèle.

Emplois	Définition
Enseignants (coeff. 150)	<p>Tous secteurs hors tourisme équestre</p> <p>Conditions d'accès à l'emploi : BEES1, CQP « d'enseignant-animateur catégorie 2 » + 5 ans d'expérience ou BEES2 ou qualification professionnelle validée par la CPNE.EE.</p> <p>Conditions d'accès modifiées par avenant n° 84 du 11-4-2013 étendu : BEES1 « activités équestres », certificat de qualification professionnelle enseignant animateur d'équitation (CQP EAE) ou organisateur de randonnées équestres (CQP ORE) ou brevet professionnel de la jeunesse de l'éducation populaire et du sport, activités équestres (BPJEPS AE) avec 5 ans d'expérience ou BEES2 « activités équestres » ou diplôme d'état supérieur de la jeunesse de l'éducation populaire et du sport (DESJEPS) mention « équitation ».</p> <p>Progression professionnelle : après 5 ans, peut accéder à l'emploi « d'enseignant-responsable pédagogique catégorie 4 ».</p> <p>Capacité équestre professionnelle : CEP 3 (v. n° 32) + exploitation d'équidés en compétition.</p> <p>5 fonctions de base :</p> <ul style="list-style-type: none"> – entretien/maintenance : assure, contrôle et évalue la mise en valeur des équidés d'école et optimise leur utilisation, assure et organise la propreté de l'établissement ; – accueil : anticipe et analyse les besoins des publics et adapte les services offerts, vérifie et contrôle la qualité de l'accueil, participe aux relations extérieures de l'entreprise ; – animation : planifie l'ensemble des activités d'animation et en assure la coordination ; responsable de l'équipe d'animation ; – gestion : gère le suivi personnel de catégories 1 et 2, la sécurité et l'hygiène, la pédagogie ; assure et contrôle le renouvellement des équidés ; – enseignement : assure la continuité de l'enseignement des pratiques équestres dans un cadre de perfectionnement, pratique la pédagogie différenciée et développe la socialisation par l'équitation, les techniques sportives, la rééducation fonctionnelle ou la pédagogie des enfants. <p>4 fonctions supplémentaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> – tutorat : participe aux évaluations formatives et bilans pédagogiques, est amené à gérer des comportements et des motivations, a un rôle régulateur lors de tensions ; – formation : définit un contenu pédagogique, veille à la réalisation des objectifs de formation, établit des rapports de stage, développe des relations avec les partenaires extérieurs, participe au recrutement des catégories 1 et 2 et aux choix des intervenants, peut assurer selon sa spécialité et son expérience des interventions extérieures et des sessions de formation, responsable de la documentation ; – spécialisation : dans une pratique équestre, la maîtrise d'un enseignement, la gestion de l'entreprise, la formation professionnelle, le tourisme équestre, l'exploitation d'équidés en compétition ; – conception/innovation : conceptualise une méthode pédagogique, expérimente et affirme une méthode de travail du cheval d'école, élabore des produits de formation pertinents. <p>Secteur du tourisme équestre : guide-enseignant de tourisme équestre avec encadrement du travail (1)</p> <p>Contenu de l'activité : tâche de la catégorie 2 + planification, organisation, coordination et répartition et surveillance des travaux dans les domaines du travail et des soins auprès des équidés, des travaux d'entretien des installations, du travail technique des équidés et de l'animation et encadrement des publics. Comptabilité de base d'un secteur d'activité. Il seconde l'employeur dans la direction d'un secteur ou de l'ensemble de l'entreprise sur le plan technique, commercial ou administratif.</p> <p>Niveau de responsabilité : suivant des directives précises et fréquentes et muni d'un planning préétabli en l'absence de l'employeur ou d'un cadre supérieur. Selon des directives générales régulières, il assure la bonne exécution des travaux en temps opportun. Connaissance souhaitée des comptes de l'entreprise ou du secteur.</p> <p>Autonomie et initiative : initiative d'organisation du travail mais avec compte rendu des activités journalières. Sauf délégation particulière et exceptionnelle, il ne participe pas aux achats et ventes. Pas d'initiative pour les achats, ventes et pour l'embauchage (sauf sous la responsabilité de l'employeur et suivant ses directives).</p> <p>Dimension relationnelle : un ou plusieurs salariés sous ses ordres. Organisation et direction du travail d'équipe.</p>
(1) Avenant n° 90 du 4-2-2016 étendu par arrêté du 22-4-2016, JO 3-5-2016.	

