

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail,
de l'emploi,
de la formation
professionnelle
et du dialogue social

Ministère de l'agriculture,
de l'agroalimentaire
et de la forêt

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2012/40 DU 27 OCTOBRE 2012

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....	1
Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt	51

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/40

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Bâtiment et travaux publics (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés) : avenant n° 1 du 26 juin 2012 à l'accord du 4 mai 2011 relatif aux chèques-vacances.....	3
Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales [Bouches-du-Rhône]) : accord du 20 juin 2012 relatif à la gestion des appels de cotisations du paritarisme départemental.....	7
Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales [Bouches-du-Rhône]) : accord du 20 juin 2012 relatif au comité d'action sociale.....	9
Commissaires-priseurs judiciaires : accord du 5 septembre 2012 relatif au régime de prévoyance	13
Distribution directe : dénonciation par lettre du 14 septembre 2012 de la FILPAC CGT de l'avenant n° 9 du 1^{er} juin 2006.....	30
Jouets, bimbeloterie, bazars (entreprises de commerce de gros) : dénonciation par lettre du 20 septembre 2012 de la CSNGJB de la convention	31
Journalistes : accord du 1^{er} juin 2012 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} juillet 2012	32
Métallurgie (Deux-Sèvres) : accord du 7 septembre 2012 relatif aux taux effectifs garantis annuels et à la valeur du point pour l'année 2012	34
Métallurgie (Var) : accord du 6 septembre 2012 relatif aux taux effectifs garantis pour l'année 2012.....	37
Pâtisserie : avenant n° 76 du 19 juin 2012 relatif aux frais de soins de santé.....	39
Ports de plaisance : avenant n° 83 du 7 septembre 2012 relatif aux salaires et à la prime exceptionnelle pour l'année 2012	44
Presse (information spécialisée [cadres, TAM]) : accord du 1^{er} juin 2012 relatif aux salaires minima garantis au 1^{er} juillet 2012	46
Presse (information spécialisée [employés]) : accord du 1^{er} juin 2012 relatif aux salaires minima garantis au 1^{er} juillet 2012	48
Spectacle (AFDAS) : adhésion par lettre du 20 juillet 2012 de l'APFP à l'avenant du 5 juillet 2011 portant création du fonds d'assurance formation du spectacle.....	50

Brochure n° 3005-I

Accord nationaux
TRAVAUX PUBLICS
(Tome I. – Accords nationaux)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale
BÂTIMENT
IDCC : 1596. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale
BÂTIMENT
IDCC : 1597. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

AVENANT N° 1 DU 26 JUIN 2012
À L'ACCORD DU 4 MAI 2011 RELATIF AUX CHÈQUES-VACANCES
NOR : ASET1251263M

Entre :

La CAPEB ;

La FFB ;

La FFIE ;

La FNTP ;

La FNSCOP,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP ;

La FNCB CFDT ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FG FO BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'avenant n° 1 du 26 juin 2012 a pour objet de modifier l'article 1^{er} de l'accord national du 4 mai 2011.

Article 1^{er}

Entreprises et bénéficiaires concernés

L'article 1^{er} de l'accord national du 4 mai 2011 est modifié et remplacé par les dispositions qui suivent :

Sont comprises dans le champ du présent accord les entreprises du bâtiment telles que définies :

- à l'article 1^{er} de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962, modifié par le décret n° 76-879 du 21 septembre 1976 (c'est-à-dire les entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) ;
- ou à l'article 1^{er} de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962, modifié par le décret n° 76-879 du 21 septembre 1976 (c'est-à-dire les entreprises occupant plus de 10 salariés),

et les entreprises des travaux publics telles que définies à l'article 1.1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992 qui sont visées à l'article L. 411-9 du code du tourisme, c'est-à-dire qui ont moins de 50 salariés et sont dépourvues de comité d'entreprise.

L'accès aux chèques-vacances est ouvert à l'ensemble des bénéficiaires visés à l'article L. 411-1 du code du tourisme, et notamment des salariés des entreprises qui auront choisi d'entrer dans le dispositif en adhérant à l'association gestionnaire.

Les apprentis et titulaires d'un contrat d'insertion en alternance ainsi que les salariés, sous réserve qu'ils soient présents depuis au moins 2 mois dans l'entreprise, bénéficient de l'accès aux chèques-vacances.

La mise en œuvre du dispositif des chèques-vacances est annuelle et porte sur l'année civile. Elle nécessite l'adhésion préalable de l'entreprise à l'association gestionnaire visée à l'article 4 de l'accord national du 4 mai 2011.

Chaque année civile, l'entreprise est libre d'appliquer ou non le dispositif des chèques-vacances. Si elle décide de renouveler son application d'une année sur l'autre, elle en informe au plus tard le 30 avril l'ensemble du personnel et les délégués du personnel, s'il y en a, conformément au 4 de l'article 2 ci-après.

Cependant, pour la première année d'adhésion, cette information sera donnée au plus tard le 15 novembre de l'exercice.

Article 2

Entrée en vigueur et extension

Cet avenant abroge et se substitue à l'article 1^{er} de l'accord national du 4 mai 2011 relatif à l'organisation du chèque-vacances dans les entreprises du BTP visées à l'article L. 411-1 du code du tourisme.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Cet avenant entrera en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2012.

Fait à Paris, le 26 juin 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Modalités d'acquisition et d'abondement des chèques-vacances BTP

Option à choisir par l'employeur

(En euros.)

MONTANT de chèques- vacances	SALAIRE	OPTION A		OPTION B		OPTION C	
		Abondement égal à 50 % du versement du salarié		Abondement égal à 75 % du versement du salarié		Abonnement égal à 100 % du versement du salarié	
		Part salariée	Abondement employeur	Part salariée	Abondement employeur	Part salariée	Abondement employeur
100	≥ 110 % Smic	67	33	57	43	50	50
	< 110 % Smic	60	40	49	51	40	60
150	≥ 110 % Smic	100	50	86	64	75	75
	< 110 % Smic	90	60	73	77	60	90
200	≥ 110 % Smic	133	67	114	86	100	100
	< 110 % Smic	120	80	97	103	80	120
250	≥ 110 % Smic	167	83	143	107	125	125
	< 110 % Smic	150	100	121	129	100	150
300	≥ 110 % Smic	200	100	171	129	150	150
	< 110 % Smic	180	120	146	154	120	180
350	≥ 110 % Smic	233	117	200	150	175	175
	< 110 % Smic	210	140	170	180	140	210

MONTANT de chèques- vacances	SALAIRE	OPTION A		OPTION B		OPTION C	
		Abondement égal à 50 % du versement du salarié		Abondement égal à 75 % du versement du salarié		Abondement égal à 100 % du versement du salarié	
		Part salariée	Abondement employeur	Part salariée	Abondement employeur	Part salariée	Abondement employeur
400	≥ 110 % Smic	267	133	229	171	200	200
	< 110 % Smic	240	160	194	206	160	240
500	≥ 110 % Smic	333	167	286	214	250	250
	< 110 % Smic	300	200	243	257	200	300
600	≥ 110 % Smic	400	200	343	257	300	300
	< 110 % Smic	360	240	291	309	240	360
700	≥ 110 % Smic	467	233	400	300	350	350
	< 110 % Smic	420	280	340	360	290	410

Brochure n° 3117

Convention collective nationale
IDCC : 843. – BOULANGERIE-PÂTISSERIE
(Entreprises artisanales)

ACCORD DU 20 JUIN 2012
RELATIF À LA GESTION DES APPELS
DE COTISATIONS DU PARITARISME DÉPARTEMENTAL
(BOUCHES-DU-RHÔNE)

NOR : ASET1251252M
IDCC : 843

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux représentant les boulangeries et boulangeries-pâtisseries artisanales des Bouches-du-Rhône ayant conclu un accord pour le financement du paritarisme départemental des Bouches-du-Rhône en date du 20 juin 2012, devant les problèmes d'appels de cotisations qui leur sont posés et les difficultés de collecter les cotisations trimestrielles, ont convenu d'un commun accord de faire appel à l'organisme de retraite complémentaire et de prévoyance de la corporation, pour que celui-ci fasse les appels de cotisations tous les trimestres civils en leurs lieux et place, en même temps que les appels de cotisations pour la retraite complémentaire et la prévoyance.

Article 1^{er}

En référence à l'article 2 « Cotisations » de l'accord du 20 juin 2012, AG2R-ISICA effectuera les appels de cotisations pour le financement du paritarisme départemental à compter du premier trimestre 2013 et tous les trimestres suivants.

Article 2

Les cotisations recueillies par AG2R-ISICA seront reversées au cours du mois suivant le trimestre défini sur le compte bancaire du financement pour le paritarisme départemental, dont le numéro est : 14607 00050 06119508962 19 de la BPPC, 245, boulevard Michelet, 13009 Marseille. Un RIB sera remis à la signature de l'accord.

Article 3

Le taux d'appel de cotisation est de 0,40 % de la masse salariale des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie artisanale des Bouches-du-Rhône.

Article 4

Pour la gestion d'appels de cotisations trimestrielles effectuée par AG2R-ISICA, un pourcentage de 3 % sera retenu sur le montant total des cotisations recueillies tous les trimestres.

Article 5

Le présent accord est rédigé en nombre d'exemplaires suffisants pour chaque organisation syndicale signataire et l'organisme collecteur.

Fait à Paris, le 20 juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UDMABBP Bouches-du-Rhône ;

NSABBP Bouches-du-Rhône.

Syndicats de salariés :

CGT ;

CFTC.

Brochure n° 3117

Convention collective nationale

**IDCC : 843. – BOULANGERIE-PÂTISSERIE
(Entreprises artisanales)**

**ACCORD DU 20 JUIN 2012
RELATIF AU COMITÉ D'ACTION SOCIALE
(BOUCHES-DU-RHÔNE)**

NOR : ASET1251253M

IDCC : 843

PRÉAMBULE

Toutes les organisations syndicales salariales et patronales ont été convoquées par courrier recommandé avec avis de réception pour participer aux négociations de nouveaux accords pour le comité d'action sociale des Bouches-du-Rhône en date du 20 juin 2012.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales salariales de la corporation des boulangeries et boulangeries-pâtisseries artisanales signataires souhaitent renégocier l'accord du 20 octobre 1983 ainsi que son avenant du 6 mai 1992, dénoncés par courrier avec avis de réception du 21 juillet 2011.

Cette renégociation est nécessaire afin de dissocier les accords départementaux sur les salaires et avantages sociaux du personnel des boulangeries et boulangeries-pâtisseries artisanales des Bouches-du-Rhône et le financement du paritarisme départemental.

Cette renégociation a pour effet de réorganiser la représentativité syndicale au sein du comité d'action sociale des boulangeries artisanales des Bouches-du-Rhône.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales salariales de la corporation des boulangeries et boulangeries-pâtisseries artisanales signataires souhaitent la continuité des œuvres sociales, les aides aux familles en détresse, l'organisation de voyages pour les anciens et les actifs, pour l'ensemble des personnes travaillant dans les entreprises artisanales de boulangerie et de boulangerie-pâtisserie du département.

Afin de permettre un tel développement d'activités sociales et pour tenir compte des différentes structures de négociations en place au sein de la corporation, il est apparu indispensable de donner aux instances de la corporation les moyens financiers de pouvoir mener à bien leur mission et, notamment, de réaliser un travail de qualité au profit des entreprises artisanales de boulangerie-pâtisserie et de leurs salariés.

Article 1^{er}

Création d'un comité d'action sociale

Par le présent accord, il est apparu que le maintien du comité d'action sociale est reconnu pour les aides administratives, morales et pécuniaires qu'il apporte, mais aussi pour le resserrement des liens entre tous les travailleurs de la profession. Cet accord régit les parties.

Article 2

Cotisation

Il est instauré une cotisation égale à 0,50 % du salaire brut, pour chaque membre, indexé et limité sur le plafond de la sécurité sociale, elle sera retenue sur bulletin de salaire. L'employeur aura l'obligation de reverser cette cotisation au comité d'action sociale tous les 6 mois. Dans l'éventualité d'un refus du salarié, formulé par écrit, de cotiser, l'employeur sera dégagé de toute responsabilité et sera tenu de communiquer au comité d'action sociale, par courrier recommandé avec avis de réception, le nom et l'adresse du salarié réfractaire au paiement afin qu'il puisse être poursuivi pour non-respect de l'accord départemental.

Pour les employeurs, compte tenu de la difficulté d'obtenir un chiffre exact, il est convenu, entre les parties, de calculer leurs parts sur le plafond de la sécurité sociale indexé.

Pour les entreprises travaillant sans personnel, la cotisation sera calculée dans la limite du plafond de la sécurité sociale. Dans le cas d'un déplafonnement, la cotisation sera calculée sur le dernier plafond en vigueur augmenté et indexé des taux d'augmentation salariale.

Article 3

Ouverture des droits

L'ensemble des services du comité d'action sociale doit être offert aux boulangers, pâtisseries, personnel de vente et autres salariés des boulangeries-pâtisseries artisanales des Bouches-du-Rhône travaillant dans les entreprises du ressort du département. Pour l'ouverture des droits, il sera demandé de fournir des justificatifs tels que bulletin de salaire pour les salariés et bordereau de paiement pour les employeurs.

Article 4

Trésorerie

Pour éviter tout problème de trésorerie au comité d'action sociale, les cotisations prévues par l'accord départemental dénoncé le 21 juillet 2011 restent en application jusqu'au 31 décembre 2012.

Article 5

Administration

Le comité d'action sociale sera administré par un conseil d'administration de 20 membres (employeurs et salariés par moitié) travaillant ou ayant travaillé dans la corporation de la boulangerie et de la boulangerie-pâtisserie artisanale du département des Bouches-du-Rhône, rattachés à une organisation syndicale représentative de la corporation des boulangeries et boulangeries-pâtisseries artisanales du département, signataire de l'accord du 20 juin 2012 et ayant des statuts déposés en préfecture des Bouches-du-Rhône, issus des membres d'assemblée générale. Chaque organisation syndicale salariale et patronale signataire, désigne ses membres d'assemblée générale. Ils doivent obligatoirement être employeurs ou salariés en activité ou retraités de la corporation et appartenir à une organisation syndicale représentative statutairement dans le département.

Article 6

Bureau

Les organisations signataires et travaillant dans la corporation et dans le département désignent les membres qui composeront le bureau du comité d'action sociale (12 membres employeurs et salariés). Tous les membres qui composeront le bureau sont issus du conseil d'administration.

Le bureau sera composé de :

Collège employeur :

- un président ;
- un trésorier ;
- un secrétaire
- trois membres du bureau.

Collège salarié :

- un président adjoint ;
- un trésorier adjoint ;
- un secrétaire adjoint ;
- trois membres du bureau.

Tous les membres qui composent l'assemblée générale, le conseil d'administration et le bureau sont élus pour un mandat de 2 ans. Tous les membres sont rééligibles. Seules les organisations syndicales signataires, travaillant dans la corporation et le département, ont pouvoir de désigner ou de révoquer ses membres, représentant leur organisation.

Article 7

Réunions

Assemblée générale

L'assemblée générale se réunit une fois par an, au cours du premier trimestre civil. La date et le lieu de l'assemblée générale sont fixés par le bureau. L'ordre du jour est fixé par les présidents sur conseil du bureau.

Elle ratifie le rapport moral et les comptes de l'année écoulée.

Elle donne quitus aux trésoriers et au bureau pour l'exercice de l'année écoulée.

Conseil d'administration

Le conseil d'administration se réunit une fois par an, 15 jours minimum avant la date de l'assemblée générale. Il valide ou rectifie l'ordre du jour formulé par les présidents et le bureau.

Bureau

Les membres du bureau se réunissent une fois par mois, sur convocation des présidents. L'ordre du jour est établi par les présidents. Un procès-verbal relatant les points de discussion de l'ordre du jour est rédigé pour toutes les réunions de bureau. Une permanence est assurée par les présidents, une fois par mois, pour traiter les affaires courantes et négocier les contrats liés aux activités du comité d'action sociale.

Auditeurs aux comptes

Les auditeurs aux comptes sont convoqués pour vérifier la comptabilité tous les trimestres. Ils sont convoqués par les présidents par lettre simple. En début d'année, un calendrier des dates de vérification des comptes est fixé. Ils rédigent un procès-verbal, qu'ils présentent en assemblée générale. Un compte rendu verbal consigné sur procès-verbal est effectué au cours de la réunion de bureau qui suit la vérification des comptes du trimestre.

Article 8

Dépôt et enregistrement

Les parties signataires sont d'un commun accord pour que le présent accord départemental du comité d'action sociale fasse l'objet d'un dépôt d'enregistrement à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Ils formulent également le souhait que tout soit mis en œuvre pour en obtenir son extension à toutes les entreprises relevant des activités de boulangerie et de boulangerie-pâtisserie artisanale du département des Bouches-du-Rhône.

