



# **Livret Salarié**

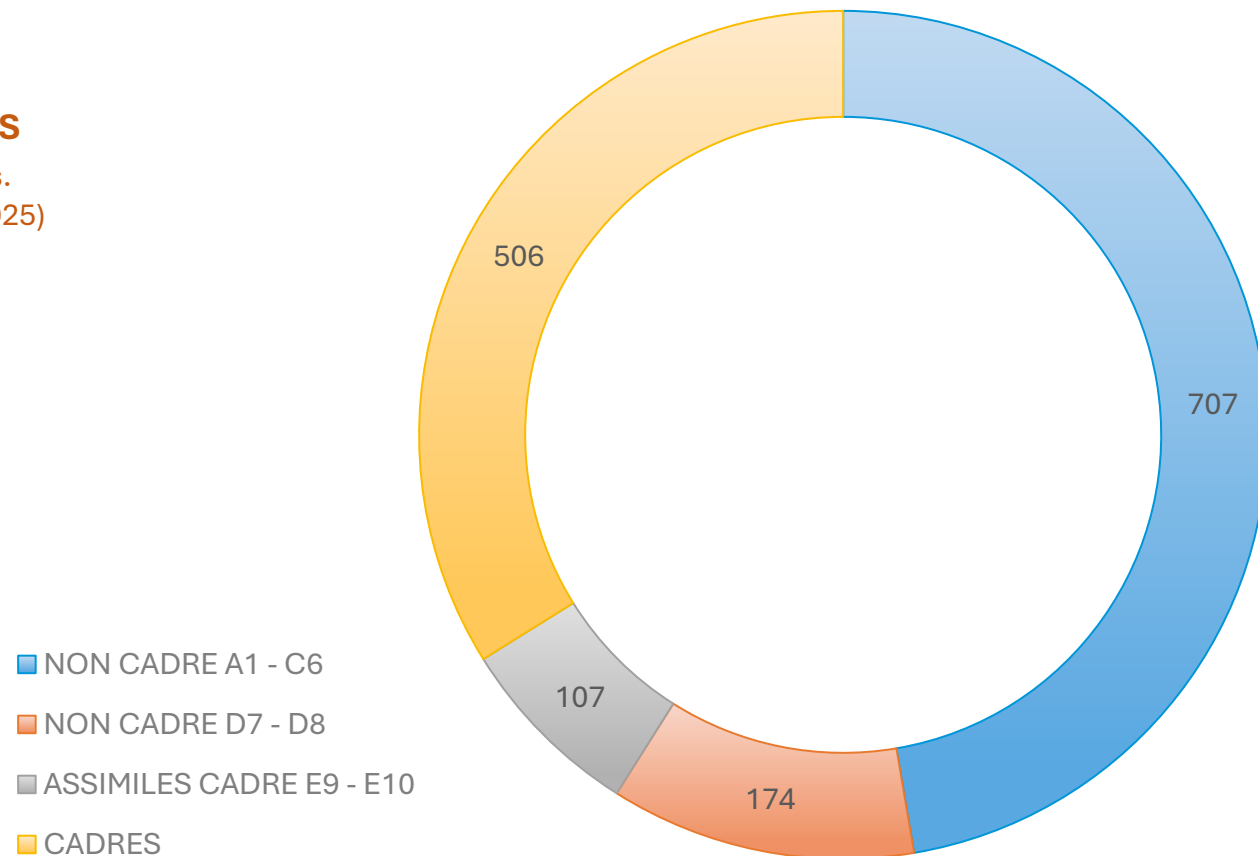
## **AGCO Beauvais**

Edition 2026

# Les effectifs de notre entreprise

## AGCO SAS et Distribution

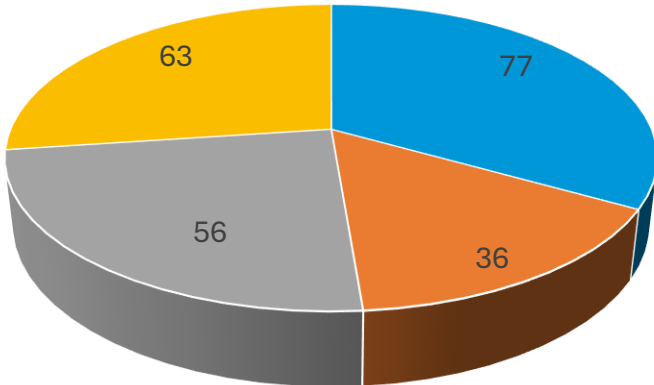
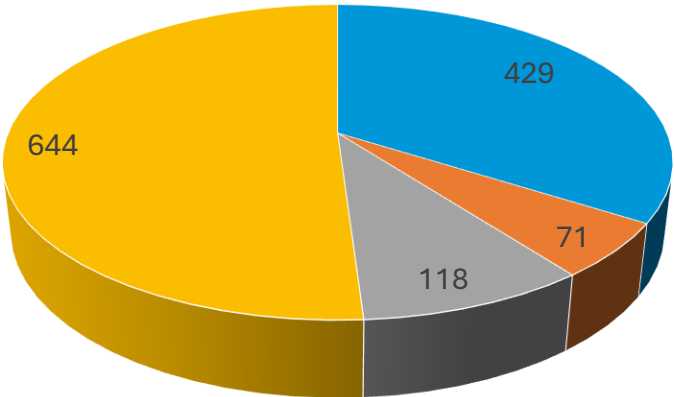
**ENSEMBLES**  
1494 salariés.  
(Chiffres Oct 2025)



\* Effectif permanent au 31/12/2024

# Les effectifs de notre entreprise

## AGCO SAS et Distribution



■ Cadres F11+   ■ Assimilés Cadres E9-E10   ■ Non cadres D7-D8   ■ Non cadres A1-C6

# Droits & Congés

## Bénéficiaires

Tout salarié (y compris les titulaires de contrat en alternance) qui justifie avoir été occupé pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif au sein de l'entreprise, au cours de la période de référence.

**Les salariés à temps partiel** ont les mêmes droits aux Congés Payés que les salariés à temps complet. Ils bénéficient donc de 25 jours ouvrés de CP par an.

Le point de départ des congés est le premier jour où le salarié aurait dû travailler s'il n'était pas parti en congé et le décompte s'effectue jusqu'au retour de congé.

*Ex: un salarié part une semaine en congé - s'il travaille tous les matins du lundi au vendredi, il lui sera décompté 5 jours.*

## Les Congés Payés

Période de référence :

- du 1er juin de l'année écoulée au 31 mai de l'année en cours.

Période des congés:

- Période au cours de laquelle le salarié doit prendre les congés payés qu'il a acquis au cours de la période de référence. La période de congés est fixée, chaque année, par AGCO, après avis des représentants du personnel. Elle doit comprendre dans tous les cas, la période du 1er mai au 31 octobre. Un salarié ne peut donc être contraint de prendre ses CP en dehors de cette période.

Congé principal et 5ème semaine : Les congés payés doivent être pris en deux temps:

- un congé principal de 4 semaines, pouvant être pris en une seule fois et ne pouvant dépasser 24 jours ouvrables. Il doit être pris durant la période des congés.

- une 5e semaine, qui en principe, ne doit pas être accolée aux 4 autres (sauf contrainte géographique particulière). La cinquième semaine de congés payés peut être prise en dehors de la période légale du 1er mai au 31 octobre.

## Congés de Fractionnement

C'est le fait de prendre une partie du congé principal en dehors de la période légale des congés (du 1er mai au 31 octobre).

Cette règle ne concerne pas la cinquième semaine de CP.

Dès lors qu'un salarié prend, du fait de son employeur, au moins trois jours de congés payés en dehors de la période légale, soit entre le 1er novembre et le 30 avril, il a droit à:

- ▶ 2 jours supplémentaires, si le reliquat est au minimum de 6 jours.
- ▶ 1 jour supplémentaire, si le reliquat est compris entre 3 et 5 jours.