◆ Art. 56 et 57 résultant de l'avenant n° 64 du 23-4-98 étendu par arrêté du 2-2-99, JO 10-2-99, art. 59 résultant de l'avenant n° 64 du 23-4-98 étendu par arrêté du 2-2-99, JO 10-2-99, modifié par avenant n° 84 du 11-4-2013 étendu par arrêté du 23-2-2015, JO 6-3-2015 et par avenant n° 90 du 4-2-2016 étendu par arrêté du 22-4-2016, JO 3-5-2016,

applicable à compter du 26-2-2016 (lendemain de son dépôt en l'absence de précision dans l'avenant) ◆ Annexe VI résultant de l'avenant n° 90 du 4-2-2016 étendu par arrêté du 22-4-2016, JO 3-5-2016, applicable à compter du 26-2-2016 (lendemain de son dépôt en l'absence de précision dans l'avenant)

30 Salariés de Catégorie 4 ■

Emplois	Définition
Enseignant/ responsable pédagogique (coeff. 167)	<p>Conditions d'accès à l'emploi : BEES2 avec 5 ans d'expérience, BEES1 ou CQP « d'enseignant/animateur catégorie 2 » avec 10 ans d'expérience ou qualification professionnelle validée par la CPNE.EE.</p> <p>Conditions d'accès modifiées par avenant n° 84 du 11-4-2013 étendu : BEES2 « activités équestres » ou diplôme d'état supérieur de la jeunesse de l'éducation populaire et du sport (DESJEPS) mention « équitation » avec 5 ans d'expérience ou BEES1 « activités équestres », certificat de qualification professionnelle enseignant animateur d'équitation (CQP EAE), certification de qualification professionnelle organisateur de randonnées équestres (CQP ORE) ou brevet professionnel de la jeunesse de l'éducation populaire et du sport, activités équestres (BPJEPS AE) avec 10 ans d'expérience.</p> <p>Progression professionnelle : après 5 ans, peut accéder à l'emploi de directeur catégorie 5.</p> <p>Capacité équestre professionnelle : CEP 3 ou 4 (v. n° 32) + exploitation d'équidés en compétition.</p> <p>5 fonctions de base :</p> <ul style="list-style-type: none"> – entretien/maintenance : organise, assiste, contrôle et planifie la gestion des équidés ; veille à la préservation de leur intégrité morale et physique, assure et contrôle la propreté de l'établissement ; – accueil : améliore et développe les prestations en fonction des besoins de la clientèle ; peut résoudre des difficultés liées aux relations humaines (au sein de l'entreprise ou vis-à-vis des clients) ; – animation : préconise des produits d'animation, programme les activités ; – gestion : gère le suivi du personnel de catégories 1, 2 et 3, les équidés d'école, la politique d'achat des équidés, la formation, la compétition ; évalue les atouts et contraintes de l'entreprise liés à l'environnement ; estime les possibilités de développement de l'entreprise en fonction de l'évolution de la demande ; – enseignement : maîtrise la pédagogie différenciée, possède un début d'expertise dans une activité d'enseignement, contrôle et coordonne l'organisation pédagogique ; peut encadrer et animer une équipe pédagogique. <p>4 fonctions supplémentaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> – tutorat : indique les conduites, analyse des situations, identifie des problèmes et y remédie, a rôle de médiateur ; – formation : responsable de la qualité pédagogique, organise et planifie les moyens à mettre en œuvre, aide à la formulation et à la réalisation de projets, propose des stratégies en fonction des analyses et besoins détectés, élabore des programmes et construit des modules, évalue les coûts de formation et les résultats obtenus et modifie ses conduites en conséquence, peut recruter des intervenants, propose les conditions et les moyens d'amélioration des compétences du personnel ; – spécialisation : dans une discipline sportive, l'entraînement et l'encadrement sportif, la formation continue, les sciences de l'éducation, l'exploitation d'équidés en compétition ; – conception/innovation : conçoit des produits sportifs de formation, met au point des questionnaires d'évaluation, élabore des fiches d'évaluation pédagogique et technique.