Article 9

Entrée en vigueur

Le présent accord du comité d'action sociale prendra effet le premier jour du mois qui suivra la date d'enregistrement du dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 10

Dénonciation

La dénonciation du présent accord pourra être faite par l'une des organisations syndicales signataires. Cette dénonciation, pour être valablement retenue, devra être effectuée par courrier recommandé avec avis de réception, adressé à toutes les autres organisations syndicales et à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, 3 mois avant la date d'anniversaire de la signature du présent accord. Toute dénonciation non effectuée dans les conditions citées ci-dessus sera nulle et non avenue. Cependant, le présent accord restera en application pendant la durée de 2 ans (durée du mandat des présidents) au cours de laquelle de nouvelles négociations devront être ouvertes par l'organisation patronale signataire. Dans l'hypothèse où un nouvel accord ne serait pas conclu dans la durée impartie, le présent accord resterait en l'état.

Fait à Marseille, le 20 juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UDMABBP Bouches-du-Rhône ;

NSABBP Bouches-du-Rhône.

Syndicats de salariés :

CGT ;

CFTC.

Brochure n° 3363

Convention collective nationale

IDCC : 2785. – **SOCIÉTÉS DES VENTES VOLONTAIRES
DE MEUBLES AUX ENCHÈRES PUBLIQUES
ET DES OFFICES DE COMMISSAIRES-PRISEURS JUDICIAIRES**

ACCORD DU 5 SEPTEMBRE 2012
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1251250M

IDCC : 2785

La chambre nationale des commissaires-priseurs judiciaires, le syndicat des maisons de ventes volontaires aux enchères publiques et les organisations syndicales de salariés représentatives décident de mettre en œuvre un régime de prévoyance pour les salariés des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires.

L'organisme gestionnaire qui met en œuvre le présent régime est soumis aux dispositions du code de la mutualité.

Sont retenues les garanties suivantes :

- décès ;
- frais d'obsèques ;
- rente éducation ;
- rente de conjoint ;
- incapacité temporaire ;
- incapacité permanente totale ou partielle ;
- invalidité ;
- rente perte d'autonomie temporaire.

Article 1^{er}

Champ d'application

Cet accord professionnel a pour objet d'instituer un régime obligatoire et indivisible, généralisé à tous les salariés des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires agissant sous la forme de sociétés commerciales.

Article 2

Bénéficiaires

Sont bénéficiaires tous les salariés inscrits à l'effectif quelle que soit la nature du contrat de travail, présents au travail, en congé parental, en congé maternité ou en arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident du travail au jour de l'entrée en vigueur du régime de prévoyance. On entend par bénéficiaires :

- les salariés inscrits à l'effectif de l'entreprise, y compris ceux qui remplissent les conditions d'ancienneté requises mais qui n'ont pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la sécurité sociale car ils ne peuvent justifier d'au moins 200 heures de travail ;
- les salariés atteints d'une pathologie survenue antérieurement à la souscription ;
- les salariés mis en arrêt maladie à la date de signature de l'accord ;
- les anciens salariés s'ils souscrivent dans les 6 mois qui suivent la rupture ou le terme du contrat de travail, sous réserve du paiement de la cotisation globale ;
- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé âgées de moins de 60 ans, si elles adhèrent dans les 6 mois du décès, au régime de prévoyance, sous réserve du paiement de la cotisation globale.

CHAPITRE I^{ER}

GARANTIES EN CAS DE DÉCÈS

Article 3

Décès, quelle qu'en soit la cause

Versement d'un capital aux bénéficiaires de l'assuré décédé, égal à 300 % du salaire annuel brut de référence tel que défini à l'article 11. Toutefois, le capital ne peut être inférieur, quelle que soit la nature du contrat de travail, à 70 % du plafond annuel de la sécurité sociale. La revalorisation de ce capital minimum est indexée sur l'évolution du plafond de la sécurité sociale au 1^{er} janvier de chaque année.

En cas de décès intervenant après une période d'arrêt de travail pour maladie ou accident, le salaire annuel brut servant de calcul au capital est revalorisé sur la base de l'évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale entre la date de l'arrêt de travail et celle du décès.

3.1. Décès par accident du travail ou maladie professionnelle

En cas de décès par accident du travail ou maladie professionnelle, reconnus comme tels par la sécurité sociale, le capital défini à l'article 3 est majoré de 25 %.

Le capital ne peut être inférieur, quelle que soit la nature du contrat de travail, à 88 % du plafond annuel de la sécurité sociale. La revalorisation de ce capital minimum est indexée sur l'évolution du plafond de la sécurité sociale au 1^{er} janvier de chaque année.

Il n'y a pas d'ancienneté requise en cas de décès suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

3.2. Bénéficiaires du capital

Sauf stipulation contraire écrite, valable au jour du décès, le bénéfice du capital garanti en cas de décès de l'assuré est dévolu au conjoint dans les liens du mariage, ou au concubin, ou à l'ayant droit du Pacs, ou, à défaut, aux héritiers de l'assuré.

Si l'assuré désire que le capital ne soit pas attribué selon la clause ci-dessus, il doit en faire la déclaration au gestionnaire du régime.

Le changement de bénéficiaire ne prend effet qu'à la date à laquelle l'assureur gestionnaire du régime a reçu notification de ce changement.

3.3. Double effet en cas de décès du conjoint

En cas de décès du conjoint non remarié d'un participant prédécédé, avant son départ à la retraite, les enfants à charge au décès du participant et étant encore à charge fiscalement du conjoint au moment de son décès reçoivent un nouveau capital.

Si le décès de l'assuré et celui de son conjoint provenant d'une même cause accidentelle indépendante de leur volonté surviennent l'un et l'autre au plus tard dans les 48 heures qui suivent le fait accidentel, les dispositions du paragraphe ci-dessus s'appliquent.

Le montant du capital est réparti par parts égales entre les enfants.

3.4. Versement du capital décès

Sur production d'un certificat de décès et après vérification de la clause bénéficiaire, un acompte équivalent à 50 % est versé immédiatement au bénéficiaire désigné.

3.5. Temps partiel

Pour les salariés à temps partiel, le calcul des prestations définies est celui de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

Article 4

Frais d'obsèques

En cas de décès de l'assuré, les frais d'obsèques sont remboursés à la personne qui aura acquitté ces frais ou à l'organisme indiqué par la personne en charge des obsèques dans la limite de 231 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Le remboursement des frais d'obsèques se cumule avec le versement du capital décès.

Article 5

Rente éducation

En cas de décès de l'assuré, une rente éducation, dont le montant est calculé en pourcentage du salaire annuel brut de référence tel que défini à l'article 11, est versée pour chaque enfant à charge au sens fiscal, dans la limite :

- du 18^e anniversaire ;
- du 26^e anniversaire s'il poursuit des études supérieures ;
- sans limitation de durée en cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale avant le 21^e anniversaire, le mettant dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle.

5.1. Montant de la rente

Pour l'ensemble des assurés :

- 8 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de moins de 8 ans ;
- 10 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de 8 à 15 ans ;
- 12 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de 16 ans révolus ou 26 ans si poursuite d'études.

5.2. Paiement de la rente

La rente est versée d'avance chaque mois.

5.3. Revalorisation

La rente est revalorisée conformément aux dispositions des articles 12 et 12.1.

5.4. Temps partiel

Pour les salariés à temps partiel, l'assiette de calcul des prestations définies est celle de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

Article 6

Rente de conjoint survivant

En cas de décès du salarié laissant un conjoint ou un concubin, il est versé à l'ayant droit survivant une rente viagère et une rente temporaire.

6.1. Montant de la rente

La rente viagère est égale à 10 % et la rente temporaire de 15 % du salaire annuel de référence tel que défini à l'article 11.

6.2. Durée de versement de la rente

La rente viagère est versée de la date du décès de l'assuré à celle du conjoint survivant.

La rente temporaire est versée jusqu'au moment où le conjoint atteint l'âge légal pour demander la liquidation de sa retraite et au plus tard jusqu'au décès du conjoint survivant.

6.3. Paiement de la rente

Elle est versée d'avance chaque mois.

6.4. Revalorisation de la rente

La rente est revalorisée conformément aux dispositions des articles 12 et 12.1.

6.5. Temps partiel

Pour les salariés à temps partiel, l'assiette de calcul des prestations définies est celle de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

CHAPITRE II

GARANTIES EN CAS D'ARRÊT POUR MALADIE OU ACCIDENT

Article 7

Incapacité temporaire de travail

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident entraînant le versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale, le régime de prévoyance verse des indemnités complémentaires.

Dès lors qu'ils remplissent les conditions requises, les salariés travaillant moins de 200 heures par trimestre et n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations de la sécurité sociale bénéficient des droits au titre du régime de prévoyance dans les mêmes conditions que les autres salariés.

7.1. Date d'effet

Le régime de prévoyance verse une indemnité journalière complémentaire à celle de la sécurité sociale à l'expiration de la période de maintien du salaire prévue par la convention collective.

7.2. Montant des prestations

Le montant de l'indemnité journalière complémentaire est fixé de manière à garantir, y compris l'éventuel salaire partiel :

- 30 % du salaire brut TA ;
- 80 % du salaire brut TB et TC.

Cette indemnité est majorée par le complément familial.

7.3. Complément familial

Une indemnité complémentaire est versée au salarié ayant des enfants à charge, sans toutefois que la somme des versements ne puisse excéder la rémunération mensuelle brute du salarié qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

Le versement du complément familial de 5 % s'effectue par enfant à charge.

Ce complément familial s'ajoute également au salaire défini par la convention collective lorsque le salarié a épuisé son droit au maintien intégral du salaire versé par l'employeur.

7.4. Durée de versement

Les indemnités complémentaires sont versées tant que les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale et, en cas de longue maladie, au maximum pendant 1 095 jours. En tout état de cause, le versement cesse à la date de liquidation de la pension de retraite par la sécurité sociale.

7.5. Revalorisation

Les prestations complémentaires sont revalorisées conformément aux dispositions de l'article 12.

7.6. Paiement

1. Cas où le contrat de travail est maintenu

Il appartient à l'employeur d'établir mensuellement, à terme échu, le bulletin de paie correspondant au versement des prestations nettes et d'effectuer les différents précomptes.

2. Cas où le contrat de travail est rompu

Les prestations garanties par le régime de prévoyance sont payées directement par l'organisme de prévoyance au bénéficiaire, qui en assure la déclaration auprès de l'administration fiscale.

CHAPITRE III

INCAPACITÉ PERMANENTE TOTALE OU PARTIELLE

La reconnaissance par la sécurité sociale de la stabilisation d'un état d'incapacité consécutif à un accident du travail, de trajet ou d'une maladie professionnelle, au sens de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale, ouvre droit au versement d'une rente trimestrielle viagère versée par le gestionnaire du régime de prévoyance. Cette garantie est distincte de l'invalidité.

Article 8

Conditions

Le salarié doit être victime d'un accident du travail, d'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle qui ne lui permet plus d'accomplir le métier pour lequel il a été embauché. Le reclassement du salarié dans une autre activité de l'entreprise ne lui fait pas perdre le bénéfice de la garantie. Pour les salariés à temps partiel, l'assiette de calcul des prestations définies est celle de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

8.1. Date d'effet

Le régime de prévoyance verse une rente trimestrielle, sans condition d'ancienneté, dès le versement d'une rente par la sécurité sociale.

8.2. Montant de la rente

Le montant de la rente versé par l'assureur est de :

- 10 % du salaire annuel brut de référence lorsque le taux d'incapacité retenu par la sécurité sociale est au moins égal à 20 % ;

- 20 % du salaire annuel brut de référence lorsque le taux d'incapacité retenu par la sécurité sociale est supérieur à 20 % mais inférieur à 50 % ;
- 30 % du salaire annuel de référence lorsque le taux d'incapacité est supérieur à 50 %.

L'incapacité permanente d'un taux supérieur à 80 % donne lieu, en outre, au versement anticipé des garanties en cas de décès.

8.3. Durée de la rente

Le service de la rente prend fin à la cessation de l'incapacité permanente totale ou partielle, et au plus tard à la cessation du versement de la rente d'incapacité par la sécurité sociale.

8.4. Paiement de la rente

La rente est versée d'avance chaque trimestre civil. Elle est revalorisée conformément aux dispositions de l'article 12.

8.5. Complément familial

Dès lors qu'un salarié a un ou plusieurs enfants à charge et qu'il ne perçoit pas la totalité de son salaire, il reçoit un complément familial égal à 5 % du salaire annuel brut de référence. Ce complément est payé directement au bénéficiaire par l'organisme gestionnaire.

8.6. Rente perte d'autonomie temporaire

La garantie a pour objet le versement d'une rente perte d'autonomie lorsque le salarié est victime, par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, d'une perte d'autonomie qui nécessite l'assistance d'une tierce personne pour les actes quotidiens de la vie.

Le montant de la rente est de 15 % du salaire annuel de référence.

Sur simple demande, l'organisme gestionnaire envoie un questionnaire à faire compléter par le médecin traitant et à retourner sous pli confidentiel au service médical.

Par perte d'autonomie, on entend l'impossibilité d'exercer seul, même de façon partielle, au moins 3 des 5 actes de la vie courante.

Les 5 actes de la vie courante sont :

- boire et manger ;
- se lever, s'habiller et se déshabiller, se coucher ;
- se déplacer dans le logement ;
- se laver ;
- aller aux toilettes.

Pour les salariés à temps partiel, l'assiette de calcul des prestations définies est celle de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

La rente perte d'autonomie s'ajoute à une éventuelle allocation perte d'autonomie.

8.7. Paiement de la rente

La rente mensuelle est payable d'avance directement au bénéficiaire.

8.8. Durée du versement

Le service de la rente prend fin à la cessation de la perte d'autonomie, et au plus tard à la cessation du versement de la rente visée à l'article 8.2.

8.9. Revalorisation

La rente est revalorisée conformément aux dispositions de l'article 12.

En cas d'invalidité permanente totale ou partielle entraînant le versement d'une rente par la sécurité sociale, l'assuré bénéficie d'une rente complémentaire en pourcentage du salaire annuel brut de référence.

Article 9

Date d'effet

Le versement de la rente d'invalidité complémentaire intervient dès la notification de l'état d'invalidité par la sécurité sociale. La pension d'invalidité se substitue à l'indemnité journalière perçue au titre de l'incapacité temporaire.

9.1. Montant de la prestation

Le montant de la rente en pourcentage du salaire annuel brut de référence, tel que défini à l'article 11, varie selon la catégorie d'invalidité reconnue par la sécurité sociale. Elle est égale à :

- 1^{re} catégorie : 15 % ;
- 2^e catégorie : 25 % ;
- 3^e catégorie : 35 %.

Cette rente est versée en complément de celle de la sécurité sociale. Pour les salariés à temps partiel, l'assiette de calcul des prestations définies est celle de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

9.2. Durée du versement

La rente cesse d'être versée à la cessation de l'état d'invalidité.

9.3. Paiement

La rente complémentaire est versée trimestriellement à terme échu.

9.4. Revalorisation

La rente est revalorisée conformément aux dispositions de l'article 12.

9.5. Invalidité totale et définitive

Le classement par la sécurité sociale en invalidité 3^e catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale avant la date de liquidation de la pension de retraite par la sécurité sociale permet à l'assuré de bénéficier par anticipation du capital décès, des rentes éducation et de conjoint.

9.6. Rente perte d'autonomie temporaire

La garantie a pour objet le versement d'une rente perte d'autonomie lorsque le salarié est victime, par suite d'un accident ou d'une maladie, d'une perte d'autonomie qui nécessite l'assistance d'une tierce personne pour les actes quotidiens de la vie. Cette rente est versée uniquement aux salariés classés par la sécurité sociale en 3^e catégorie d'invalidité.

Le montant de la rente est de 15 % du salaire annuel de référence.

Lorsque le salarié est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et qu'il est classé en invalidité, il perçoit cette rente sans toutefois qu'elle puisse se cumuler avec celle versée précédemment pour une incapacité permanente.

Sur simple demande, l'organisme gestionnaire envoie un questionnaire à faire compléter par le médecin traitant et à retourner sous pli confidentiel au service médical.

Par perte d'autonomie, on entend l'impossibilité d'exercer seul, même de façon partielle, au moins 3 des 5 actes de la vie courante.

Les 5 actes de la vie courante sont :

- boire et manger ;
- se lever, s’habiller et se déshabiller, se coucher ;
- se déplacer dans le logement ;
- se laver ;
- aller aux toilettes.

Pour les salariés à temps partiel, l’assiette de calcul des prestations définies est celle de l’équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

La rente perte d’autonomie s’ajoute à une éventuelle allocation perte d’autonomie.

9.7. Durée

Le service de la rente prend fin à la cessation de la perte d’autonomie, et au plus tard à la cessation du versement de la rente d’invalidité.

9.8. Paiement de la rente

La rente mensuelle est payable trimestriellement d’avance directement au bénéficiaire.

9.9. Revalorisation

La rente est revalorisée conformément aux dispositions de l’article 12.

CHAPITRE V

FONDS COLLECTIF DE RENTE POUR SOUTIEN SCOLAIRE

Garanties supprimées à effet du 1^{er} janvier 2008.