*Par exemple :*

*- Un salarié prend ses congés payés de la façon suivante :*

*- 1 semaine, soit 5 jours ouvrés au mois de juin*

*- 2 semaines, soit 10 jours au mois d'août*

*- 1 semaine, soit 5 jours au mois de septembre*

*Au total, 4 semaines de CP pendant la période légale donc pas de jours supplémentaires pour fractionnement*

# Droits & Congés

R.T.T	
<b>OUVRIERS</b>	<p>La Réduction du Temps de Travail est transformée en repos des heures effectuées entre 35h00 et 38h10. En conséquence, il est octroyé 14 jours de RTT (y compris les 3 jours de RTT existants depuis 1982).</p> <p><u>Jours de congés individuels :</u> Sur les 14 jours de RTT, 5 jours sont à la disposition du salarié après accord du supérieur hiérarchique.</p>
<b>ETAM</b>	<p>La Réduction du Temps de Travail est transformée en repos des heures effectuées entre 35h00 et 37h00. En conséquence, il est octroyé 9 jours de RTT (y compris les 3 jours RTT existants depuis 1982).</p> <p>Ces 9 jours de RTT sont à la disposition du salarié après accord de la hiérarchie.</p>
<b>CADRES</b>	<p>Le nombre de jours travaillés est de 218 jours par an (journée de solidarité incluse).</p> <p>La Réduction du Temps de Travail correspond à l'octroi de 7 jours (y compris les 3 jours existants depuis 1982). Ces jours de RTT sont à l'initiative du salarié après accord de la hiérarchie.</p>
<b>Temps partiel</b>	<p>Les salariés à temps partiel, ayant un horaire de travail inférieur à 35 heures par semaine ou à 218 jours par an ne bénéficient pas de journée de RTT.</p>

C.E.T	
<b>Non-Cadres</b> (Manufacturing)	5 Jours (Accord 2013) 6 Jours (Accord 2024)
<b>Non-Cadres</b> <b>E9 – E10 (ex ETAM)</b>	3 Jours
<b>Cadres</b>	2 Jours

## JOURS AGCO

AGCO accorde à l'ensemble de ses collaborateurs 3 jours de congés (en plus des 25 jours ouvrés de CP), planifiés par la Direction. Ces journées sont généralement le vendredi de l'Ascension, le lundi de la fête Jeanne Hachette et la veille de Noël. Ces journées sont accordées à chaque salarié présent au « moment de l'événement », sans conditions d'ancienneté.

# Congés Parentaux

Vous bénéficiez du congé de paternité et d'accueil de l'enfant en tant que salarié et père de votre enfant.  
Le congé vous est accordé **sans condition d'ancienneté** et quel que soit le type de votre contrat du travail (CDI, CDD).

Ce congé comporte deux périodes.

- 1 période obligatoire de 4 jours calendaires prise immédiatement après le congé de naissance (3 jours)
- 1 période de 21 jours (32 jours pour plusieurs naissances) calendaires pouvant être fractionnée. Chacune des périodes doit comporter une durée minimale de 5 jours.
- Le congé doit débuter dans les 6 mois après la naissance pour avoir droit à l'indemnisation de la CPAM.
  
- Pour en bénéficier, il faut prévenir les Ressources Humaines au moins 1 mois avant la date de début du congé. Prévenir par letter LRAR ou remise en main propre contre décharge en précisant les dates de début et fin du congé prévue. Un modèle de lettre est disponible sur le site ci-dessous.



[Congé de paternité et d'accueil de l'enfant d'un salarié du secteur privé | Service-Public.fr](https://www.service-public.fr)

**28 jours  
de congé  
paternité**  
à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2021  
Faites votre demande  
[service-public.fr](https://www.service-public.fr)

# Congés Maternité

## -Examens médicaux

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires. Le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.