◆ *Art. 56 et 57 résultant de l'avenant n° 64 du 23-4-98 étendu par arrêté du 2-2-99, JO 10-2-99, art. 59 résultant de l'avenant n° 64 du 23-4-98 étendu par arrêté du 2-2-99,*

JO 10-2-99, modifié par avenant n° 84 du 11-4-2013 étendu par arrêté du 23-2-2015, JO 6-3-2015

31 Salariés de Catégorie 5 (cadres) ■

Emplois	Définition
Directeur (coeff. 193)	<p>5 fonctions de base :</p> <ul style="list-style-type: none"> – entretien/maintenance : est garant de l'éthique professionnelle dans la gestion des équidés et de la propreté de l'établissement ; – accueil : coordonne et contrôle l'ensemble du système d'information-communication, s'assure de la qualité des services rendus, prévient et gère les conflits de toute nature, veille au développement de l'image de l'entreprise ; – animation : veille au bon déroulement des activités proposées sous l'angle de la sécurité et de la qualité ; – gestion : gère la politique globale, l'entreprise et l'ensemble des moyens, le personnel, les investissements, le budget, la formation continue, les prévisions, les résultats ; – enseignement : organise l'évaluation et l'évolution des pratiques, apprécie les potentialités et l'initiative, favorise la réflexion et l'expérimentation de méthodes pédagogiques, recueille des avis, apprécie les arguments avant de décider de la politique globale de l'entreprise, met en œuvre le projet pédagogique de l'entreprise, développe la motivation. <p>4 fonctions supplémentaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> – tutorat : se soucie de la qualité pédagogique de l'encadrement des jeunes stagiaires et de la transmission de valeurs professionnelles et sociales ; – formation : dirige et anime les ressources humaines pour atteindre les objectifs fixés, élabore un cahier des charges et établit le budget de formation, arrête les programmes et les contenus, choisit les méthodes et outils pédagogiques appropriés, expérimente et évalue les dispositifs mis en place, intervient lors de colloques et débats professionnels, peut engager des études ou recherches en formation ; – spécialisation : dans le droit économique et social, la gestion financière et commerciale, la gestion des ressources humaines, les relations publiques (collectivités locales et territoriales, administrations, ministères...); – conception/innovation : construit des projets de développement de l'entreprise, met au point une démarche qualité dans la production de services aux personnes et aux équidés.

◆ *Art. 56, 57 et 59 résultant de l'avenant n° 64 du 23-4-98 étendu par arrêté du 2-2-99, JO 10-2-99*

32 Capacités équestres professionnelles ■ Les capacités équestres professionnelles (CEP) sont définies comme suit.

CEP	Objectif de la CEP
CEP 1	Être capable d'effectuer le travail d'un cheval ou d'un poney monté ou non ; de soigner et équiper un cheval ou un poney pour le travail ; d'expliquer les techniques utilisées.
CEP 2 « Équitation »	Être capable d'effectuer le travail d'un cheval ou d'un poney (sur le plat incluant la reprise fixée et non monté) ; d'effectuer le travail d'un cheval à l'obstacle incluant un parcours déterminé ; d'assurer hygiène et soins courants aux équidés ; d'expliquer les connaissances nécessaires pour le convoyage d'équidés ; d'expliquer les techniques utilisées.
CEP 2 « Tourisme équestre »	Être capable de présenter un test professionnel (en terrain varié ou non monté) ; de réaliser une épreuve professionnelle ; d'équiper un cheval ou un poney avec un harnachement adapté ; d'expliquer les connaissances nécessaires pour le convoyage d'équidés ; de rendre compte et expliciter les opérations effectuées au cours d'un entretien avec le jury.
CEP 3 « Équitation »	Être capable de présenter les exigences fixées (sur le plat, à l'obstacle et sur le cross) ; de maîtriser les techniques professionnelles liées à l'emploi des chevaux, des poneys, des équipements et des infrastructures ; d'expliquer les techniques utilisées.
CEP 3 « Tourisme équestre »	Être capable de présenter les exigences fixées (maîtrise d'allures en terrain varié, POR, travail monté avec un cheval en main) ; de maîtriser les techniques professionnelles liées à l'emploi des chevaux, des poneys, des équipements et des infrastructures ; de rendre compte et expliciter les opérations effectuées au cours d'un entretien avec le jury.

◆ *Annexe III* résultant de l'avenant n° 64 du 23-4-98 étendu par arrêté du 2-2-99, JO 10-2-99, modifiée en dernier lieu par avenant n° 79 du 2-10-2006 étendu par arrêté du 19-1-2007, JO 9-2-2007

Section 9 Salaires, primes et indemnités

33 Travail de nuit ■ Voir n° 19.

34 Déplacements ■ Remboursement sur la base des frais exposés (avec justificatifs) dans la limite d'une indemnité forfaitaire égale à 2,5 fois la valeur de la nourriture pour 1 repas, 6 fois pour un découcher et un petit déjeuner (pour le montant des valeurs, v. n° 36).