CHAPITRE VI

SITUATIONS PARTICULIÈRES

Article 10

Situations particulières

10.1. Rechutes

En cas de rechute d’une affection ou d’un accident suite à une reprise du travail dans un délai de 3 mois, le salarié bénéficie des garanties du régime de prévoyance dès le premier jour de son arrêt.

10.2. Maternité

En cas de maladie ou d’accident survenu pendant le congé de maternité entraînant une non-reprise du travail à l’issue du congé, les garanties du présent régime sont maintenues.

10.3. Chômage

A tout salarié en chômage total, bénéficiant des allocations pour perte d’emploi, les garanties du régime restent acquises sous réserve de verser les cotisations correspondant au présent régime.

Pour l’application des dispositions des articles 3, 5 et 6, de celles des chapitres III et IV, la base de calcul est le salaire de référence perçu au cours des 12 derniers mois d’activité précédant le mois au cours duquel a eu lieu le départ de la société. Pour l’application des articles 7 et 8, la rémunération garantie est limitée au montant de l’allocation mensuelle de chômage.

10.4. Congé parental

Pendant la durée du congé parental, les garanties du présent régime sont maintenues.

10.5. Etat de guerre

En cas de guerre mettant en cause l'Etat français, les garanties ne peuvent avoir effet que dans les conditions déterminées par la législation sur les assurances sur la vie en temps de guerre.

CHAPITRE VII

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 11

Salaire annuel brut de référence

Le salaire annuel brut de référence est établi à partir des rémunérations brutes y compris les primes, gratifications et 13^e mois perçus au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ou le décès dans la limite de la tranche C.

Définitions :

- la tranche A (TA ou TI) ;
- la tranche B/C (TB/C ou T2/3) comprise entre le plafond TA de la sécurité sociale et huit fois ce plafond ;
- pour les anciens salariés ou les personnes garanties du chef de l'assuré décédé, il est établi à partir du salaire perçu au cours des 12 derniers mois d'activité ou du décès précédant le mois au cours duquel a lieu le départ de l'étude ou de la société commerciale de vente volontaire aux enchères publiques ;
- pour les salariés à temps partiel, l'assiette de la cotisation est celle du salaire à temps complet reconstitué conformément aux dispositions de la présente convention relatives au temps partiel.

Article 12

Revalorisation des prestations

Les prestations garanties sont revalorisées au 1^{er} janvier de chaque année selon le même pourcentage d'augmentation que celui du plafond de la sécurité sociale.

Les prestations en cours de paiement, dont le fait générateur est survenu antérieurement à la date du 1^{er} janvier, sont revalorisées au premier versement des prestations du premier trimestre.

12.1. Décès

Si le décès survient alors que le salarié se trouve en état d'incapacité temporaire ou d'invalidité, les prestations garanties sont déterminées en fonction de sa situation de famille lors du décès et de la rémunération brute annuelle du salarié à la date de l'arrêt de travail, revalorisée en fonction de l'évolution du plafond de la sécurité sociale entre la date de l'arrêt et celle du décès.

Article 13

Notion d'enfant à charge

Sont considérés comme enfants à la charge du participant tous les enfants légitimes, reconnus, naturels, adoptifs ou recueillis ou à naître, au sens de la législation fiscale.

CHAPITRE VIII

GESTION DU RÉGIME

Tous les employeurs relevant du champ d'application de la convention collective doivent souscrire un contrat d'adhésion auprès de l'organisme gestionnaire désigné en annexe I.

Une convention de gestion est conclue entre les organismes assureurs et les membres de la commission mixte paritaire, signataires de l'accord de prévoyance.

Article 14

Obligation d'adhérer

Les études de commissaires-priseurs judiciaires et les sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques doivent obligatoirement adhérer auprès de l'organisme désigné pour assurer la mutualisation des risques conformément aux dispositions des articles L. 911-1, L. 912 et L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Les études de commissaires-priseurs judiciaires et les sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques entrant dans le champ professionnel du présent accord dont l'une des catégories de leur personnel bénéficie déjà d'un régime de prévoyance à la date de signature du présent accord sont tenues de souscrire les garanties du présent accord pour cette dernière catégorie auprès de l'organisme de prévoyance désigné à l'annexe I.

Les études de commissaires-priseurs judiciaires et les sociétés de ventes volontaires entrant dans le champ d'application du présent accord professionnel et dont l'ensemble du personnel bénéficie déjà d'un régime de prévoyance à la date de signature du présent accord sont tenus de souscrire les garanties du présent accord pour l'ensemble de leur personnel auprès de l'organisme de prévoyance désigné à l'annexe I.

En tout état de cause, toutes les études de commissaires-priseurs judiciaires et toutes les sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques entrant dans le champ d'application de l'accord professionnel portant création d'un régime de prévoyance doivent adhérer, pour les garanties du présent accord, à l'organisme de prévoyance désigné à l'annexe I au plus tard le 1^{er} mars 2013.

Par un contrat d'adhésion et une convention de gestion, l'organisme mutualisateur précise les procédures administratives et financières pour simplifier la mise en œuvre du régime.

Les études de commissaires-priseurs judiciaires et les sociétés commerciales de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques tiennent à la disposition du gestionnaire toutes les pièces comptables de nature à justifier les éléments servant de base tant au calcul des cotisations qu'à celui des prestations.

Article 15

Réserve d'égalisation

Un fonds dit « de réserve d'égalisation » est créé. La réserve d'égalisation reçoit la participation aux excédents du régime et des produits financiers sur les provisions.

Aucun tiers – notamment actionnaire d'une société d'assurance, réassureur, courtier, agent général – ne peut recevoir un quelconque pourcentage de la participation aux excédents du régime et des produits financiers.

A compter du 1^{er} janvier 2008, ce fonds de réserve est alimenté à hauteur de 40 % des cotisations brutes de réassurance du régime, par 75 % des excédents bruts de réassurance du régime et des produits financiers constatés au jour de la signature du présent accord.

Les excédents du régime et les produits financiers sont versés au plus tard dans le mois qui suit la fin de l'exercice.

Le gestionnaire présente le compte de participation aux excédents du régime.

Le fonds d'égalisation alimente en tant que de besoin le fonds collectif de rente pour soutien scolaire et le fonds de revalorisation.

La réserve d'égalisation appartient au régime.

Article 16

Gestion de la cotisation

Le taux de cotisation défini par l'accord constitue la contrepartie des risques couverts par le régime. Cette cotisation est globale. Sur chaque risque, il est affecté un pourcentage de la cotisation globale. Le taux des cotisations et sa répartition sont définis à l'annexe II du présent accord.

Au vu du rapport annuel, la commission paritaire de surveillance du régime peut modifier le pourcentage affecté sur chaque risque s'il s'avère que le taux de couverture d'un risque est inférieur à 0,85 ou s'il est supérieur à 0,95.

Article 17

Rapport annuel

A la fin de chaque exercice et au plus tard dans les 3 mois qui suivent l'arrêté des comptes, l'organisme gestionnaire désigné établit un rapport à l'attention de la commission paritaire de surveillance du régime.

Ce rapport porte sur tous les éléments d'ordre démographique, économique, financier et social nécessaires à l'appréciation de l'application du présent accord. L'organisme gestionnaire présente et commente les comptes de résultat et le bilan du régime conformes aux dispositions de l'article L. 932-24-1 du code de la sécurité sociale.

Chacune des garanties fait l'objet d'une observation sur le ratio cotisation/prestation.

L'organisme gestionnaire présente un compte de résultat détaillé de chaque garantie, conforme aux obligations légales.

Des tableaux comparatifs, d'une année sur l'autre, permettant d'apprécier l'évolution du régime, risque par risque, sont insérés dans le rapport annuel. Les garanties couvrant les accidents du travail, l'incapacité permanente ou partielle ainsi que l'invalidité sont présentées avec la nature du handicap.

L'organisme modifie, à la demande de la commission paritaire de surveillance, la présentation du rapport annuel.

Chaque adhérent est destinataire du rapport annuel, lequel doit être également remis aux délégués du personnel.

Article 18

Bilan d'application

Les parties signataires se réunissent pour faire le bilan d'application du régime au plus tard dans un délai de 3 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent régime.

En fonction des possibilités résultant des différents constats, bilans et analyses, les partenaires sociaux proposent à la commission paritaire et à l'organisme gestionnaire l'adaptation ou l'amélioration des prestations existantes, voire la création de garanties nouvelles.

Si un déséquilibre venait à se produire dans le rapport prestations/cotisations nécessitant le réajustement du taux de cotisation, les signataires du présent accord, réunis en commission paritaire, décideraient, en concertation avec l'organisme gestionnaire, du nouveau taux de cotisation.

Article 19

Réexamen des modalités d'organisation de la mutualisation des risques

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties au présent accord ont désigné, en qualité d'organisme assureur de l'ensemble des garanties prévoyance, l'organisme mentionné à l'annexe I « Gestionnaire du régime ».

Les partenaires sociaux signataires devront, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, réexaminer le choix de l'organisme assureur désigné. Pour ce

faire, la commission paritaire de surveillance se réunira régulièrement, et au plus tard 6 mois avant l'expiration de ce délai de 5 ans, en vue de procéder à une analyse comparative.

19.1. Transfert du contrat

En cas de transfert du contrat de prévoyance à un nouvel organisme, l'organisme qui perd la gestion du contrat assure les prestations en cours de service, y compris le capital décès.

L'organisme qui perd la gestion des risques assure les revalorisations des prestations en cours, conformément aux dispositions de l'article 12.

Le nouvel organisme doit accepter, selon les conditions de l'appel d'offres, le maintien du contrat selon les modalités définies au présent accord durant 3 ans.

La réserve d'égalisation et le fonds collectif de rente pour soutien scolaire sont transférés au nouvel organisme, qui en assure la gestion.

Le fonds de revalorisation demeure propriété de l'organisme gestionnaire qui perd la gestion du régime. Cet organisme assure les revalorisations des prestations en cours de service et le paiement des garanties décès.

Article 20

Frais de gestion

Les frais de gestion par risque ne doivent pas être supérieurs à ceux recommandés par le CTIP.

En tout état de cause, les frais de gestion doivent être justifiés par l'organisme gestionnaire et ne peuvent être supérieurs à :

- 7 % pour la garantie décès ;
- 7,5 % pour le service des rentes ;
- 8 % pour les prestations complémentaires de l'incapacité temporaire.

Ces frais de gestion s'imputent sur la cotisation nette de réassurance.

Article 21

Cessation des garanties

Les garanties cessent au plus tard au moment de la liquidation de la retraite, à l'exception des rentes viagères, sous condition suspensive, des rentes en cours de versement, notamment la rente éducation ainsi que celle servie par le fonds collectif de rente pour soutien scolaire.

Les personnes garanties peuvent toutefois souscrire dans les 6 mois de la liquidation de la retraite un contrat individuel en contrepartie du paiement global de la cotisation conformément aux dispositions de la loi Evin et de la loi n° 94-678 du 8 août 1994.

L'adhésion, à titre individuel, des bénéficiaires des points 4 et 5 de l'article 2 proroge les garanties tant que ceux-ci versent les cotisations.

Article 22

Risques exclus

La mutilation volontaire.

Les blessures ou les lésions provenant de rixes ou d'insurrection, sauf dans le cas où le participant n'y prend pas part directement ou s'il est en état de légitime défense.

Les blessures provenant de faits de guerre dans la mesure où ces risques sont exclus par la législation en vigueur.

Article 23

Information du salarié

Une notice d'information élaborée par l'organisme gestionnaire en concertation avec les signataires de l'accord collectif portant création d'un régime de prévoyance est remise par les offices de commissaires-priseurs judiciaires et les sociétés de ventes volontaires à tous les salariés. Si une modification des garanties du régime intervient, une notice complémentaire est remise aux salariés.

Le contrat de travail et le bulletin de salaire mentionnent les coordonnées de l'organisme gestionnaire du régime. En cas de rupture du contrat de travail, il doit être mentionné sur la lettre de licenciement ou sur le certificat de travail que le salarié peut bénéficier du maintien de la couverture des risques garantis par le présent régime ainsi que les conditions de souscription auprès de l'institution de prévoyance.

Article 24

Prescription

Les délais de prescription prévus en matière de prestations sont ceux mentionnés à l'article L. 221-11 du code de la mutualité. Toutefois, cette prescription ne court pas pour les offices de commissaires-priseurs judiciaires ou les sociétés de ventes volontaires qui se seraient exonérés des obligations résultant du présent accord.

CHAPITRE IX

COMMISSION PARITAIRE DE SURVEILLANCE

Il est institué une commission paritaire de surveillance du régime de prévoyance des salariés des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires.

Article 25

Composition

La commission est composée des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord, à raison d'un titulaire et d'un suppléant, et d'un nombre égal de membres désignés par la chambre nationale des commissaires-priseurs et le syndicat des maisons de ventes volontaires aux enchères publiques.

La désignation d'un salarié d'un office de commissaires-priseurs judiciaires ou d'une société de ventes volontaires emporte autorisation d'absence rémunérée.

Un président et un secrétaire sont désignés pour un mandat annuel, respectivement et en alternance, par chacun des collèges.

Lorsque la commission se réunit pour statuer sur la gestion du fonds d'action sociale, la commission est alors composée également des organisations syndicales de salariés et professionnelles représentatives non signataires de l'accord.

Article 26

Attributions

La commission a un pouvoir de décision autonome, notamment en matière :

- de suivi et de contrôle du régime ;
- de répartition des cotisations sur chaque risque, dans le respect du taux global ;
- d'action sociale ;
- du contrôle des opérations administratives et financières ;
- de la gestion du fonds d'action sociale ;
- d'information complémentaire sur le fonctionnement du régime.

En outre, la commission dispose, sur délégation de la commission mixte paritaire et de la commission paritaire de conciliation prévues aux articles 54 et 62 de la convention collective nationale du 17 décembre 2008, d'un pouvoir :

- d'interprétation et d'application du texte de l'accord ;
- d'examen des litiges résultant de cette application.

La commission paritaire de surveillance se réunit au moins une fois par an et sur saisine d'un salarié sur l'application de l'accord, sur convocation de son président ou de son secrétaire. En outre, la commission se réunit pour recevoir le rapport d'activité, les comptes de résultat et le bilan du régime.

Article 27

Logistique

La préparation et la tenue des réunions de la commission paritaire de surveillance ainsi que les frais exposés par ses membres à l'occasion de leurs travaux sont à la charge du gestionnaire. Ainsi, afin de couvrir ces frais, les organisations signataires perçoivent 1 % du montant de la cotisation annuelle nette de réassurance à répartir à parts égales entre les organisations signataires.

En outre, chacune des organisations signataires : chambre nationale des commissaires-priseurs, syndicat des maisons de ventes volontaire ou organisations syndicales de salariés participe à l'information de la mise en place d'une couverture sociale par des insertions dans leurs publications professionnelles.

Le gestionnaire met à la disposition le typon de l'insertion. Ces insertions sont facturées au gestionnaire.

Article 28

Formation

Les formations effectuées avec le concours du gestionnaire du régime, dans le cadre du lancement du régime et de son suivi, sont à la charge du gestionnaire à raison de 1 jour annuel par organisation signataire de l'accord.

A effet du 1^{er} janvier 2012, les partenaires sociaux ont décidé de créer un fonds de solidarité.

CHAPITRE X

FONDS DE SOLIDARITÉ

Article 29

Objet du fonds de solidarité

Le fonds de solidarité a pour objet, notamment, d'apporter une aide financière aux participants en invalidité qui, du fait de leur état de santé, ont dû faire face à des dépenses exceptionnelles pour aménager leur domicile.

Le fonds de solidarité peut également intervenir dans d'autres cas de secours, à l'appréciation de la commission paritaire de surveillance qui gère le fonds.

Article 30

Fonctionnement du fonds de solidarité

Le fonds de solidarité est géré par la commission paritaire de surveillance (CPS).

La CPS examine les dossiers et demande les éventuelles pièces justificatives.

Les aides financières sont accordées dans la limite des sommes disponibles dans le fonds de solidarité.

Les partenaires sociaux ont décidé de faire un point d'étape au cours de l'exercice 2016 pour apprécier le maintien ou non de cette commission en fonction des demandes qui auront été formulées depuis sa création.

En cas de suppression du fonds de solidarité, les sommes présentes dans le fonds seront réaffectées au crédit du compte de résultat au 1^{er} janvier de l'exercice suivant.

Article 31

Financement du fonds de solidarité

Le fonds de solidarité est financé au moyen d'une cotisation égale à 0,01 % de la masse salariale.

Fait à Paris, le 5 septembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SYMEV ;

CNCPJ ;

SNCPJ.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

SPCPSVV CFE-CGC.

ANNEXE I
GESTIONNAIRES DU RÉGIME

Depuis le 1^{er} janvier 2003, la gestion du régime de prévoyance des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires est assurée par la Macif Mutualité prévoyance collective, mutuelle régie par le livre II du code de la mutualité, immatriculé sous le numéro 779 558 501.

