

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



Liberté • Égalité • Fraternité
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° 2013/29 DU 10 AOÛT 2013

	<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	(*)

(*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 29.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2013/29

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Assistance (sociétés) : avenant du 14 juin 2013 à l'accord du 20 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle.....	4
Automobile (cabinets d'expertises) : avenant n° 47 du 24 avril 2013 modifiant l'article 14.7 de la convention	6
Commerces (Haute-Garonne) : accord du 14 janvier 2013 relatif au travail dominical et aux jours fériés	7
Commerces de détail non alimentaires : avenant du 24 mai 2013 relatif à l'indemnité de départ en retraite	10
Crédit mutuel : accord du 18 juin 2013 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} juillet 2013.....	12
Fleuristes et animaux familiers : avenant n° 1 du 15 mai 2013 à l'accord du 15 décembre 2010 relatif à la création d'un CQP « Vendeur en animalerie »	14
Fleuristes et animaux familiers : avenant n° 2 du 4 avril 2013 à l'accord du 1 ^{er} juillet 2009 relatif aux classifications.....	67
Fleuristes et animaux familiers : avenant n° 13 du 4 avril 2013 à l'accord du 9 décembre 1997 relatif au fonds d'action sociale	69
Habillement (industries) : avenant du 23 mai 2013 à l'accord du 1 ^{er} juillet 2003 relatif à la prévoyance.....	71
Indemnité de trajet (Corse) : avenant n° 1 <i>bis</i> du 11 juin 2013 relatif à l'application de l'indemnité de trajet	73
Médicaux (cabinets) : avenant n° 63 du 9 avril 2013 modifiant l'annexe I relative au régime de prévoyance.....	75
Métallurgie (Ille-et-Vilaine et Morbihan) : adhésion par lettre du 5 juillet 2013 de la CFDT Métallurgie 35 à la convention collective	79
Métallurgie (Jura) : accord du 14 juin 2013 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux rémunérations effectives garanties pour l'année 2013.....	80
Métallurgie (Saône-et-Loire) : accord du 30 mai 2013 relatif aux salaires (RMH et RAG) et aux primes pour l'année 2013.....	83
Métallurgie (Somme) : avenant n° 5 du 24 mai 2013 relatif aux rémunérations effectives annuelles garanties, à la valeur du point et à la prime de panier pour l'année 2013	91
Plasturgie : accord du 15 mai 2013 relatif au forfait annuel en jours	93

	<u>Pages</u>
Poissonnerie : avenant n° 83 du 25 juin 2013 relatif au régime de prévoyance	100
Récupération (industries et commerce) : accord du 23 mai 2013 relatif à la désignation de l'OPCA	105
Spectacle vivant (secteur privé) : adhésion par lettre du 4 juillet 2013 du SYNAVI à la convention collective	107
Sport : avenant n° 82 du 9 avril 2013 relatif au CQP « Moniteur de roller skating »	108
Tourisme social et familial (organismes) : accord du 15 novembre 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	110

Brochure n° 3279

Convention collective nationale
IDCC : 1801. – **SOCIÉTÉS D'ASSISTANCE**

AVENANT DU 14 JUIN 2013
À L'ACCORD DU 20 JUILLET 2005
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1350887M
IDCC : 1801

Entre :

Le SNSA,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

Le SNCAPA CFE-CGC ;

La FSPBA CGT ;

Le SNAATAM CFE-CGC ;

La FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu, conformément à l'article 6 de la convention collective nationale des sociétés d'assistance, de réviser l'article 16 « Composition » du titre VIII « Observatoire des métiers » comme suit :

« TITRE VIII

OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS, DES QUALIFICATIONS
ET DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DES SOCIÉTÉS D'ASSISTANCE

Article 16

Composition

L'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle des sociétés d'assistance dispose d'un comité technique de pilotage.

Le comité technique de pilotage de l'observatoire est composé paritairement d'un nombre identique de représentants :

- des organisations syndicales de salariés représentatives dans le périmètre de la branche et signataires des statuts de l'observatoire ;
- du SNSA. »

Cette nouvelle rédaction annule et remplace tous textes faisant référence à la composition de l'observatoire.