◆ *Art. 23* modifié par avenant n° 64 du 23-4-98 étendu par arrêté du 2-2-99, JO 10-2-99

35 Prime d'ancienneté ■

1° **Bénéficiaires** : cadres et non-cadres.

2° **Base de calcul** : salaire minimum hiérarchique de l'emploi considéré.

Base de calcul modifiée par avenant n° 84 du 11-4-2013 étendu : salaire réel (hors primes et heures supplémentaires) pour les non-cadres, salaire conventionnel (hors primes et heures supplémentaires) pour les cadres.

3° **Taux** : 3 % après 3 ans d'ancienneté + 1 % par année au-dessus de 3 ans jusqu'à 10 ans d'ancienneté.

◆ *Art. 12-A et 12-B* résultant de l'avenant n° 64 du 23-4-98 étendu par arrêté du 2-2-99, JO 10-2-99, modifiés par avenant n° 84 du 11-4-2013 étendu par arrêté du 23-2-2015, JO 6-3-2015

36 Avantages en nature ■ Les avantages en nature (nourriture et logement) font l'objet d'une évaluation qui vient en déduction des salaires.

1° **Nourriture** : évaluation forfaitaire journalière fixée d'un commun accord avec, au minimum, la valeur déterminée selon le barème fiscal en vigueur.

2° Logement

a) *Évaluation de l'avantage* : retenue mensuelle fixée d'un commun accord ou sur la base du SMIC horaire :

Logement individuel : pièce meublée (minimum 9 m²) : 5 heures ;

39 Salaires minima ■ Base 151,67 h/mois.

Coeff.	Au 1-7-2015 (1)		Au 1-11-2015 (2)		Au 1-10-2016 (3)		Au 1-7-2017 (4)		Au 1-4-2018 (5)		Au 1-7-2018 (6)	
	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel
100	9,61 €	1 457,55 €	9,61 €	1 457,55 €	9,68 €	1 468,17 €	9,78 €	1 483,33 €	9,89 €	1 500,02 €	9,91 €	1 503,05 €
103	9,61 €	1 457,55 €	9,65 €	1 463,62 €	9,72 €	1 474,23 €	9,82 €	1 489,40 €	9,93 €	1 506,08 €	9,95 €	1 509,12 €
106	9,67 €	1 466,65 €	9,71 €	1 472,72 €	9,78 €	1 483,33 €	9,88 €	1 498,50 €	9,99 €	1 515,18 €	10,01 €	1 518,22 €
109	9,78 €	1 483,33 €	9,82 €	1 489,40 €	9,89 €	1 500,02 €	9,99 €	1 515,18 €	10,10 €	1 531,87 €	10,12 €	1 534,90 €

Logement familial :

- logement nu (par pièce de 9 m²) : 3 heures ;
- dépendance couverte en dur ou semi-dur (12 m² environ) : 2 heures ;
- jardin (minimum 250 m²) attenant ou à proximité immédiate du logement : 2 heures.

b) *Évacuation du logement de fonction* : en cas de rupture du contrat de travail, le logement doit, sauf accord particulier entre les parties, être évacué :

- immédiatement en cas de licenciement pour faute grave si le salarié vit seul ;
- dès la fin du préavis en cas de démission (que le salarié vive seul ou qu'il soit chargé de famille) ainsi qu'en cas de licenciement pour une autre cause que la faute grave si le salarié vit seul ;
- 1 mois après la fin du préavis en cas de licenciement (pour faute grave ou non) si le salarié est chargé de famille.

◆ *Art. 19* résultant de l'avenant n° 64 du 23-4-98 étendu par arrêté du 2-2-99, JO 10-2-99, *art. 20* résultant de l'avenant n° 64 du 23-4-98 étendu par arrêté du 2-2-99, JO 10-2-99, modifié par avenant n° 84 du 11-4-2013 étendu par arrêté du 23-2-2015, JO 6-3-2015 et *art. 21* résultant de l'avenant n° 64 du 23-4-98 étendu par arrêté du 2-2-99, JO 10-2-99

37 Pension d'un équidé ■ Deux hypothèses doivent être distinguées :

— le cheval du salarié est admis dans l'établissement hors cadre d'un avantage en nature : dans cette hypothèse, préavis minimum de 1 mois pour mettre fin à l'hébergement du cheval ; dans la mesure où le tarif pratiqué ne correspond pas à une réduction de plus de 30 % du prix public de pension, la pension du cheval ne constitue pas un avantage en nature ;

— le cheval du salarié est admis dans l'établissement dans le cadre d'un avantage en nature : dans cette hypothèse, les conditions de la prise en pension sont inscrites dans le contrat et le salarié est redevable d'une indemnité d'occupation que l'employeur prélève sur le salaire. Sa valeur minimum correspond à 50 % du prix public hors taxes ou, quand il est plus faible, au prix de revient de l'hébergement pour l'établissement.