Au 1^{er} janvier 2013, la désignation de Macif Mutualité, mutuelle régie par le livre II du code de la mutuelle, Siren n° 779 558 501, en tant qu'organisme assureur du régime est renouvelée pour la durée mentionnée à l'article 19 du présent accord.

ANNEXE II

COTISATIONS

La loi portant réforme des retraites (loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010) a reporté l'âge de départ légal à la retraite de 60 à 62 ans. Cette modification législative a pour conséquence d'allonger de 2 ans la durée de couverture des salariés en situation d'incapacité de travail ou d'invalidité et, par conséquent, la durée de service des prestations.

Pour faire face à ce nouvel engagement, l'organisme gestionnaire est amené à constituer un provisionnement supplémentaire de 2 ans. Si le contrat d'assurance est résilié pendant cette période transitoire, il est prévu le versement d'une indemnité de résiliation par les entreprises adhérentes au présent accord de prévoyance.

Au vu du résultat créditeur, au 31 décembre 2010, du compte de résultat du régime de prévoyance, les partenaires sociaux ont demandé à l'organisme gestionnaire (Macif Mutualité) de provisionner l'intégralité du différentiel de provision au 31 décembre 2011.

A compter du 1^{er} janvier 2012, les cotisations sont portées de 1,65 % à 1,77 % de la tranche A et de 1,65 % à 1,77 % des tranches B et C sur le salaire annuel de référence et sont déterminées comme suit.

Pour la tranche A :

- 1,61 % pour l'employeur ;
- 0,16 % pour le salarié.

La cotisation relative à la complémentaire maladie est à la charge exclusive du salarié.

Pour les tranches B et C : 1,77 %.

La cotisation des tranches B et C est répartie comme suit :

- 0,53 % pour l'employeur ;
- 1,24 % pour le salarié.

La cotisation de 0,38 % sur la tranche B relative à la complémentaire maladie est à la charge exclusive du salarié.

Brochure n° 3316

Convention collective nationale
IDCC : 2372. – DISTRIBUTION DIRECTE

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 14 SEPTEMBRE 2012
DE LA FILPAC CGT DE L'AVENANT N° 9 DU 1^{ER} JUIN 2006

NOR : ASET1251260M
IDCC : 2372

FILPAC CGT
263, rue de Paris
Case 426
93514 Montreuil Cedex

Montreuil, le 14 septembre 2012.

Monsieur le directeur,

Nous vous prions de bien vouloir enregistrer la dénonciation, par notre organisation syndicale, de l'avenant n° 9 à la convention collective nationale de la distribution directe, signé le 1^{er} juin 2006 et qui a fait l'objet d'un arrêté d'extension en date du 14 décembre 2006 (*JORF* du 29 décembre 2006).

Pour régularisation et conformément aux dispositions des articles L. 2261-9, D. 2231-5 et D. 2231-8 du code du travail, nous vous joignons la copie de nos courriers notifiant cette dénonciation à l'ensemble des parties signataires.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de nos sentiments distingués.

Brochure n° 3053

Convention collective nationale

**IDCC : 450. – ENTREPRISES DE COMMERCE DE GROS
DE JOUETS, BIMBELOTERIE, BAZARS**

**DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 20 SEPTEMBRE 2012
DE LA CSNGJB DE LA CONVENTION**

NOR : ASET1251261M
IDCC : 450

*Chambre syndicale des grossistes en jouets
11, rue Marsollier
75002 Paris*

Paris, le 20 septembre 2012.

Madame, Monsieur,

Nous vous informons que nous dénonçons la convention collective des entreprises de commerce de gros de jouets, bimbéloterie, bazars, signée conjointement le 1^{er} mai 1968 et étendue par arrêté du 14 mai 1970 (*Journal officiel* du 31 mai 1970).

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Le délégué général.

Brochure n° 3136

Convention collective nationale

IDCC : 1480. – JOURNALISTES

ACCORD DU 1^{ER} JUIN 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUILLET 2012

NOR : ASET1251257M

IDCC : 1480

Après concertation entre la FNPS et les organisations syndicales représentatives des journalistes professionnels, il a été convenu ce qui suit :

A compter du 1^{er} juillet 2012, les minima garantis prévus par la convention collective du 27 octobre 1987 des journalistes professionnels sont revalorisés de 1,6 %, fixés suivant le tableau figurant en annexe.

Les parties conviennent de se revoir à compter du mois de septembre afin d'examiner les conditions d'application du présent accord au vu de l'évolution de la situation économique des entreprises et des indices officiels.

Fait à Paris, le 1^{er} juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNPS.

Syndicats de salariés :

CFTC ;

USJ CFDT ;

SNJ ;

SNJ FO.

ANNEXE

Minima garantis mensuels des journalistes de la presse d'information spécialisée au 1^{er} juillet 2012 (art. 22 de la convention collective des journalistes)

Base temps plein : 151,67 heures.

(En euros.)

QUALIFICATION	NIVEAU	SALAIRE minimum conventionnel
Directeur des rédactions	185	2 514
Rédacteur en chef	185	2 514
Rédacteur en chef adjoint	160	2 189
Chef de service rédactionnel	140	1 923
Secrétaire général de la rédaction	140	1 923
Premier secrétaire de rédaction	133	1 837
Premier rédacteur graphiste	133	1 837
Chef de rubrique	133	1 837
Secrétaire de rédaction unique	133	1 837
Reporter-photographe	110	1 537
Reporter-dessinateur	110	1 537
Reporter	110	1 537
Secrétaire de rédaction	110	1 537
Rédacteur-rewriter	110	1 537
Rédacteur réviseur	110	1 537
Rédacteur graphiste	110	1 537
Rédacteur unique	105	1 490
Rédacteur spécialisé	105	1 490
Rédacteur	100	1 474
Stagiaire 2 ^e année	95	1 465
Stagiaire 1 ^{re} année	90	1 435
Prime d'appareil photographique (protocole d'accord du 4 juillet 1979) : 52 €. Elle n'est due que si le journaliste utilise son appareil personnel à la demande de l'employeur.		

Convention collective

**IDCC : 1628. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Deux-Sèvres)
(1^{er} juillet 1991)**

(Bulletin officiel n° 1992-10 bis)
(Etendue par arrêté du 31 juillet 1992,
Journal officiel du 12 août 1992)

**ACCORD DU 7 SEPTEMBRE 2012
RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS
ET À LA VALEUR DU POINT POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1251262M
IDCC : 1628

Entre :

L'UIMM Deux-Sèvres,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Il est institué, dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques des Deux-Sèvres, un barème des taux effectifs garantis annuels applicable à l'ensemble des catégories de personnel visées à l'accord national du 21 juillet 1975 sur les classifications, modifié par les avenants du 30 janvier 1980, du 21 avril 1981, du 4 février 1983, du 25 janvier 1990 et du 10 juillet 1992.

Les taux effectifs garantis représentent le montant des salaires pour chaque niveau de classification au-dessous duquel les salariés ne peuvent être rémunérés, sous réserve des dispositions de l'article 29 de la convention collective concernant les salariés de moins de 18 ans.

Les taux effectifs garantis ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par la convention collective.

Article 2

Le barème des taux effectifs garantis est fixé pour la durée légale du travail actuellement en vigueur, soit 35 heures. Leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et, en conséquence, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Pour vérifier l'application du barème des taux effectifs garantis et le comparer aux sommes réellement perçues, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soumis à cotisations sociales, à l'exception des éléments suivants :

- les sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- les primes d'ancienneté telles que définies par la convention collective ;
- les sommes perçues dans le cadre d'un accord d'intéressement ou de participation ;
- les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- les primes basées sur l'assiduité ;
- les primes liées à l'organisation du travail (travail en équipe, travail de nuit).

Article 3

Pour un horaire hebdomadaire travaillé de 35 heures, le barème des taux effectifs garantis annuels à compter de l'année 2012 s'établit comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
140	16 946
145	16 946
155	16 977
170	17 068
180	17 127
190	17 283
215	17 685
225	18 024
240	18 568
255	19 633
270	20 612
285	21 686
305	23 019
335	25 021
365	27 247
395	29 727

Article 4

Le présent accord prend effet à compter de l'année 2012.

Article 5

Sauf disposition plus favorable adoptée par l'entreprise, la valeur du point permettant de déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques est fixée à 5,10 € (base 35 heures) à compter du 1^{er} janvier 2013.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont adaptables à l'horaire de travail effectif. Elles servent de base au calcul de la prime d'ancienneté.

Article 6

Les travailleurs à domicile sont exclus de l'application du présent accord.

Article 7

Le présent accord sera déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Niort et à la direction des relations du travail à Paris.

Fait à Niort, le 7 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 965. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES**

(Var)

(17 mars 1978)

(Bulletin officiel n° 1987-7 bis)

(Etendue par arrêté du 29 janvier 1988,
Journal officiel du 10 février 1988)

ACCORD DU 6 SEPTEMBRE 2012

RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1251251M

IDCC : 965

Entre :

L'UIMM Var,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFE-CGC ;

La CFTC métallurgie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 16 *b* des dispositions générales de la convention collective du Var, les signataires ont arrêté le barème applicable, à compter de l'année 2012, des taux effectifs garantis annuels, base 151,67 heures correspondant à la durée légale de 35 heures par semaine, lesquels sont annexés aux présentes.

Ces barèmes s'appliquent suivant les conditions de l'article 16 *b* cité plus haut.

Article 2

Il est convenu que, sur demande d'une des parties signataires, une réunion paritaire pourra se tenir en vue d'étudier les conséquences éventuelles de l'évolution de la situation.

Article 3

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Toulon, le 6 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des taux effectifs garantis annuels

Base 35 heures

(En euros.)

NOUVELLE classification	NIVEAU	COEFFICIENT	TEG Ouvriers, agents de maîtrise, administratifs et techniciens
1	I	140	16 947
2		145	16 949
3		155	16 951
4	II	170	16 958
5		180	16 965
6		190	16 974
7	III	215	16 983
8		225	17 023
9		240	17 588
10	IV	255	18 245
11		270	19 319
12		285	20 391
13	V	305	21 610
14		335	23 738
15		365	25 861
16		395	27 987

Brochure n° 3215

Convention collective nationale

IDCC : 1267. – PÂTISSERIE

**AVENANT N° 76 DU 19 JUIN 2012
RELATIF AUX FRAIS DE SOINS DE SANTÉ**

NOR : ASET1251256M

IDCC : 1267

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche réunis en commission paritaire ont décidé, compte tenu des résultats, d'améliorer les prestations du régime « remboursement complémentaire de frais de soins de santé » des salariés sans modification corrélative des cotisations.

Le présent avenant a pour effet de modifier le tableau des prestations garanties figurant à l'article 57 « Garanties » de la convention collective nationale de la pâtisserie.

Le présent avenant précise également, conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite « loi Evin »), les conditions de maintien des garanties aux anciens salariés ne bénéficiant plus du régime conventionnel et modifie en conséquence l'article 61 de la convention collective nationale de la pâtisserie.

Article 1^{er}

Modification de l'article 57 « Garanties »

Le tableau des garanties et ses annotations figurant à l'article 57 de la convention collective nationale de la pâtisserie est remplacé par le tableau et ses annotations ci-dessous.

NATURE DES FRAIS	NIVEAU D'INDEMNISATION ⁽¹⁾ , y compris les prestations versées par la sécurité sociale	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour	225 % de la BR	
Actes de chirurgie (ADC) ⁽²⁾		
Actes d'anesthésie (ADA) ⁽²⁾	250 % de la BR	
Autres honoraires		
Chambre particulière ⁽³⁾	70 € par jour	

NATURE DES FRAIS	NIVEAU D'INDEMNISATION ⁽¹⁾ , y compris les prestations versées par la sécurité sociale	
	Conventionné	Non conventionné
Forfait hospitalier engagé	Frais réels dans la limite du forfait réglementaire en vigueur	
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	25 € par jour	
Transport remboursé par la sécurité sociale	100 % de la BR	
Actes médicaux		
Généralistes (consultations et visites)	130 % de la BR	
Spécialistes (consultations et visites)	200 % de la BR	
Actes de chirurgie (ADC) ⁽²⁾	150 % de la BR	
Actes techniques médicaux (ATM) ⁽²⁾		
Actes d'imagerie médicale (ADI) ⁽²⁾	150 % de la BR	
Actes d'échographie (ADE) ⁽²⁾		
Auxiliaires médicaux	110 % de la BR	
Analyses	110 % de la BR	
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale		
Pharmacie	100 % de la BR	
Pharmacie non remboursée par la sécurité sociale		
Moyens contraceptifs prescrits	Crédit de 80 € par année civile	
Dentaire		
Soins dentaires (à l'exception des inlays, onlays)	100 % de la BR	
Inlay, onlay	330 % de la BR	
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	375 % de la BR	
Inlay core et inlay core à clavettes	330 % de la BR	
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale	260 % de la BR	
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	150 % de la BR	
Orthodontie refusée par la sécurité sociale	250 % de la BR	
Actes dentaires hors nomenclature		
Parodontologie	Crédit de 200 € par année civile	
Implants dentaires	Forfait de 1 000 € par implant, limité à 3 implants par année civile.	
Prothèses non dentaires (acceptées par la sécurité sociale)		
Prothèses auditives	RSS + crédit de 1 200 € par année civile	
Orthopédie et autres prothèses	RSS + crédit de 600 € par année civile	

NATURE DES FRAIS	NIVEAU D'INDEMNISATION ⁽¹⁾ , y compris les prestations versées par la sécurité sociale	
	Conventionné	Non conventionné
Optique Monture Verres Lentilles acceptées par la sécurité sociale Lentilles refusées par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	RSS + 90 € limité à une intervention par année civile Grille optique + RSS, limité à 2 verres par année civile RSS + crédit de 180 € par année civile Crédit de 180 € par année civile	
Actes médicaux non remboursés par la sécurité sociale Chirurgie réfractive	Crédit de 1 000 € par année civile	
Cure thermale (acceptée par la sécurité sociale) Frais de traitement et honoraires Frais de voyage et hébergement	100 % de la BR 250 €	
Maternité Naissance d'un enfant déclaré Fécondation <i>in vitro</i>	300 € Crédit de 300 € par année civile	
Médecines hors nomenclature Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, phytothé- rapie (si intervention par un praticien inscrit auprès d'une association agréée)	40 € par acte, limité à 4 actes par année civile	
Actes de prévention conformément aux disposi- tions du décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005 Prise en charge des trois actes de prévention sui- vants : – détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en deux séances maximum – les vaccinations seules ou combinées de la diph- térie, du tétanos et de la poliomyélite, et ce quel que soit l'âge – vaccin antigrippe saisonnière non remboursé (sur prescription et facture)	100 % de la BR	
<div>BR : base de remboursement. RSS : remboursement sécurité sociale. (1) Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident de travail/maladie professionnelle, et maternité, et sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés. (2) Y compris la prise en charge des dépassements d'honoraires conformément aux dispositions du décret n° 2012-386 du 21 mars 2012 : actes techniques réalisés par les médecins exerçant une spécialité chirurgicale, obstétricale ou d'anesthésie-réanimation encadrés dans les conditions prévues à l'article 36 de la convention signée le 26 juillet 2011 en application de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction issue de l'arrêté pris en application du I de l'article 56 de la loi n° 2011-1906 du 21 décembre 2011 de financement de la sécurité sociale pour 2012. (3) Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 90 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique. En secteur non conventionné, les tarifs sont reconstitués sur la base du tarif de convention ou prix unitaire selon la nomenclature sécurité sociale des actes.</div>		

L'annualité est appréciée par année civile. La part non consommée une année n'est pas reportée l'année suivante.

Grille optique

(En euros.)

CODE LPP	TYPE DE VERRES	MONTANT PAR VERRE
22 61874 – 22 87916 – 22 42457 22 59966 – 22 00393 – 22 26412 22 70413 – 22 03240	Unifocaux simples	70
22 43540 – 22 97441 – 22 42204 22 91088 – 22 73854 – 22 48320 22 83953 – 22 19381 – 22 38941 22 683385 – 22 45036 – 22 06800 22 82793 – 22 63459 – 22 80660 22 65330 – 22 35776 – 22 95896 22 84527 – 22 54868 – 22 12976 22 52668 – 22 88519 – 22 99523	Unifocaux complexes	120
22 59245 – 22 64045 – 22 40671 22 82221 – 22 90396 – 22 91183 22 27038 – 22 99180	Multifocaux ou progressifs simples	150
22 38792 – 22 02452 – 22 34239 22 59660 – 2245384 – 22 95198 22 02239 – 22 52042	Multifocaux ou progressifs complexes	240

Article 2

Modification de l'article 61 « Cessation des garanties »

L'alinéa 9 de l'article 61 « Cessation des garanties » de la convention collective nationale de la pâtisserie est remplacé par la disposition suivante :

« La cotisation retenue est égale à 150 % de la cotisation des actifs prévue à l'article 62 "Cotisations" du présent régime appelé à 125 %. »

Article 3

Date d'effet

Le présent avenant prend effet le 1^{er} octobre 2012.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « La négociation collective – Les conventions et accords collectifs du travail » (livre II de la deuxième partie). Il est réalisé en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt.