# AUTORISATIONS D'ABSENCE

## selon la Nouvelle Convention Collective

<b>EVENEMENTS FAMILIAUX</b>	<b>Nombre de Jours</b>
Naissance d'un enfant ou adoption	3 jours ouvrables
Mariage du salarié	1 semaine
Mariage d'un enfant	1 jour ouvrable
Mariage d'un frère ou d'une sœur	1 jour
Décès du conjoint ou de la personne liée par un PACS ou concubin	3 jours ouvrables
Décès du conjoint ou de la personne liée par un PACS ou concubin en cas d'enfant à charge (non cumulable avec les jours ci-dessus)	5 jours calendaires
Décès d'un enfant – 25 ans ou personne à charge – 25 ans	7 jours ouvrés
Décès enfant âgé +25 ans sans enfant lui-même	5 jours ouvrables
Congé de deuil enfant ou personne à charge – 25 ans	8 jours ouvrables
Congé du père ou de la mère	3 jours ouvrables
Congé d'un frère ou d'une sœur	3 jours ouvrables
Décès d'un grand-parent direct du salarié	1 jour calendaire
Décès d'un beau-parent	3 jours ouvrables
Décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur	1 jour
Décès d'un parent-nourricier	1 jour
Décès d'un petit-enfant	1 jour calendaire
Conclusion PACS	1 semaine
Survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours ouvrables

# CONGÉS - ENFANT MALADE

## selon la Nouvelle Convention Collective

### Congé pour enfant malade (Art. L.1225-61 du Code du travail & Convention)

- ▶ Congé accordé en cas de maladie ou accident d'un enfant de moins de 16 ans, sur présentation d'un certificat médical.
- ▶ Durée maximale annuelle :
  - 3 jours par salarié.
  - 5 jours si :
    - l'enfant a moins d'un an, ou
    - le salarié a 3 enfants ou plus de moins de 16 ans à charge.
- ▶ Indemnisation (Article 92.3.2)
  - ▶ Conditions : au moins 1 an d'ancienneté.
  - ▶ Indemnisation : maintien de 50 % de la rémunération brute.
  - ▶ Limite d'indemnisation : 4 jours par an.

Note : Le CSE peut décider de maintenir le salaire des salariés concernés, en versant le complément aux 50% de rémunération pendant le congé enfants-malade, cependant à ce jour, nous n'avons pas d'écrit clarifiant cette pratique depuis le passage à la nouvelle convention collective.

# PERIODE D'ESSAI

selon la Nouvelle Convention Collective

Groupe Emploi	Durée	Renouvellement	Total
A	2 mois	Non	<b>2 mois</b>
B	2 mois	Non	<b>2 mois</b>
C	2 mois	1 mois	<b>3 mois</b>
D	3 mois	1 mois	<b>4 mois</b>
E	3 mois	2 mois	<b>5 mois</b>
F	4 mois	2 mois	<b>6 mois</b>
G	4 mois	2 mois	<b>6 mois</b>
H	4 mois	2 mois	<b>6 mois</b>
I	4 mois	2 mois	<b>6 mois</b>

# **PREAVIS** **DEMISSION**

**selon la Nouvelle Convention Collective**

<b>Groupe Emploi</b>	<b>Durée (calendaire)</b>
A	2 semaines
B	2 semaines
C	1 mois
D	2 mois
E	2 mois
F	3 mois
G	3 mois
H	3 mois
I	3 mois

# PREAVIS LICENCIEMENT

selon la Nouvelle Convention Collective

Ancienneté du salarié	Groupe emplois	Age Salarié	Durée (calendaire)
< 2 ans	Tous	Tous	1 mois
>= 2 ans	Tous	Tous	2 mois
>= 3 ans	E	Tous	3 mois
	F, G, H, et I	Moins de 50 ans	3 mois
		50 à moins de 55 ans	4 mois
		Au moins 55 ans	6 mois
>= 5 ans	F, G, H, et I	50 à moins de 55 ans	6 mois

# INDEMNISATION MALADIE

selon la Nouvelle Convention Collective

	Groupes A, B, C, D	Groupe E, F, G, H, I	
Ancienneté	Indemnisation 100%	Indemnisation 100%	Indemnisation 50%
1 à 5	90 j	90 j	90 j
5 à 10	120 j	120 j	120 j
10 à 15	150 j	150 j	150 j
> 15	180 j	180 j	180 j