◆ *Art. 22* résultant de l'avenant n° 64 du 23-4-98 étendu par arrêté du 2-2-99, JO 10-2-99, modifié par avenant n° 84 du 11-4-2013 étendu par arrêté du 23-2-2015, JO 6-3-2015

38 Salaires des jeunes âgés de moins de 18 ans ■ Abatement, supprimé après 6 mois de pratique professionnelle, de 20 % de 16 à 17 ans et de 10 % de 17 à 18 ans.

◆ *Art. 17*

Coeff.	Au 1-7-2015 (1)		Au 1-11-2015 (2)		Au 1-10-2016 (3)		Au 1-7-2017 (4)		Au 1-4-2018 (5)		Au 1-7-2018 (6)	
	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel
111	9,87 €	1 496,98 €	9,91 €	1 503,05 €	9,98 €	1 513,67 €	10,08 €	1 528,83 €	10,19 €	1 545,52 €	10,21 €	1 548,55 €
118	9,92 €	1 504,57 €	9,96 €	1 510,63 €	10,03 €	1 521,25 €	10,13 €	1 536,42 €	10,24 €	1 553,10 €	10,26 €	1 556,13 €
121	10,16 €	1 540,97 €	10,20 €	1 547,03 €	10,27 €	1 557,65 €	10,37 €	1 572,82 €	10,48 €	1 589,50 €	10,50 €	1 592,54 €
130	10,91 €	1 654,72 €	10,95 €	1 660,79 €	11,03 €	1 672,92 €	11,14 €	1 689,60 €	11,26 €	1 707,80 €	11,28 €	1 710,84 €
150	12,60 €	1 911,04 €	12,65 €	1 918,63 €	12,74 €	1 932,28 €	12,87 €	1 951,99 €	13,01 €	1 973,23 €	13,04 €	1 977,78 €
167	14,02 €	2 126,41 € (7)	14,08 €	2 135,51 € (8)	14,18 €	2 150,68 € (9)	14,32 €	2 171,91 € (10)	14,48 €	2 296,18 € (11)	14,51 €	2 200,73 € (12)
193	16,21 €	3 112,32 €	16,27 €	3 123,84 €	16,38 €	3 144,96 €	16,54 €	3 175,68 €	16,72 €	3 210,24 €	16,75 €	3 216,00 €

(1) Au 9-9-2015 pour les non-adhérents *Avenant n° 88 du 16-6-2015 étendu par arrêté du 28-8-2015 JO 8-9-2015.*
(2) *Avenant n° 88 du 16-6-2015 étendu par arrêté du 28-8-2015, JO 8-9-2015.*
(3) Au 7-12-2016 pour les non-adhérents *Avenant n° 91 du 27-9-2016 étendu par arrêté du 1-12-2016, JO 6-12-2016.*
(4) Au 4-11-2017 pour les non-adhérents *Avenant n° 95 du 27-6-2017 étendu par arrêté du 27-10-2017, JO 3-11-2017.*
(5) Au 20-6-2018 pour les non-adhérents *Avenant n° 96 du 23-3-2018 étendu par arrêté du 11-6-2018, JO 19-6-2018.*
(6) *Avenant n° 96 du 23-3-2018 étendu par arrêté du 11-6-2018, JO 19-6-2018.*
(7) 2 411,44 € pour les salariés ayant signé une délégation de pouvoir.
(8) 2 421,76 € pour les salariés ayant signé une délégation de pouvoir.
(9) 2 438,96 € pour les salariés ayant signé une délégation de pouvoir.
(10) 2 463,04 € pour les salariés ayant signé une délégation de pouvoir.
(11) 2 490,56 € pour les salariés ayant une délégation de pouvoir.
(12) 2 495,72 € pour les salariés ayant une délégation de pouvoir.

40 Majoration de salaire ■ Toute progression dans les fonctions de base donne droit à une majoration de salaire de 2 %,

toute fonction supplémentaire à une majoration de 3 % et toute fonction de catégorie supérieure à une majoration de 4 %.

◆ *Art. 16 modifié par avenant n° 64 du 23-4-98 étendu par arrêté du 2-2-99, JO 10-2-99*