Les parties signataires conviennent de demander au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

La confédération nationale des artisans pâtissiers chocolatiers, confiseurs glaciers, traiteurs de France, 31, rue Marius-Aufan, 92309 Levallois-Perret Cedex, se charge des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 19 juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNPCCG.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

CFE-CGC Agro.

Brochure n° 3183

Convention collective nationale
IDCC : 1182. – PORTS DE PLAISANCE

AVENANT N° 83 DU 7 SEPTEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA PRIME EXCEPTIONNELLE
POUR L'ANNÉE 2012
NOR : ASET1251254M
IDCC : 1182

Entre :

La FFPP,

D'une part, et

La FGTE CFDT ;

La FGT CFTC ;

La FNCTT CFE- CGC ;

La FNPD CGT ;

La FETS FO,

D'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er}

Attribution d'une prime exceptionnelle

Les parties signataires du présent avenant à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance décident de la mise en place d'une prime exceptionnelle attribuée au mois de septembre 2012 dans toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du personnel des ports de plaisance.

Cette prime exceptionnelle a pour objectif, notamment, de compenser partiellement les évolutions du pouvoir d'achat au cours de l'année 2012.

Les modalités d'attribution sont les suivantes :

Une prime d'un montant de 250 € brut est attribuée à chaque salarié présent dans l'effectif de l'entreprise entre le 1^{er} janvier 2012 et le 30 septembre 2012 et toujours présent à cette date.

Cette prime varie en fonction du temps de présence du salarié au cours de la période précitée (soit du 1^{er} janvier au 30 septembre 2012) au prorata de sa durée contractuelle de travail et de son temps de présence effectif dans la société.

Article 2

Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant prend effet à compter de la date de sa signature.

Article 3

Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 16 mars 1982.

Article 4

Dépôt et publicité

Le présent accord collectif, conclu selon les dispositions des articles L. 2221-2 et L. 2222-1 et suivants du code du travail, porte modification du préambule et du titre I^{er} de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance.

Il est établi en autant d'exemplaires originaux qu'il est nécessaire pour être remis à chacune des parties signataires et pour l'accomplissement des formalités de publicité et de dépôt telles que prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 7 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3290

Convention collective nationale

IDCC : 1874. – **PRESSE D'INFORMATION SPÉCIALISÉE**
(Cadres, techniciens et agents de maîtrise)

ACCORD DU 1^{ER} JUIN 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA GARANTIS
AU 1^{ER} JUILLET 2012
NOR : ASET1251258M
IDCC : 1874

Après concertation entre la FNPS et les organisations syndicales représentatives des cadres et assimilés, il a été convenu ce qui suit :

A compter du 1^{er} juillet 2012, les minima garantis prévus par la convention collective du 1^{er} juillet 1995 sont revalorisés de 1,6 %, fixés suivant le tableau figurant en annexe.

Les parties conviennent de se revoir à compter du mois de septembre afin d'examiner les conditions d'application du présent accord au vu de l'évolution de la situation économique des entreprises et des indices officiels.

Fait à Paris, le 1^{er} juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNPS.

Syndicats de salariés :

CFDT ;
CGT-FO ;
CFTC ;
CFE-CGC.

ANNEXE

Minima garantis mensuels temps plein (151,67 heures) au 1^{er} juillet 2012

Cadres et assimilés

(En euros.)

GROUPE	NIV.	ANCIENNETÉ							
		A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8
		0 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 9 ans	9 à 12 ans	12 à 15 ans	15 à 18 ans	18 à 20 ans	Plus de 20 ans
II	14	3 098	3 283	3 375	3 466	3 561	3 653	3 747	3 839
	13	2 792	2 905	2 978	3 053	3 127	3 200	3 276	3 352
	12	2 664	2 775	2 849	2 922	2 998	3 071	3 145	3 220
	11	2 533	2 646	2 719	2 792	2 868	2 940	3 015	3 092
	10	2 401	2 515	2 588	2 663	2 737	2 809	2 884	2 959
I	9	2 111	2 204	2 249	2 306	2 360	2 414	2 472	2 528
	8	2 022	2 111	2 166	2 223	2 268	2 325	2 378	2 435
	7	1 929	2 022	2 075	2 131	2 185	2 231	2 285	2 342
	6	1 840	1 929	1 974	2 041	2 092	2 148	2 204	2 249
Assimilés	5	1 778	1 853	1 895	1 941	1 988	2 034	2 078	2 123
	4	1 778	1 853	1 895	1 941	1 988	2 034	2 078	2 123
	3	1 723	1 798	1 843	1 886	1 932	1 979	2 026	2 069
	2	1 723	1 798	1 843	1 886	1 932	1 979	2 026	2 069
	1	1 670	1 723	1 768	1 817	1 862	1 903	1 950	1 997

EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE	DE 0 À 12 MOIS	DE 12 À 24 MOIS
Cadre débutant	1 670	1 741
Technicien débutant	1 574	1 649

Brochure n° 3289

Convention collective nationale
IDCC : 1871. – PRESSE D'INFORMATION SPÉCIALISÉE
(Employés)

ACCORD DU 1^{ER} JUIN 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA GARANTIS
AU 1^{ER} JUILLET 2012
NOR : ASET1251259M
IDCC : 1871

Après concertation entre la FNPS et les organisations syndicales représentatives des employés, il a été convenu ce qui suit :

A compter du 1^{er} juillet 2012, les minima garantis prévus par la convention collective du 1^{er} juillet 1995 sont revalorisés de 1,6 %, fixés suivant le tableau figurant en annexe.

Les parties conviennent de se revoir à compter du mois de septembre afin d'examiner les conditions d'application du présent accord au vu de l'évolution de la situation économique des entreprises et des indices officiels.

Fait à Paris, le 1^{er} juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNPS.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC.

ANNEXE

Minima garantis mensuels temps plein (151,67 heures) au 1^{er} juillet 2012

Employés

(En euros.)

NIVEAU	ANCIENNETÉ							
	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8
	0 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 9 ans	9 à 12 ans	12 à 15 ans	15 à 18 ans	18 à 20 ans	Plus de 20 ans
15	1 735	1 780	1 829	1 874	1 919	1 965	2 012	2 043
14	1 692	1 736	1 780	1 827	1 870	1 915	1 960	1 989
13	1 649	1 691	1 734	1 776	1 822	1 864	1 907	1 935
12	1 604	1 646	1 688	1 729	1 770	1 815	1 855	1 883
11	1 560	1 601	1 641	1 681	1 722	1 761	1 804	1 831
10	1 516	1 554	1 595	1 634	1 673	1 711	1 750	1 776
9	1 487	1 522	1 560	1 599	1 636	1 674	1 711	1 736
8	1 451	1 481	1 514	1 549	1 586	1 624	1 660	1 684
7	1 439	1 443	1 473	1 502	1 537	1 571	1 607	1 631
6	1 434	1 439	1 441	1 470	1 498	1 531	1 564	1 586
5	1 432	1 434	1 436	1 464	1 490	1 519	1 550	1 572
4	1 430	1 432	1 434	1 443	1 470	1 496	1 522	1 543
3	1 427	1 430	1 432	1 437	1 446	1 471	1 496	1 513
2	1 425	1 427	1 430	1 432	1 439	1 446	1 471	1 486
1	1 423	1 425	1 427	1 430	1 432	1 438	1 445	1 460

Accord professionnel national
FONDS D'ASSURANCE FORMATION
DES ACTIVITÉS DU SPECTACLE
(AFDAS)
(12 septembre 1972)

ADHÉSION PAR LETTRE DU 20 JUILLET 2012
DE L'APFP À L'AVENANT DU 5 JUILLET 2011 PORTANT CRÉATION
DU FONDS D'ASSURANCE FORMATION DU SPECTACLE
NOR : ASET1251255M

APFP
5, rue d'Hauteville
75010 Paris

Paris, le 20 juillet 2012.

Messieurs,

L'avenant du 5 juillet 2011 à la convention portant création du fonds d'assurance formation du spectacle du 12 septembre 1972 telle que modifiée par les précédents avenants et en dernier lieu par celui du 25 mai 2005 a fait l'objet d'un dépôt auprès des services de la direction des relations du travail en date du 19 septembre 2011 et une demande d'extension a été effectuée.

L'APFP n'a pu le signer avant cette date.

Aussi, par la présente, nous vous confirmons notre adhésion à cet accord et vous prions de bien vouloir considérer notre signature comme acquise au titre de ce texte.

Nous vous prions d'agréer, Messieurs, l'expression de nos sentiments distingués.

Le président de l'APFP.

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/40

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Coopératives agricoles, CUMA et SICA : accord du 23 mai 2012 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle « Technicien conseil aux adhérents de coopérative »	53
Exploitations de polyculture, d'élevage et de cultures légumières de plein champ (Côtes-d'Armor) : avenant n° 97 du 3 juillet 2012	76
Exploitations forestières, scieries agricoles et propriété forestière (Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère et Puy-de-Dôme) : avenant n° 30 du 1 ^{er} juillet 2010	77
Exploitations forestières, scieries agricoles et propriété forestière (Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère et Puy-de-Dôme) : avenant n° 31 du 13 janvier 2011	80
Exploitations forestières, scieries agricoles et propriété forestière (Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère et Puy-de-Dôme) : avenant n° 32 du 12 janvier 2012	83

Accord collectif
COOPÉRATIVES AGRICOLES, CUMA ET SICA

ACCORD DU 23 MAI 2012
RELATIF À LA CRÉATION D'UN CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE
« TECHNICIEN CONSEIL AUX ADHÉRENTS DE COOPÉRATIVE »

NOR : AGRS1297168M

PRÉAMBULE

Depuis le début des années 1990, la coopération agricole s'est engagée dans une stratégie de développement fondée sur des démarches qualité-produit et sécurité alimentaire. Cette stratégie a nécessité la mise en œuvre de moyens nouveaux permettant l'adaptation de la production au marché. Ainsi, dans le cadre de la charte du conseil coopératif, les coopératives agricoles se sont engagées auprès des adhérents sur un conseil de qualité.

Le technicien conseil aux adhérents de coopérative s'inscrit dans ce contexte avec pour objectif d'apporter une valeur ajoutée à toutes productions agricoles des adhérents de coopérative. En fonction de la stratégie définie par l'entreprise coopérative et des exigences du marché, il conseille l'adhérent sur les techniques de production, sur les bonnes quantités dans les choix d'orientation et d'optimisation de production et de ses achats. Ce conseil est évidemment réalisé dans le respect des exigences réglementaires.

Par l'accord-cadre interbranches du 20 mars 2003, un certificat de qualification professionnelle « Technicien conseil aux adhérents de coopératives » (CQP TCAC) a été créé, puis décliné principalement en 2007 dans la branche des coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux.

Afin d'accompagner l'évolution des missions des conseillers dans les coopératives agricoles et renforcer la cohérence du conseil, une réflexion a été lancée sur la rénovation du CQP TCAC intégrant les éléments suivants :

- l'accroissement du nombre des coopératives exerçant plusieurs activités relevant de différentes branches de la coopération agricole et désireuses de disposer d'un CQP transversal ;
- la construction d'une certification interbranches favorisant l'employabilité des titulaires entre les différents secteurs de la coopération agricole ;
- les travaux de l'observatoire paritaire prospectif interbranches des métiers, des qualifications et de l'emploi, de la coopération agricole dont l'un des axes de travail porte sur la transversalité des emplois et des qualifications entre les branches de la coopération agricole ;
- la volonté d'inscrire le CQP TCAC rénové au répertoire national des certifications professionnelles, afin de contribuer à sa consolidation et à sa sécurisation.

Dans ce cadre, la commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et de la formation professionnelle de la coopération agricole a procédé à la rénovation du CQP TCAC de 2003 en établissant un nouveau référentiel d'activités, de compétences et de certification du CQPI TCAC.

Article 1^{er}

Champ d'application

Sous réserve des dispositions de l'annexe I, le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements d'outre-mer) et vise les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent des 6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater de l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime.

Article 2

CQPI. – Référentiels

Le présent accord entérine la création du certificat de qualification professionnelle interbranches « Technicien conseil aux adhérents de coopérative » (CQPI TCAC), dont le référentiel d'activités, de compétences et de certification a été arrêté par décision de la commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et de la formation professionnelle de la coopération agricole, le 16 mai 2012.

Le référentiel susvisé est annexé au présent accord (annexe II).

Article 3

Répertoire national des certifications professionnelles

Afin d'être éligible au titre de la validation des acquis de l'expérience, les parties signataires demandent que le CQPI TCAC soit inscrit au répertoire national des certifications professionnelles.

Les parties soulignent que cette inscription participe à la consolidation et la sécurisation du CQPI TCAC.

Article 4

Durée et portée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il annule et remplace, dans toutes ses dispositions, l'accord-cadre relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle « Technicien conseil aux adhérents de coopérative » signé le 20 mars 2003.

Article 5

Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur le jour de sa signature.

Article 6

Révision

Le présent accord peut être révisé totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision devra être adressée, par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 3 mois suivant la saisine.

Article 7

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par lettre recommandée avec avis de réception, par une ou plusieurs parties signataires ou ayant adhéré, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à

défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis, conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Article 8

Notification. – Dépôt

Etabli en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 9

Extension

Les parties signataires sollicitent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 23 mai 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Coop de France.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;

CFTC-Agri ;

FGTA FO ;

SNCOA CFE-CGC ;

UNSA2A.

ANNEXE I

Ont expressément demandé à être exclus du champ d'application du présent accord :

- les coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) ;
- les coopératives agricoles et SICA coopératives membres de la FCB (fédération nationale des coopératives agricoles et SICA de transformation de la betterave) ainsi que les personnes morales qu'elles contrôlent.

ANNEXE II

CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE INTERBRANCHES

« Technicien conseil aux adhérents de coopérative » (TCAC)

*Référentiel du CQPI TCAC adopté lors de la réunion de la CPNIEFP
de la coopération agricole du 16 mai 2012*

1. CIRCONSTANCES DE CRÉATION DE LA CERTIFICATION

Dans le cadre de la réflexion globale sur la gestion des emplois et des compétences dans la coopération agricole, plusieurs étapes ont permis d'élaborer ce document :

- une étude détaillée de l'évolution des besoins des entreprises de la filière à travers l'élaboration de l'observatoire des métiers de la coopération agricole ;
- la nécessité d'inscrire le certificat de qualification professionnelle interbranches « Technicien conseil aux adhérents de coopérative » (CQPI TCAC) au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), cela afin de satisfaire aux exigences de la charte du conseil coopératif et du référentiel de certification pour le conseil à l'utilisation de produits phytopharmaceutiques ;
- la mise en place d'un groupe de travail, composé de coopératives, de fédérations régionales et de plusieurs sections de coop de France, chargé d'amender et valider le présent document.

Contexte professionnel spécifique

Depuis le début des années 1990, le secteur coopératif s'est engagé dans une stratégie de développement fondée sur des démarches qualité-produit et sécurité alimentaire. Cette stratégie a nécessité la mise en œuvre de moyens nouveaux permettant l'adaptation de la production au marché.

A cela s'ajoute la réglementation sur les activités de conseil (système de conseil agricole SCA ⁽¹⁾) et celles liées à l'utilisation de produits phytopharmaceutiques, dans le cadre de l'article L. 254-1 du chapitre 36 du Grenelle II, qu'elles soient indépendantes, ou liées à la distribution ou à l'application.

Cette activité se définit ainsi :

« L'activité de conseil à l'utilisation de produits phytopharmaceutiques visée au 3° de l'article L. 254-1 correspond à l'action de proposer ou de recommander ou de préconiser à titre individuel ou collectif, une méthode de lutte contre les organismes nuisibles aux végétaux comprenant l'utilisation d'au moins un produit défini à l'article L. 253-1. Cette activité ne peut s'exercer que sur la base d'un diagnostic * de la situation phytosanitaire d'une culture ou d'un ensemble cohérent de végétaux fondé sur des données d'observation produites par le conseiller ou son client, et en tenant compte des données publiques publiées par les réseaux définis à l'article L. 201-1. »

(1) Circulaire du MAAP du 7 décembre 2009, en référence du règlement (CE) n° 73/2009 du Conseil du 19 janvier 2009 établissant des règles communes pour les régimes de soutien direct dans le cadre de la politique agricole commune et établissant certains régimes de soutien en faveur des adhérents, modifiant les règlements (CE) n° 1290/2005, (CE) n° 247/2006 et (CE) n° 378/2007, et abrogeant le règlement (CE) n° 1782/2003.

Ainsi donc, dans un environnement professionnel qui se complexifie, les conseillers doivent disposer d'un savoir-faire qui tend à s'équilibrer entre les quatre dimensions de leur métier : agronomique, économique, commerciale et réglementaire. Sans cet équilibre, il y a un risque sur la qualité du service rendu et sur l'adaptation permanente du conseiller à son emploi.