# DON DE JOURS

## selon Accord d'entreprise

- ▶ Un salarié en CDI avec un ancienneté de plus de 3 mois, peut sous certaines conditions, donner une partie de ses jours non pris au profit d'un collègue dont un enfant est gravement malade. Ce don de jour permet au salarié qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence. Le don de jours est un dispositif permettant à tout salarié de renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou une partie de ses jours non pris.
- ▶ Tout salarié peut bénéficier de ce don de jours de repos s'il remplit les conditions suivantes :
  - le salarié assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans,
  - l'enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave, qui rendent indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.
  - Il a épuisé l'intégralité de ses congés

# Rémunération

## Primes

- ▶ Prime ancienneté (ne concerne pas les cadres)
- ▶ Prime de transports
  - Calculé selon le barème suivant, à l'exception des salariés utilisant les transports, en date d'Avril 2025

Zone 1	0 – 9 km	23.32€
Zone 2	10 à 19km	27.69€
Zone 3	20 à 35 km	36.47€
Zone 4	36 km et plus	43.07€

# Rémunération

## Primes

► Prime ancienneté (ne concerne pas les cadres)

Cette prime est calculée au prorata de la classe d'emploi, du nombre d'année d'ancienneté et de la valeur du point négociée tous les ans.



Classe emploi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Taux	1.45%	1.6%	1.75%	1.95%	2.2%	2.45%	2.6%	2.9%	3.3%	3.8%

# Rémunération

## Primes

### ▶ Prime Habillage / Déshabillage

Dispositions spécifiques aux peintres (secteurs carrosserie et châssis et secteur peinture finale) et aux salariés assurant les pleins de carburant (secteur chaîne 2). Compte tenu de l'activité exercée, il sera octroyé une indemnité, sous forme de prime, pour temps d'habillage/déshabillage équivalente à 10 minutes par jour travaillé.

### ▶ Prime semestrielles (13<sup>e</sup> mois)

Deux primes sont versées, l'une avec les versements du mois précédent le départ en vacances, l'autre avec les versements de novembre. (La « prime de vacances » concerne la période allant du 1<sup>er</sup> novembre N-1 au 30 avril N ; celle de « fin d'année » concerne la période du 1<sup>er</sup> mai n au 31 octobre N.). Ces primes ne sont versées qu'au personnel ayant un minimum de trois mois de présence dans l'entreprise, au moment du paiement. Chacune de ces primes est égale à un demi-mois d'appointements moyens bruts ; sauf pour les salariés qui n'ont pas été présents sur toute la période de calcul de la prime : le montant est proratisé au temps de présence.

### ▶ Prime de Présence

Cette prime concerne les salariés dont le coefficient se situe entre 140 et 305 inclus.

Formule de calcul : Valeur de la prime \* nb de jours de présence. En cas d'absence (absences injustifiées et maladie) à son poste de travail, le salarié ne perçoit pas la prime journalière.

# Rémunération

## Primes

### ▶ Prime Télétravail

L'indemnité de télétravail est fixée et révisée chaque année au titre des NAO.

### ▶ Autres primes

- Prime samedi : Les samedis travaillés devront faire l'objet d'une déclaration préalable par e-mail, au département Ressources Humaines, par le Responsable du Département concerné, en indiquant les personnes concernées, les horaires de travail et le motif. Une copie sera faite au service Sécurité. Les heures effectuées au titre de travaux exceptionnels du samedi devront être déclarées par les Responsables du Département, mensuellement au Département Ressources Humaines par e-mail, au responsable RH dédié et copie au responsable Paie. Une prime spéciale sera attribuée pour chaque samedi travaillé. La prime est attribuée pour toute journée collectivement travaillée au Manufacturing ouvriers, ETAM, cadres C1 & C2. Elle sera également appliquée aux mêmes catégories professionnelles dans les autres départements en cas d'heures supplémentaires collectives le samedi d'une durée d'au moins 6 heures effectives et validées par le directeur du département et les RH.
- Prime pour heures supplémentaires : Pour le personnel direct et indirect à la grille : Dès lors qu'un salarié effectue 2 heures supplémentaires dans la journée, il bénéficie d'une prime de 6 € (par tranche de 2 heures supplémentaires). Cette prime doit être demandée par la hiérarchie et être conforme aux pointages enregistrés.