Le technicien conseil aux adhérents de coopérative s'inscrit dans ce contexte avec pour objectif d'apporter une valeur ajoutée à toutes productions agricoles des adhérents de coopérative. En fonction de la stratégie définie par l'entreprise coopérative et en fonction des exigences du marché, il conseille l'adhérent au bon moment sur les techniques de production, sur les bonnes quantités dans les choix d'orientation et d'optimisation de production et de ses achats. Ce conseil est évidemment réalisé dans le respect des exigences réglementaires.

2. DESCRIPTION DE LA QUALIFICATION CIBLÉE

Appellation de l'emploi

L'emploi décrit dans ce référentiel est celui de technicien conseil aux adhérents de coopérative (TCAC).

Dans les entreprises, les appellations d'usage sont :

- technicien conseil ;
- agent de développement ;
- agent relation culture ;
- technicien nutrition animale ;
- agent technico-commercial (production animale ou végétale) ;
- technico-commercial en production animale.

Situation fonctionnelle

Le conseiller est placé sous la responsabilité soit :

- du directeur de la coopérative ou de la filiale ;
- du responsable filière ;
- du directeur agronomique ;
- du directeur « productions animales » ;
- du directeur « approvisionnement » ;
- du responsable de région ou de secteur ou de centre.

Il est en relation avec les adhérents et les autres salariés de la coopérative.

3. GLOSSAIRE

CPNIEFP : Commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et de la formation professionnelle

CQPI : Certificat de qualification professionnelle interbranches

MAE : Mesures agro-environnementales

OCM : Organisation commune des marchés

PAC : Politique agricole commune

QHSE : Qualité, hygiène, sécurité et environnement

RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles

SCA : Système de conseil agricole

TCAC : Technicien conseil aux adhérents de coopérative

TGAP : Taxe générale sur les activités polluantes

TIC : Technologies de l'information et de la communication

VAE : Valorisation des acquis de l'expérience

4. RÉFÉRENTIEL DES ACTIVITÉS

Activité 1. – Conseil aux adhérents en conduite de production

Le technicien conseil aux adhérents de coopérative ⁽¹⁾ apporte à l'adhérent un conseil concernant :

En production végétale :

Le choix des cultures, des variétés, des plants et des semences (en fonction des sols, des climats, des tendances économiques...).

Le raisonnement de la fertilisation minérale et organique (en fonction du milieu, des cultures, des contraintes économiques et environnementales...).

Le raisonnement de la protection des cultures (en fonction de l'état sanitaire des cultures, de la surveillance des agresseurs, des conditions climatiques...).

Les modes de conduite d'une culture pérenne ou l'itinéraire technique d'une culture annuelle.

Les services, les outils d'aide à la décision, l'agroéquipement...

En production animale :

Le choix des espèces, des races ou des reproducteurs (en fonction des objectifs de production, des tendances économiques, de la biodiversité...).

La conduite d'élevage : améliorer les résultats technico-économiques des éleveurs en les conseillant dans différents domaines, tels que alimentation, génétique, bâtiment, suivi sanitaire, transport, environnement...

L'appréciation de la valeur commerciale des animaux.

Le diagnostic d'un problème en faisant appel, le cas échéant, au spécialiste référencé par sa structure pour le résoudre.

L'offre de services à l'adhérent et les services mis en place par la coopérative dans des domaines complémentaires en lien avec l'activité principale.

L'aide à l'analyse des résultats technico-économiques.

L'accompagnement des projets de l'éleveur.

La diffusion du progrès génétique dans la gestion de la reproduction dans les élevages.

Le raisonnement des volumes de production (saisonnalité).

Le raisonnement du conseil est basé sur des critères technico-économiques (charge de travail, trésorerie, cohérence et complémentarité du système de production...) dans une logique de préservation de l'environnement et de développement durable.

Dans la délivrance de son conseil à l'adhérent, le TCAC s'appuie sur sa maîtrise des outils d'aide à la décision et des différents services aux adhérents proposés par sa coopérative.

Activité 2. – Réglementation et protection de l'environnement et de l'utilisateur Santé des végétaux et des animaux

Le TCAC doit être à même d'apporter un conseil sur les réglementations, en rapport avec sa branche d'activités et de dispenser un conseil toujours en conformité, dans les principaux domaines suivants :

Aspects économiques de l'exploitation agricole.

Réglementation de la PAC et des OCM (conditionnalité des aides), fiscalité environnementale (TGAP, redevance pour pollution diffuse, redevance pour prélèvement de l'eau, directive nitrates...).

Utilisation des outils d'aide à la décision.

Réglementation environnementale liée à l'exploitation agricole.

Installations classées pour la protection de l'environnement, plan d'épandage des effluents d'élevage, gestion et élimination des déchets, MAE.

(1) Sera repris ensuite sous le sigle TCAC.

Sécurité des personnes et risques professionnels (machines, conception des bâtiments, conduite de la production en toute sécurité, équipement de protection individuelle adapté...).

Stockage et transport des produits.

En production végétale :

Risques liés à la manipulation et au transport des produits de la gamme de la coopérative pour l'utilisateur et l'environnement.

Lecture des étiquettes (cartons et bidons) et identification des risques.

Précautions à prendre, mise en œuvre des règles de sécurité en matière de stockage.

Devenir des emballages et la réglementation en vigueur.

Le stockage des produits sur un site (contraintes à respecter) et son organisation pratique (aménagements, modalités de classement...).

Réglementation et techniques permettant d'assurer le bien-être animal.

Réglementation sanitaire, pour les productions concernées.

Activité 3. – Adaptation de la production aux attentes des marchés

Le TCAC apporte un conseil à l'adhérent concernant les domaines suivants :

Produire pour les marchés alimentaires et/ou non alimentaires.

Choix des productions et détermination des volumes en fonction des débouchés (ex. : marchés du blé tendre, marché de l'orge brassicole, filière viande, qualité et quantité du lait, agro-équipements et débouchés non alimentaires tels que les énergies renouvelables, les agromatériaux ou la chimie verte...).

Critères de qualité des produits (cahiers des charges).

Incidence du mode de conduite des productions et/ou de l'itinéraire technique sur la qualité des produits.

Planification de la production (ajustement aux besoins du marché).

Contractualisation.

Démarche qualité en agriculture.

Le TCAC connaît les cahiers des charges concernant le système choisi par l'adhérent ou par la coopérative dans le cadre de démarches telles que les certifications des produits, la certification système, la certification environnementale des exploitations, le contrat de traçabilité, les chartes de production, les chartes de qualification des élevages, l'agriculture biologique...

Il accompagne les adhérents engagés dans des démarches qualité.

Il réalise les visites de qualification d'élevage.

Activité 4. – Gestion de l'enregistrement du conseil

Le TCAC doit formaliser et communiquer ses préconisations à l'adhérent.

Les préconisations sont commentées oralement (préconisations individuelles ou groupes) et formalisées par écrit et remises aux adhérents (fiche de préconisation).

Spécificité en production végétale :

Le compte rendu de préconisation doit préciser :

S'il s'agit d'une préconisation individuelle, pour un groupe ou collective.

Le nom et les coordonnées de l'organisme.

La date de la préconisation.

Les coordonnées de l'adhérent ou le périmètre concerné par la préconisation pour un groupe ou collective.

Le détail de la préconisation, à savoir :

- la culture ou le produit végétal concerné ;
- l'opération culturale ;
- la technique culturale ou le produit et la dose recommandés ;
- la justification de l'intervention (attaque parasitaire, maladie, niveau d'infestation...) ;
- les périodes et conditions dans lesquelles l'intervention devra être mise en œuvre (stade végétatif, conditions climatiques, niveau d'infestation, etc.) ;
- les risques éventuels ;
- le nom du conseiller et les coordonnées de l'adhérent.

Activité 5. – Animation, écoute et communication

Le TCAC assure l'écoute, le conseil et le suivi auprès des groupes d'adhérents de son secteur.

Pour cela :

- Il participe à la prévision des besoins des adhérents et les fait remonter auprès de la coopérative.
- Il contribue à optimiser les résultats issus de ses préconisations et conseils obtenus chez les adhérents, en relation avec son responsable, tout en répondant aux attentes de l'entreprise et de la filière et participe à la mise en place de la politique de qualité et promotion de la stratégie définies par la coopérative.
- Il propose des adaptations de la politique commerciale pour les achats et ventes d'approvisionnement et en assure la veille commerciale sur sa zone de chalandise.
- Il informe les adhérents des évolutions agronomiques, zootechniques et réglementaires à venir.
- Il assure l'animation d'un groupe d'adhérents sur directive de son responsable.
- Il se charge de la contractualisation des productions lorsque ce mode a été choisi dans la coopérative.
- Il transmet à sa hiérarchie les remarques et souhaits des adhérents et de la clientèle extérieure, en rapport avec l'activité de l'entreprise, dans le respect de la confidentialité, pour contribuer à la stratégie de développement de la coopérative.
- Il relaie la communication avec les autres catégories de personnel de sa coopérative, qui sont directement en contacts avec les adhérents.
- Il utilise les outils informatiques afférents à sa fonction.
- Il s'informe, entretient et développe ses connaissances par les moyens de communication (revues, publications techniques, TIC...).
- Il participe aux actions de formation permettant la mise à jour de ses connaissances et aux réunions d'information de la coopérative ou d'autres organismes travaillant en partenariat avec la coopérative (ex. : instituts techniques).
- Il s'informe des autres services offerts par la coopérative aux adhérents.
- Il fait appel à des spécialistes s'il n'en a pas les compétences.

Activité 6. – Entreprise coopérative

Le TCAC a connaissance des caractéristiques qui se rapportent aux points ci-dessous et est à même de les communiquer aux adhérents :

- aux principes et règles générales se rapportant au fonctionnement de la coopérative sous l'angle juridique, économique et social ;
- aux principales structures, organismes et sociétés qui travaillent avec la coopérative comme fournisseurs et/ou acheteurs ainsi que celles qui font partie de son groupe (sociétés annexes, filiales, etc., contrôlées ou non) ;
- aux activités qui constituent le cœur de métier de l'entreprise ;

- aux marchés des productions végétales et animales, notamment leurs mécanismes d'intervention, de régulation et d'organisation de marché ;
- aux différents organismes qui travaillent dans l'environnement administratif et réglementaire de la coopérative.

Le TCAC :

- participe à la vie de la coopérative, dont la fonction est d'offrir à l'adhérent les moyens de valoriser au mieux ses productions ;
- contribue au maintien d'un bon état d'esprit d'équipe avec les différents personnels ;
- veille à la bonne cohérence du message de la coopérative envers les adhérents en défendant les valeurs de la coopération et l'image de cette dernière ;
- participe au développement des activités de la coopérative avec les adhérents ;
- promeut l'image de la coopérative, sa politique et ses objectifs ;
- s'assure du bon respect de la réglementation en vigueur ;
- contribue à la fidélisation et participe à la prospection de nouveaux adhérents.

(Voir tableau page suivante.)

5. RÉFÉRENTIEL DES COMPÉTENCES

COMPÉTENCES	SAVOIR	SAVOIR-FAIRE	APTITUDES ET QUALITÉS
Sécuriser et développer le résultat économique de l'adhérent en apportant un conseil technique adapté (Correspondance avec l'activité 1 : Conseil aux adhérents en conduite de production)	<p>Posséder les savoirs scientifiques et techniques permettant de formuler des propositions argumentées de solutions technico-commerciales</p> <p>Connaître la gamme des produits et services de la coopérative</p> <p>Identifier les besoins nouveaux spécifiques</p> <p>Comprendre l'incidence de son activité sur les résultats économiques des adhérents et de la coopérative</p> <p>En production végétale :</p> <p>Maîtriser les étapes du cycle végétatif des plantes cultivées dans la zone</p> <p>Maîtriser les types de produits utilisés par l'adhérent pour conduire ses cultures (semences, fertilisants...)</p> <p>Distinguer les différents produits phyto-pharmaceutiques autorisés et utilisés (toxicité, homologation...)</p> <p>Maîtriser la fertilisation minérale</p> <p>En production animale :</p> <p>Connaître les aspects liés à l'alimentation, à la génétique, aux bâtiments d'élevage et à la réglementation sanitaire</p> <p>Connaître les techniques d'estimation des animaux en vif</p>	<p>Analyser le besoin de l'adhérent</p> <p>Utiliser les éléments comptables et de gestion (bilan par exemple) pour conseiller l'adhérent dans ses choix d'orientation de production</p> <p>Proposer des solutions en matière d'orientation technique</p> <p>Proposer les produits et services de la coopérative en adéquation avec les besoins de l'adhérent, dans la gamme de la coopérative</p> <p>Contractualiser les ventes / achats</p> <p>Suivre la rentabilité des orientations prises par l'adhérent</p> <p>En production végétale :</p> <p>Proposer les cultures et les semences en fonction des sols, des climats, des tendances économiques...</p> <p>Commenter une analyse de terre</p> <p>Raisonner la fertilisation minérale et organique</p> <p>Raisonner la protection des cultures</p> <p>En production animale :</p> <p>Réaliser un appui technique dans les différents domaines (alimentation, génétique, bâtiment, sanitaire...)</p>	<p>Ecouter, comprendre et déceler les attentes des adhérents</p> <p>Etre convaincant et apte à prendre des initiatives</p> <p>Disposer d'une capacité d'analyse et de synthèse</p> <p>Etre rigoureux et organisé</p> <p>Défendre auprès des adhérents les spécificités et les services apportés par sa coopérative</p> <p>Etre réactif et pertinent pour faire appel à des compétences extérieures si nécessaire</p>

COMPÉTENCES	SAVOIR	SAVOIR-FAIRE	APTITUDES ET QUALITÉS
	<p>Maîtriser la procédure de diagnostic d'un problème d'élevage</p> <p>Comprendre et expliquer le rôle des différents intervenants en élevage</p>	<p>Guider l'adhérent sur les périodes de mise en marché des animaux en fonction des besoins de l'aval et des contraintes de l'exploitation</p> <p>Apprécier la valeur commerciale des animaux</p> <p>Développer l'approvisionnement de l'adhérent en animaux, produits et matériel nécessaires au bon déroulement des activités d'élevage</p> <p>Participer à la traçabilité des animaux</p>	
<p>Intégrer les exigences environnementales et réglementaires dans l'analyse des potentiels de valorisation des productions et coproduits des filières</p> <p>(Correspondance avec l'activité 2 : Réglementation et protection de l'environnement et de l'utilisateur, santé des végétaux et des animaux)</p>	<p>Connaître les démarches environnementales des exploitations agricoles suivies</p> <p>Connaître les démarches QHSE de la coopérative</p> <p>Maîtriser la réglementation et la gestion environnementale des produits, des matériels et des productions</p> <p>Identifier les risques liés à l'utilisation de produits</p> <p>Distinguer les grands types de mesures à prendre pour réduire les risques (dangers, exposition) pour les personnes et pour l'environnement</p> <p>Posséder les notions d'agronomie, de zootechnie et d'écologie nécessaires pour formuler un conseil en matière de protection des personnes et de l'environnement</p>	<p>Prendre en compte la réglementation environnementale dans son conseil</p> <p>Conseiller l'adhérent sur les systèmes de production et les méthodes de cultures et d'élevage respectant l'environnement et protégeant l'utilisateur</p> <p>Estimer les risques pour la santé des opérateurs et pour l'environnement, lors de l'usage de produits phytopharmaceutiques ou vétérinaires dans une situation donnée</p> <p>Réaliser un diagnostic d'une problématique environnementale avant une application dans une situation donnée</p> <p>Suggérer une conduite à tenir en cas d'intoxications aiguës ou d'accident, suite à l'emploi de produits phytopharmaceutiques ou vétérinaires</p> <p>Réaliser, le cas échéant, des audits sur l'exploitation</p>	<p>Etre convaincant et apte à prendre des initiatives</p> <p>Disposer d'une capacité d'analyse et de synthèse</p> <p>Etre rigoureux et organisé</p> <p>Etre réactif et pertinent pour faire appel à des compétences extérieures si nécessaire</p>

COMPÉTENCES	SAVOIR	SAVOIR-FAIRE	APTITUDES ET QUALITÉS
	<p>En production animale :</p> <p>Connaître la réglementation et les techniques permettant d'assurer le bien-être animal (manipulation, contention, logement, transport et alimentation...)</p>	<p>En production végétale :</p> <p>Proposer, dans le respect de la réglementation, des pratiques et des aménagements visant à limiter la dispersion des produits phytopharmaceutiques dans l'environnement, lors des acheminements, stockage, manipulations ou applications, tout en limitant les situations de contacts avec les produits</p> <p>Présenter des systèmes ou des stratégies de lutte permettant de réduire le recours aux produits phytopharmaceutiques</p> <p>Appliquer les outils d'évaluation des systèmes ou des pratiques de lutte les plus adaptés</p> <p>En production animale :</p> <p>Proposer et/ou réaliser des améliorations techniques relatives aux installations et matériels, à l'environnement et aux comportements des opérateurs, afin d'assurer le bien-être animal</p>	

COMPÉTENCES	SAVOIR	SAVOIR-FAIRE	APTITUDES ET QUALITÉS
Accompagner les adhérents dans l'optimisation de leurs productions, en fonction des besoins du marché et dans le respect des normes, systèmes et chartes en vigueur (Correspondance avec l'activité 3 : Adaptation de la production aux attentes des marchés)	Présenter les produits et services permettant de valoriser les différents modes et processus de production Maîtriser les exigences et critères de qualité des produits en vue de leur valorisation Expliquer les différentes démarches qualité en agriculture, en lien avec son activité Maîtriser la démarche qualité initiée par la coopérative et expliquer sa politique commerciale Enumérer et identifier les différents métiers, organismes administratifs et intervenants de la filière Situer précisément sa coopérative dans la filière Appréhender l'environnement concurrentiel sur sa zone d'activité	Suivre les itinéraires liés à l'activité de production, à leur logistique de mise en marché, à la gestion et au contrôle de conformité S'assurer du respect du cahier des charges adopté par l'adhérent Adapter sa démarche de conseil à l'organisation des filières de production et aux différents circuits de commercialisation Accompagner l'adhérent tout au long de son itinéraire technique répondant aux exigences de qualité en valorisant les démarches qualité, auprès des adhérents et/ou au sein de la coopérative Assurer la veille sur les marchés, les produits nouveaux et la concurrence Réaliser, le cas échéant, des audits sur l'exploitation	Etre curieux de l'évolution des filières Etre convaincant et apte à prendre des initiatives Disposer d'une capacité d'analyse et de synthèse Etre rigoureux et organisé Etre réactif et pertinent pour faire appel à des compétences extérieures si nécessaire
Exploiter les outils de gestion, de simulation et d'enregistrement du conseil (Correspondance avec l'activité 4 : Gestion de l'enregistrement du conseil)	S'approprier les outils et logiciels de suivi du conseil à l'adhérent Maîtriser les principes de la recherche documentaire (savoir trouver un document) Maîtriser le contenu des documents nécessaires à l'exercice de son métier et leur délai de validité	Planifier les ventes et les approvisionnements des adhérents Utiliser, quand ils existent, des outils de simulation permettant de vérifier l'impact économique des techniques proposées Enregistrer les résultats d'une visite à l'adhérent et les conseils donnés et lui en laisser une trace	Disposer d'une capacité d'analyse et de synthèse Etre rigoureux et organisé Etre réactif et pertinent pour faire appel à des compétences extérieures si nécessaire

COMPÉTENCES	SAVOIR	SAVOIR-FAIRE	APTITUDES ET QUALITÉS
	<p>Distinguer les différentes procédures informatiques internes (gestion du temps, facturation, traçabilité, suivi de visites...)</p> <p>S'approprier les outils statistiques à sa disposition et interpréter les données</p>	<p>Appliquer les outils de gestion de données à la présentation des statistiques d'activité et de suivi du portefeuille adhérents</p> <p>Assurer une veille réactive sur les marchés, la réglementation et les produits nouveaux</p>	
<p>Optimiser son conseil à l'adhérent en termes de communication, d'animation et d'enrichissement réciproque</p> <p>(Correspondance avec l'activité 5 : Animation, écoute et communication)</p>	<p>Décrire la palette des services et les gammes de produits de la coopérative</p> <p>Maîtriser les principes de l'approche commerciale et de la négociation</p> <p>Posséder les techniques de base de la communication interpersonnelle (orale et écrite)</p>	<p>Organiser les tournées</p> <p>Gérer et optimiser son temps</p> <p>Animer des démarches conseil pour l'émergence de nouvelles pratiques et de nouvelles productions</p> <p>Mettre en relation des acteurs de structures et organisations différentes et les faire dialoguer sur un enjeu du territoire qui leur est commun</p> <p>Suivre et proposer des adaptations à la politique commerciale</p> <p>Développer et entretenir un portefeuille commercial, en fidélisant les coopérateurs et recherchant, le cas échéant, de nouveaux adhérents</p> <p>Accompagner l'adhérent dans l'analyse de ses résultats technico-économiques</p> <p>Repérer et évaluer les attentes des adhérents de sa zone et les faire remonter</p> <p>Appliquer la politique tarifaire de la coopérative</p> <p>Contribuer au traitement des litiges</p> <p>Constituer des groupes de travail thématiques et en assurer l'animation</p>	<p>Contribuer au maintien de bonnes relations professionnelles avec les différents personnels du secteur et à une cohérence du message de la coopérative vers les adhérents</p> <p>Organiser ses idées pour les exposer et les rendre compréhensibles</p> <p>Etre à l'écoute des adhérents</p> <p>Pratiquer et développer le travail en équipe</p> <p>Disposer de ses qualités d'empathie</p> <p>Argumenter en situation difficile</p>
	<p>Maîtriser les moyens de communication (outils informatiques, internet, l'intranet de la coopérative quand il existe...)</p> <p>Posséder les techniques de base de la conduite de réunions et d'animation de groupe</p> <p>Connaître les techniques de construction et d'exposé d'un argumentaire</p> <p>Maîtriser la politique tarifaire de la coopérative</p>		

COMPÉTENCES	SAVOIR	SAVOIR-FAIRE	APTITUDES ET QUALITÉS
		<p>Transmettre des informations au sein de la coopérative, aux acteurs internes concernés</p> <p>Développer la communication externe de la coopérative vers ses adhérents</p> <p>Participer à la mise en œuvre du plan de communication de la coopérative</p>	
<p>Positionner son activité dans les orientations stratégiques et commerciales de sa coopérative</p> <p>(Correspondance avec l'activité 6 : L'entreprise coopérative)</p>	<p>Décrire le fonctionnement et l'organisation d'une coopérative (statuts, règlement intérieur, autres procédures administratives...) et les fonctions des différents acteurs</p> <p>Maîtriser les bases de la gestion économique d'une coopérative</p> <p>Connaître les formes des structures concurrentes à la coopération agricole</p> <p>Situer sa coopérative dans son environnement</p> <p>Présenter les objectifs et la politique de sa coopérative</p> <p>Mettre en avant les aides spécifiques proposées par la coopérative quand elles existent (aides jeunes, aides à l'installation...)</p> <p>Enumérer les principales structures juridiques pouvant adhérer à la coopérative</p>	<p>Observer, analyser et rendre compte de l'évolution du contexte technologique et socio-économique coopératif</p> <p>Aider à la construction de la démarche mercatique de sa coopérative puis contribuer à la mise en œuvre du plan de prospection</p> <p>Appliquer les règles internes à la coopérative sur un plan administratif et commercial</p> <p>Expliquer à l'adhérent comment sont valorisées ses productions au sein de la coopérative</p> <p>Informier l'adhérent des règles d'appel et de remboursement du capital social</p> <p>Répondre aux adhérents sur le niveau des sanctions applicables dans le cas de non-respect des engagements</p>	<p>Promouvoir une image positive de la coopérative</p> <p>Participer à la vie de la coopérative dont la fonction est d'offrir à l'adhérent le moyen de valoriser au mieux ses productions</p>

6. RÉFÉRENTIEL DE CERTIFICATION (HORS VAE)

DOMAINES DE COMPÉTENCES ÉVALUÉS	MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p>Sécuriser et développer le résultat économique de l'adhérent en apportant un conseil technique adapté</p> <p>Intégrer les exigences environnementales et réglementaires dans l'analyse des potentiels de valorisation des productions et coproduits des filières</p> <p>Accompagner les adhérents dans l'optimisation de leurs productions, en fonction des besoins du marché et dans le respect des normes, systèmes et chartes en vigueur</p> <p>Exploiter les outils de gestion, de simulation et d'enregistrement du conseil</p> <p>Optimiser son conseil à l'adhérent en termes de communication, d'animation et d'enrichissement réciproque</p> <p>Positionner son activité dans les orientations stratégiques et commerciales de sa coopérative</p>	<p>Chacun des six domaines de compétences fera l'objet d'évaluations dans les conditions suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluation des connaissances par épreuves terminales en fin de modules de formation 2. Evaluation des compétences (savoir, savoir-faire, aptitudes et qualités) en continu par le tuteur en situation de travail (livret de suivi) 3. Evaluation de la maîtrise professionnelle par une commission technique d'évaluation composée de professionnels du métier <p>Cet examen final n'est possible que si les évaluations 1 et 2 ci-dessus ont satisfait aux critères ci-contre.</p> <p>Cette épreuve consiste en une présentation écrite et orale d'une mise en situation (étude de cas), par le biais d'une note de synthèse (5 pages) et d'une présentation multimédia.</p> <p>Cette évaluation est réalisée conformément à la grille d'évaluation remise préalablement à chaque membre de la commission technique d'évaluation.</p> <p>Selon le principe des unités capitalisables, chaque domaine de compétences peut être évalué séparément et demeure acquis pendant une durée de 5 ans.</p>	<p>Pour l'évaluation des connaissances, le résultat de chaque domaine doit être supérieur ou égal à 12/20</p> <p>100 % des compétences évaluées par le tuteur doivent atteindre un seuil de performance au moins de niveau 3 sur 4 : « Réalisé en autonomie avec des écarts minimes » ⁽¹⁾</p> <p>L'examen final devant la commission technique d'évaluation (note de synthèse + soutenance) doit au moins atteindre le niveau 3 sur 4</p>
<p>(1) Cf. Livret de suivi, niveau III : le candidat au COP TCAC met en œuvre son action conformément aux attentes de sa hiérarchie. Il est en mesure de réagir aux aléas en adaptant son action sans risque pour la qualité de son conseil.</p>		

7. PRÉ-ÉVALUATION (HORS VAE)

Le CQPI est ouvert aux candidats qui répondent à l'un des trois critères au moment du passage devant le jury :

Posséder une formation initiale bac + 2 et justifier de 2 ans d'expérience dans le métier du conseil aux adhérents.

Posséder une formation initiale bac + 3 et plus et justifier de 1 an d'expérience dans le métier du conseil aux adhérents.

Sans niveau minimum de formation initiale mais justifier d'au moins 3 ans d'expérience dans le métier du conseil aux adhérents.

Les candidats en spécialité « production végétale » doivent être titulaires du certificat individuel de « conseiller » pour l'usage professionnel des produits phytosanitaires, en cours de validité. Ils doivent être en mesure d'en fournir la preuve.

Si l'une des conditions ci-dessus n'est pas satisfaite, la procédure de certification demeure, cependant la délivrance du CQPI TCAC par la commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNIEFP) de la coopération agricole est ajournée, jusqu'à présentation des pièces manquantes.

8. CRITÈRES DE CHOIX ET DÉSIGNATION DES TUTEURS EN ENTREPRISE (HORS VAE)

La démarche de formation qualifiante validée par l'obtention du CQPI TCAC nécessite la mise en place d'un tutorat en entreprise.

Dans ce cadre, les missions du tuteur recouvrent la mise en œuvre du référentiel de compétences, la transmission des savoir-faire et de son expérience professionnelle ainsi que la participation à l'évaluation continue des candidats.

Il apparaît souhaitable de n'avoir qu'un seul tuteur par candidat, qui peut être le responsable hiérarchique ou toute autre personne qualifiée, possédant un niveau de compétences correspondant au minimum au métier concerné par la spécialité du CQPI TCAC visée et exercé pendant une période minimale de 5 ans.

Il convient de s'assurer que le tuteur, interne ou externe à l'entreprise, justifie d'un niveau de compétences adapté lui permettant de réaliser au mieux ses missions. Ce niveau de compétences est complété par une formation spécifique, si celle-ci n'a pas déjà été suivie, permettant au tuteur de développer ses capacités de communication, de transmission et d'évaluation.

9. MODALITÉS D'ÉVALUATION

9.1. Commission technique d'évaluation

Composition

Coop de France est chargé de la composition de la commission technique d'évaluation. Le choix des membres est fonction de leur expérience professionnelle reconnue dans le métier dont relève les candidats concernés, de leur attrait pour la formation professionnelle, et de leurs aptitudes relationnelles. Les membres doivent avoir un niveau au moins équivalent à celui des candidats concernés. Ils doivent, en outre, être indépendants des entreprises dont sont issus les candidats.

La commission technique d'évaluation est composée de :

- un responsable d'une autre coopérative, concerné par la spécialité des candidats ;
- un représentant de la filière (amont ou aval), concerné par la spécialité des candidats ;
- un salarié technicien d'une autre coopérative, concerné par la spécialité des candidats ;
- un représentant de Coop de France (section concernée par la spécialité) ou de la fédération régionale des coopératives. Ce représentant est chargé de l'organisation technique de la réunion

de la commission et de la conformité de la procédure d'évaluation au regard du référentiel. Il assure l'animation et le secrétariat de la commission. Il intervient à titre consultatif ;

- le tuteur d'entreprise, à titre consultatif.

Epreuves de certification (hors VAE)

Les épreuves d'évaluation des connaissances sont chacune conçues et réalisées par le formateur en charge du sujet traité dans le module.

Les originaux des copies sont ensuite transmis à l'organisme de formation en charge du dispositif de formation pour compilation des résultats et validation.

Les évaluations des compétences sont réalisées en continu par les tuteurs en entreprise et facilitées par le remplissage d'un livret de suivi, distribué par l'organisme en charge du dispositif de formation en début de cursus et récupéré en fin de cursus pour compilation des résultats.

Trois mois au plus tard avant la tenue de l'évaluation de la maîtrise professionnelle, l'entreprise devra informer l'organisme de formation des dates et lieux de déroulement souhaités pour la tenue de la commission technique d'évaluation afin qu'il puisse le constituer au plus tôt.

Préalablement à la tenue de l'évaluation, l'entreprise et l'organisme de formation devront établir l'ordre de passage des candidats. Simultanément, l'organisme de formation devra s'assurer que les livrets de suivi sont à jour et consultables par les membres de la commission technique d'évaluation. Il devra également établir et transmettre à la commission technique d'évaluation la fiche de synthèse des évaluations 1 et 2 de chaque candidat.

La commission technique d'évaluation évalue la maîtrise globale professionnelle et les compétences des candidats à partir d'une mise en situation exposée par écrit dans une note de synthèse (5 pages environ) et oralement au cours d'une soutenance.

A l'issue de chaque évaluation, la commission technique d'évaluation arrête une proposition d'attribution du CQPI TCAC. Cette proposition est arrêtée à la majorité des membres ayant une voix délibérative, puis consignée dans un procès-verbal transmis au jury paritaire national.

Dans l'hypothèse où elle se trouverait dans l'impossibilité d'arrêter une proposition favorable pour la délivrance du CQPI TCAC, la commission technique d'évaluation propose au jury paritaire national la validation des domaines de compétences acquis par le candidat et indique les domaines devant faire l'objet d'un approfondissement et d'une nouvelle épreuve.

La commission technique d'évaluation peut transmettre au jury paritaire national les cas où les notes du candidat sont à la limite des seuils d'admission.

En cas d'avis défavorable de la commission technique d'évaluation, le candidat ou l'entreprise peut demander un nouvel examen du dossier par le jury paritaire national.

Critères de proposition du CQPI TCAC (hors VAE)

La commission technique d'évaluation propose l'attribution du CQPI TCAC si chacun des domaines obtient :

- à l'évaluation 1, une note globale supérieure ou égale à 12/20 ;
- aux évaluations 2 et 3, un niveau de performance au moins égal à 3.

9.2. Jury paritaire national

L'attribution du CQPI est assurée par un jury paritaire national composé de membres de la CPNIEFP de la coopération agricole. Ce jury est composé d'un représentant par organisation syndicale de salariés siégeant à la CPNIEFP de la coopération agricole et d'un nombre égal de représentants de Coop de France.

Le jury paritaire national désigne un président choisi parmi les membres appartenant au collège ne présidant pas la CPNIEFP de la coopération agricole. La vice-présidence est assurée par un membre du collège n'assurant pas la présidence du jury paritaire national.

Le jury paritaire national :

- prend connaissance, pour chaque candidat, de l'évaluation et de l'avis rendus par la commission technique d'évaluation ;
- s'assure que la démarche CQPI est conforme à l'ensemble des référentiels ;
- veille à ce que les modalités d'évaluation soit équivalentes, quelle que soit la spécialité du candidat ;
- décide d'attribuer le CQPI ou, à défaut, certains des domaines de compétences ;
- peut solliciter la commission technique d'évaluation afin d'obtenir toute information complémentaire nécessaire à sa décision ;
- examine, sur proposition de la commission technique d'évaluation, les cas où les notes sont à la limite des seuils d'admission ;
- en cas d'avis défavorable de la commission technique d'évaluation, peut être amené à examiner les contestations éventuelles d'un candidat ou d'une entreprise.

Les décisions du jury paritaire national sont prises paritairement et à la majorité de ses membres selon des modalités fixées dans un règlement intérieur établi par le jury paritaire national.