# ACCORD DE TÉLÉTRAVAIL

► **RAPPEL: Tous les salariés en Télétravail doivent respecter**

- 10h de travail effectif /jour et 48 h de travail effectif / semaine
- Durée minimal de repos, 11h continues entre 2 journées de travail.
- Horaire obligatoire pour être joignable: 9h00-12h00 / 13h30-16h00 (15h00 le vendredi)

<b>Jours de Travail</b>	<b>5 jours</b>	<b>Entre 3 et 4 jours</b>	<b>Entre 1 et 2 jours</b>	<b>Tps partiel</b>
Jours de Télétravail	2 jours	1 journée	0 jour	1 journée

- La durée de la journée de Télétravail est fixée à 7h36
- Le Télétravail doit respecter les horaires de travail en vigueur et les temps de pause: 45 min de pause le midi et 20 min de pause réparties à raison de 10 min le matin et 10 min l'Après midi.
- Prime de Télétravail 2.04€



# RETRAITE & MEDAILLES

avec accords CET

## ► Préavis de départ volontaire à la retraite

	Ancienneté	Préavis
Non Cadres	6 mois à 2 ans	1 mois
	2 ans minimum	2 mois
Cadres	< 2 ans	1 mois
	> 2 ans	2 mois

## ► Médaille d'honneur du travail

Ancienneté Requise	Médaille
20 ans	Argent
30 ans	Vermeil
35 ans	Or
40 ans	Grand Or



**UNSA,**  
**C'est quoi?**  
**C'est qui?**



# Notre Equipe

collège #1



**Julien Doublet**  
Receiving Center - BVS4



**Emilie Hehn**  
MANUF - BVS2



**Soufian Oumenana**  
LOGISTIQUE - BVS3



**Tarik Farhoune**  
LOGISTIQUE - BVS3



**Pascal Alin**  
RECEPTION - BVS1



**Jonathan Fillieux**  
MANUF CH1 - BVS1



**Arnaud Carbonnier**  
MANUF CH2 - BVS1



**Cédric Saring**  
MANUF CH2 - BVS1



**Mehdi Tahraoui**  
POST PROD - BVS1



**Miguel Limery**  
RECEPTION - BVS1



**Clément Duchaussoy**  
MANUF - BVS1



**Chloé Da Costa Prior**  
LOGISTIQUE - BVS3



**Olivier Rémy**  
POST PROD - BVS1



**Mathieu Bordez**  
MANUF CH1 - BVS1



**Alexandre Brancourt**  
MANUF - BVS4



**Christopher Dias**  
MANUF - BVS2



**Sébastien Trias**  
RECEPTION - BVS1



**Tony Sellier**  
MANUF - BVS1



**Hamadi Soumare**  
MANUF - BVS2

collège #2



**Julien Champion**  
EPG - BVS1



**Celine Vladaj**  
SAV Training - BVS1



**Gérald Mercier**  
ENG VAL - BVS1



**Gaetan Arsac**  
Training - BVS1



**Stéphane Luquet**  
ENG VAL - BVS1



**Monia Guemoun**  
Ventes Fendit - BVS2



**Thibaut Maillet**  
ENG - BVS1



**William Bouras**  
Inventaire - BVS1

collège #3



**Jérôme Clément**  
ACHATS - BVS1



**Aurore Voiemont**  
ACHATS - BVS1



**Loïc Sarrant**  
ENG - BVS1



**Wahid Benbrahim**  
ACHATS - BVS1



**Nicolas Gapon**  
MARKETING - BVS4



**David Lambert**  
LEGAL - BVS1



**Amandine Baur**  
ENG - BVS1



**Jonathan Ferlier**  
ENG VAL - BVS4



**Hamza Ammedlous**  
ACHATS - BVS1



**Gael Dehais**  
ENG VAL - BVS1

# NOS ENGAGEMENTS

1

- Défendre l'équité et la reconnaissance des compétences pour tous les métiers

2

- Être un partenaire social transparent et force de propositions

3

- Garantir la santé, la sécurité et le bien-être au travail, en participant activement au CSSCT

4

- Veiller à une politique salariale juste et évolutive, en étant force de proposition lors des NAO

5

- Favoriser la montée en compétences et l'évolution professionnelle

# NOS VALEURS

Nous mettons un point d'honneur à travailler tous ensemble main dans la main, quel que soit le site ou le poste que nous occupons. Car c'est ainsi que nous souhaitons représenter chacun d'entre vous, et faire porter votre voix.