Les candidats sont informés personnellement par écrit de la décision du jury paritaire national, ainsi que des modalités et délais d'exécution souhaités par le jury, dans le cas d'une demande d'approfondissement.

10. OBTENTION DU CQPI TCAC PAR VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

10.1. Conditions préalables

La demande d'obtention du CQPI TCAC par la VAE est recevable dans les conditions suivantes :

Le total des durées cumulées d'activités salariées, non salariées ou bénévoles exercées par le candidat, est égal ou supérieur au minimum de 3 années fixé par la réglementation.

Les expériences acquises dans les différentes activités décrites par le dossier sont bien conformes avec la certification demandée.

Les candidats en spécialité production végétale doivent être titulaires du certificat individuel de conseiller pour l'usage professionnel des produits phytosanitaires, en cours de validité.

10.2. Description de la procédure

Selon les termes du décret n° 2002-590 du 24 avril 2002, le candidat ne peut déposer qu'une seule demande au cours de l'année civile. Cette demande est accompagnée d'un dossier de demande de VAE.

La réglementation du CPQ TCAC ne prévoyant pas de limitation au nombre de présentations, les candidats peuvent le présenter sans limite.

Une information est à la disposition de tout salarié de coopérative à Coop de France, afin de présenter la possibilité aux candidats potentiels de déposer un dossier de demande de VAE.

Le dossier de demande de VAE porte sur la description des activités antérieures, la formalisation des connaissances, aptitudes et compétences acquises et la préparation de l'argumentaire à développer pour mettre en rapport le résultat de cette formalisation avec le référentiel de certification du CQPI TCAC. Il comprend également les documents rendant compte des expériences acquises dans les différentes activités salariées, non salariées ou bénévoles exercées par le candidat et leur durée.

Le candidat dépose son dossier de demande de VAE à Coop de France qui est alors transmis aux membres de la commission technique d'évaluation.

Cette inscription est assujettie au paiement d'un droit. Il entre dans les dépenses facturables ou imputables à la formation continue à la charge des employeurs et sont assimilables aux « frais afférents à la validation organisée par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification inscrite au RNCP » (art. R. 6422-9 du code du travail).

10.3. Modalités de l'accompagnement

Information de l'entreprise sur : le CQPI TCAC, les conditions d'éligibilité des candidats et la certification, l'accès par la VAE.

Information des candidats potentiels sur les conditions d'éligibilité, la certification et l'accès par la VAE.

Le salarié, candidat potentiel, prend la mesure de l'implication personnelle que nécessite la candidature au CQPI TCAC (sous réserve de remplir les conditions d'éligibilité).

Le code du travail assimile l'accompagnement VAE à une action de formation. L'accompagnement entre dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue, notamment en ce qui concerne le financement. Le salarié peut donc solliciter son employeur pour bénéficier d'un congé pour la validation des acquis de l'expérience ⁽¹⁾ et pour la prise en charge des frais inhérents à cette démarche.

10.4. Nature des évaluations

La demande d'obtention du CQPI TCAC par la VAE est évaluée par la commission technique d'évaluation à partir du dossier élaboré par le candidat, conformément à la grille d'évaluation remise préalablement à chaque membre de la commission.

La commission technique d'évaluation détermine les connaissances, aptitudes et compétences qu'il déclare acquises ; elle peut attribuer la totalité du titre ou n'en valider qu'une partie.

Les expériences acquises dans les différentes activités salariées, non salariées ou bénévoles du candidat sont analysées et déclinées sous forme de connaissances, aptitudes et compétences associées.

Ces différents éléments sont mis en regard de ceux relatifs au titre concerné et réputés nécessaires à l'exercice futur du ou des métiers exercés par les possesseurs du titre, ainsi que les attestations des formations suivies et des diplômes obtenus antérieurement.

Les points d'observation de la commission technique d'évaluation portent sur :

- le sens de l'organisation et la capacité d'adaptation ;
- la capacité à proposer des solutions ou hypothèses nouvelles ;
- les motivations du candidat pour l'exercice de sa profession ;
- le sens des responsabilités et la capacité à s'engager ;
- la bonne connaissance du milieu dans lequel agit le candidat ;
- l'évaluation des facteurs d'influence et la maîtrise des conséquences.

La commission technique d'évaluation recherche tout particulièrement la capacité du candidat à se positionner en tant que conseiller dans un rôle et une fonction au service des exploitants agricoles, dans le souci du respect des choix stratégiques de la coopérative. Elle veille à ce que le candidat élabore un conseil cohérent et organise de façon rationnelle son action, ses propositions, en faisant ressortir :

- la pertinence du service-conseil ;
- la prise en compte des contraintes environnementales ;

(1) Congé institué par les articles L. 6422-1 à L. 6422-10 et R. 6422-1 à R. 6422-7 du code du travail.

- l’influence des qualités de production et leurs conséquences économiques (adaptation aux marchés, normes de sécurité alimentaire) ;
- l’aptitude à l’ordonnancement et au pilotage des données ;
- la capacité d’écoute et de communication ;
- l’engagement de la coopérative dans l’offre.

10.5. Validation partielle

En cas de non-validation du CQPI, la commission technique d’évaluation peut préconiser un perfectionnement. Le candidat, sur proposition de la commission technique d’évaluation, peut également intégrer un cycle de formation à l’issue duquel il pourra à nouveau monter un dossier de demande VAE tout en conservant les éléments du dossier validés par la commission technique d’évaluation, et ce pour une durée de 5 ans.

10.6. Jury paritaire national

Le jury paritaire national prévu au paragraphe 9.2 décide d’attribuer le CQPI ou, à défaut, certains des domaines de compétences au regard du résultat de l’évaluation réalisée par la commission technique d’évaluation, en s’assurant du respect des modalités de délivrance du CQPI par la VAE.

Le jury paritaire national peut solliciter la commission technique d’évaluation afin d’obtenir toute information complémentaire nécessaire à sa décision.

11. DÉLIVRANCE DE LA CERTIFICATION

Le CQPI TCAC est un titre interbranches, délivré par la présidence de la commission paritaire nationale interbranches de l’emploi et de la formation professionnelle de la coopération agricole (CPNIEFP). Cette délivrance est prononcée au vu de la décision du jury paritaire national.

Le titre est signé paritairement par les président et vice-président de la CPNIEFP et il est ensuite adressé à l’entreprise par Coop de France.

ANNEXE
MODÈLE DE CERTIFICATION DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE
DU TECHNICIEN CONSEIL AUX ADHÉRENTS DE COOPÉRATIVE

Certificat de Qualification Professionnelle

**LE CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE
INTERBRANCHES
« TECHNICIEN CONSEIL AUX ADHÉRENTS DE COOPÉRATIVE »**

est délivré à

Prénom - NOM

Coopérative xxxxxxxxxxxx.....

Jury du (jour /mois/année)....

 Pour la CPNIEPP de la Coopération agricole :
Le Président
Le Vice-président

Fait à Paris, le : jour/mois/année

Convention collective

**IDCC : 9221. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE
ET DE CULTURES LÉGUMIÈRES DE PLEIN CHAMP
(Côtes-d'Armor)
(26 octobre 1982)**

(Etendue par arrêté du 15 mars 1983,
Journal officiel du 29 mars 1983)

AVENANT N° 97 DU 3 JUILLET 2012

NOR : AGRS1297172M
IDCC : 9221

Entre :

La FDSEA,

D'une part, et

Le syndicat départemental de l'agriculture CFDT ;

L'UD des syndicats CGT-FO ;

L'UD des Côtes-d'Armor SNCEA CFE-CGC ;

La FSCOPA CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A l'alinéa 2 de l'article 33 *bis* de la convention collective intitulé « Comité culture et loisirs », le groupe de mots « est égale à 0,4 % des salaires » est remplacé par le groupe de mots « est égale à 0,5 % des salaires » au 1^{er} juillet 2012.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE de Bretagne, unité territoriale des Côtes-d'Armor.

Fait à Saint-Brieuc, le 3 juillet 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8831. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES,
SCIERIES AGRICOLES ET PROPRIÉTÉ FORESTIÈRE
(Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire,
Lozère et Puy-de-Dôme)
(16 septembre 1986)**

(Etendue par arrêté du 6 février 1987,
Journal officiel du 1^{er} mars 1987)

AVENANT N° 30 DU 1^{ER} JUILLET 2010

NOR : *AGRS1297169M*

IDCC : 8831

Entre :

Les syndicats des exploitants forestiers et scieurs des départements suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme ;

Les syndicats des propriétaires forestiers sylviculteurs des départements suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Puy-de-Dôme,

D'une part, et

Les syndicats de la FGA CFDT des départements suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme ;

Les syndicats de la CFTC des départements suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme ;

La FGTA FO des départements suivants : Allier, Cantal, Haute-Loire, Loire, Puy-de-Dôme,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 23 « Période d'essai pour les travailleurs au temps » de la convention collective sont abrogées et remplacées comme suit :

« Dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, et sauf accord écrit entre les parties lors de l'embauche, tout engagement est réputé conclu à l'essai.

La durée de la période d'essai est fixée à :

- 2 mois de travail effectif pour les ouvriers ;
- 2 mois de travail effectif pour les employés qui relèvent de la grille de classification du personnel administratif, commercial et technique du coefficient 100 au coefficient 270 ;
- 3 mois de travail effectif pour les agents de maîtrise ;

- 3 mois de travail effectif pour les techniciens qui relèvent de la grille de classification du personnel administratif, commercial et technique du coefficient 100 au coefficient 270 ;
- 4 mois de travail effectif pour les cadres.

La période d'essai peut être renouvelée une fois, mais en tout état de cause la durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :

- 4 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 6 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 8 mois pour les cadres.

En tout état de cause, le renouvellement de la période d'essai devra être prévu dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail, et le salarié devra être informé de sa mise en œuvre et des motifs du renouvellement avant la fin de la durée initiale de ladite période d'essai.

Durant la période d'essai, le salarié est payé au niveau correspondant à la qualification pour laquelle il a été embauché.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

A l'issue de la période d'essai, toute poursuite des relations contractuelles, notifiée ou non, rend l'embauche effective.

La période d'essai des contrats à durée déterminée est définie par le code du travail.

Le contrat de coupe ne comporte pas de période d'essai. »

Article 2

Les dispositions de l'article 62 « Préavis ou délai-congé » de la convention collective sont abrogées et remplacées comme suit :

« Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté d'une des parties sous réserve du respect d'un préavis d'une durée égale à :

- 1 mois pour les salariés ouvriers (2 mois pour ceux qui ont plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise) ;
- 2 mois pour le personnel administratif, commercial, technique, conducteurs de poids lourds, d'engins de levage et manutention, affûteurs, mécaniciens, conducteurs d'engins de débardage, de débusquage ou de récolte ;
- 3 mois pour le personnel agent de maîtrise et cadre.

La durée de ce préavis peut être augmentée ou réduite par accord préalable des parties qui le constateront par écrit.

En cas de licenciement pour motif économique, et lorsque le préavis est travaillé, le salarié licencié bénéficiera de 2 jours d'absence payés pour rechercher du travail. »

Article 3

Les dispositions de l'article 66 « Indemnité de licenciement » de la convention collective sont abrogées et remplacées comme suit :

« Hormis le cas du licenciement disciplinaire pour faute grave ou pour faute lourde, le salarié licencié alors qu'il compte au moins 1 année d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise a droit à une indemnité de licenciement, fixée par années de service dans l'entreprise.

Cette indemnité de licenciement est égale à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est égal à 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé *pro rata temporis*. »

Les parties demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet le lendemain de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Clermont-Ferrand, le 1^{er} juillet 2010.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8831. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES,
SCIERIES AGRICOLES ET PROPRIÉTÉ FORESTIÈRE
(Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire,
Lozère et Puy-de-Dôme)**

(Etendue par arrêté du 6 février 1987,
Journal officiel du 1^{er} mars 1987)

AVENANT N° 31 DU 13 JANVIER 2011

NOR : AGRS1297170M
IDCC : 8831

Entre :

Les syndicats des exploitants forestiers et scieurs des départements suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme ;

Les syndicats des propriétaires forestiers sylviculteurs des départements suivants : Cantal, Gard, Haute-Loire, Puy-de-Dôme,

D'une part, et

Les syndicats de la FGA CFDT des départements suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme ;

Les syndicats de la CFTC des départements suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe I de la convention collective sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

*Grille des salaires des travailleurs au temps
à compter du 1^{er} mars 2011*

Base : 151,67 heures par mois (35 heures hebdomadaires).

A. – Personnel ouvrier

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	AB	100	9,00	1 365,03
II	1 C	105	9,02	1 368,06
	2 D	110	9,05	1 372,61

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
III	1 E	115	9,07	1 375,65
	2 F	125	9,09	1 378,68
	3 G	135	9,11	1 381,71
IV	1 H	150	9,15	1 387,78
	2 I	170	9,45	1 433,28
	3 J	200	10,24	1 553,10

B. – Personnel administratif, commercial et technique

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
ACT1		100	9,00	1 365,03
ACT2	1	110	9,05	1 372,61
	2	120	9,08	1 377,16
ACT3	1	135	9,11	1 381,71
	2	150	9,15	1 387,78
ACT4		170	9,45	1 433,28
ACT5	1	190	10,08	1 528,83
	2	210	10,60	1 607,70
ACT6	1	240	11,50	1 744,21
	2	270	12,41	1 882,22

C. – Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
AM1		190	10,08	1 528,83
AM2	1	230	11,19	1 697,19
	2	270	12,41	1 882,22
AM3	1	320	13,92	2 111,25
	2	370	15,46	2 344,82

D. – Cadres

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
C1	280	12,71	1 927,73
C2	360	15,16	2 299,32
C3	420	16,99	2 576,87
C4	460	18,23	2 764,94
C5	480	18,83	2 855,95
C6	510	19,75	2 995,48

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
C7	550	20,96	3 179,00
C8	600	22,49	3 411,06

Article 2

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic et en tout état de cause il convient, pour déterminer la rémunération, de faire application de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie mensuelle de rémunération et de l'article 6.6 de l'accord national du 23 décembre 1981 relatif à la garantie de rémunération lors du passage aux 35 heures.

Article 3

Le présent avenant prend effet au 1^{er} mars 2011.

Article 4

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Lempdes, le 13 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8831. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES,
SCIERIES AGRICOLES ET PROPRIÉTÉ FORESTIÈRE
(Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire,
Lozère et Puy-de-Dôme)**

(Etendue par arrêté du 6 février 1987,
Journal officiel du 1^{er} mars 1987)

AVENANT N° 32 DU 12 JANVIER 2012

NOR : AGRS1297171M
IDCC : 8831

Entre :

Les syndicats des exploitants forestiers et scieurs des départements suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme ;

Les syndicats des propriétaires forestiers sylviculteurs du Cantal,

D'une part, et

Les syndicats de la FGA CFDT des départements suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme ;

La FGTA FO des départements suivants : Allier, Cantal, Haute-Loire, Loire, Puy-de-Dôme,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe I de la convention collective sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

*Grille des salaires des travailleurs au temps
à compter du 1^{er} mars 2012*

Base : 151,67 heures par mois (35 heures hebdomadaires).

A. – Personnel ouvrier

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	AB	100	9,22	1 398,40
II	1 C	105	9,24	1 401,43
	2 D	110	9,27	1 405,98

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
III	1 E	115	9,29	1 409,01
	2 F	125	9,31	1 412,05
	3 G	135	9,33	1 415,08
IV	1 H	150	9,37	1 421,15
	2 I	170	9,66	1 465,13
	3 J	200	10,47	1 587,98

B. – Personnel administratif, commercial et technique

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
ACT1		100	9,22	1 398,40
ACT2	1	110	9,27	1 405,98
	2	120	9,30	1 410,53
ACT3	1	135	9,33	1 415,08
	2	150	9,37	1 421,15
ACT4		170	9,66	1 465,13
ACT5	1	190	10,30	1 562,20
	2	210	10,83	1 642,59
ACT6	1	240	11,75	1 782,12
	2	270	12,68	1 923,18

C. – Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
AM1		190	10,30	1 562,20
AM2	1	230	11,44	1 735,10
	2	270	12,68	1 923,18
AM3	1	320	14,23	2 158,26
	2	370	15,80	2 396,39

D. – Cadres

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
C1	280	12,99	1 970,19
C2	360	15,49	2 349,37
C3	420	17,36	2 632,99
C4	460	18,63	2 825,61
C5	480	19,24	2 918,13
C6	510	20,18	3 060,70

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
C7	550	21,42	3 248,77
C8	600	22,98	3 485,38

Article 2

La valeur du point de la prime d'ancienneté est fixée à 4,90 € à compter du 1^{er} mars 2012.

Article 3

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic et en tout état de cause il convient, pour déterminer la rémunération, de faire application de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie mensuelle de rémunération et de l'article 6.6 de l'accord national du 23 décembre 1981 relatif à la garantie de rémunération lors du passage aux 35 heures.

Article 4

Le présent avenant prend effet au 1^{er} mars 2012.

Article 5

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Lempdes, le 12 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165120400-001012

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