## COLLECTIF

Renouer avec votre confiance car beaucoup d'entre vous ont perdu confiance dans le syndicalisme.

A l'UNSA AGCO, nous pensons qu'il faut vous redonner l'envie de nous faire confiance, et nous mettons tout en œuvre pour répondre à vos demandes, ou vous accompagner.

## CONFIANCE

Nous nous engageons à écouter vos idées, vos revendications afin de les défendre auprès de la Direction

## ECOUTE

Nous travaillons dans le respect de chacun.

## RESPECT

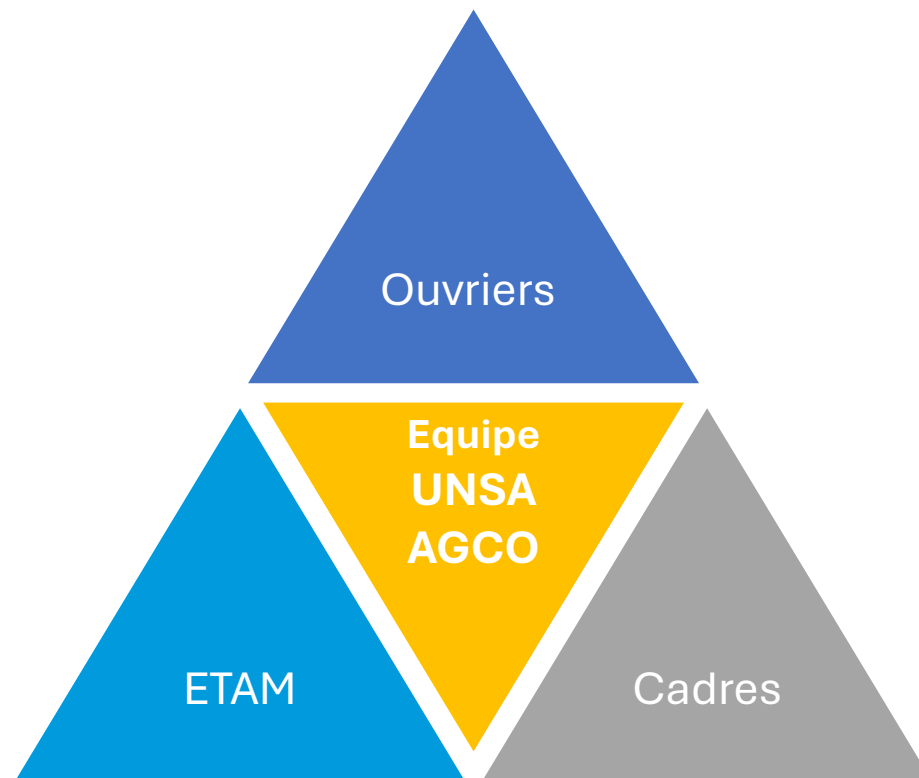
Nos élus se forment pour mieux répondre aux besoins quotidiens et pour défendre vos intérêts.

## EXPERTISE

# NOTRE FONCTIONNEMENT

## Un travail d'équipe !

Car chaque catégorie socio-professionnelle a ses spécificités, il est important de bien comprendre les problématiques rencontrées. Notre équipe est composée de salariés de chacune de ces catégories, répartis sur tous les sites afin de vous représenter au mieux



# NOUS CONTACTER

Toutes nos coordonnées à portée de clic !



06.08.99.45.66



[UNSA@agcocorp.com](mailto:UNSA@agcocorp.com)



[www.agco.unsa.org](http://www.agco.unsa.org)