Fait à Bry-sur-Marne, le 14 juin 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3295

Convention collective nationale
IDCC : 1951. – **CABINETS OU ENTREPRISES
D'EXPERTISES EN AUTOMOBILE**

AVENANT N° 47 DU 24 AVRIL 2013
MODIFIANT L'ARTICLE 14.7 DE LA CONVENTION

NOR : ASET1350886M
IDCC : 1951

Entre :

L'ANEA,

D'une part, et

La FCM FO ;

La CFTC métallurgie ;

La fédération de l'assurance CFE-CGC ;

La FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article 14.7 « Utilisation du reliquat annuel » a été modifié comme suit :

« Article 14.7

Utilisation du reliquat annuel

Le reliquat du produit de la collecte du 1 % de l'article 14.4 est destiné au défraiement des dépenses exposées par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés qui siègent régulièrement dans les commissions et dans les institutions mises en place par la convention collective.

Le montant de ce reliquat, après déduction d'une quote-part des coûts indirects de fonctionnement, est intégralement réparti à parts égales entre les deux collèges : employeurs et salariés.

La répartition interne à chaque collège est effectuée à parts égales. »

Fait à Paris, le 24 avril 2013.

(Suivent les signatures.)

Accord interprofessionnel
COMMERCE
Travail dominical et jours fériés

ACCORD DU 14 JANVIER 2013
RELATIF AU TRAVAIL DOMINICAL ET AUX JOURS FÉRIÉS
(HAUTE-GARONNE)
NOR : ASET1350890M

PRÉAMBULE

Les organisations patronales reconnaissent la représentativité syndicale, auprès de leurs salariés, des organisations syndicales signataires de la présente convention.

Les signataires du présent accord affirment qu'ils sont opposés à l'ouverture des magasins le dimanche et qu'il convient de respecter le repos dominical des employés du commerce.

Néanmoins, afin de satisfaire la clientèle, d'éviter une concurrence déloyale et de prendre en considération la consultation organisée par le conseil départemental du commerce qui a recueilli l'accord des représentants des entreprises de la distribution, les signataires conviennent des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

A titre exceptionnel pour l'année 2013, les commerces de la Haute-Garonne qui en feront la demande auprès du maire de leur commune, telle que prévue par l'article L. 3132-26 du code du travail, auront la possibilité d'ouvrir les dimanches 15 et 22 décembre 2013.

A condition :

- de ne faire appel qu'au volontariat ;
- de respecter les amplitudes d'ouvertures suivantes pour ces dimanches : 9 heures à 20 heures ou 10 heures d'amplitude maximum, sans ouvrir au-delà de 20 heures ;
- d'appliquer l'interruption habituelle pour le déjeuner, qui sera de 30 minutes minimum ;
- de fermer tous les jours fériés légaux d'ici à la fin 2013, sauf le mercredi 8 mai (victoire de 1945), le vendredi 1^{er} novembre (Toussaint) et le lundi 11 novembre 2013 (armistice de 1918) où les commerces pourront être ouverts.

Ces possibilités d'ouverture excluent tous les autres dimanches d'ici à la fin de l'année.

Article 2

Les apprentis ne pourront pas travailler ces journées d'ouvertures exceptionnelles.

Article 3

Aucune pression, aucune sanction, ne pourra être exercée ou prise à l'encontre des salariés qui refuseront de travailler les dimanches 15 et 22 décembre 2013.

Article 4

Les heures de travail effectuées ces dimanches seront rémunérées selon un taux horaire égal au double du taux horaire habituel.

Article 5

Les dispositions du code du travail concernant notamment l'interruption du travail à l'occasion du repas ou l'amplitude de la durée du travail seront naturellement applicables. Notamment l'interruption pour le déjeuner citée à l'article 1^{er}, qui ne dépassera pas 2 heures.

L'amplitude d'ouverture citée à l'article 1^{er} ne saurait faire échec aux règles applicables spécifiquement à chaque établissement, suivant accord de branche ou convention collective propre à chaque entreprise, en matière de durée et amplitude journalière de travail de leurs salariés.

Article 6

Un repos compensateur, égal à la durée du travail effectuée ces dimanches, devra être obligatoirement donné au salarié concerné, à sa demande, soit dans la semaine suivant l'ouverture, soit avant le 15 février 2014 pour l'année 2013.

Pour cela, l'employeur devra afficher dans son établissement, suivant accord de branche ou convention collective propre à chaque entreprise, les modalités de prise du repos compensateur, en communiquer le double aux services de la DIRECCTE, unité territoriale de la Haute-Garonne, qui en contrôleront le respect. Ce repos compensateur constituera donc un droit à congé rémunéré (application de l'article L. 3132-27 du code du travail).

Article 7

Ces dispositions sont également applicables au personnel d'encadrement.

Article 8

En ce qui concerne la rémunération, le repos compensateur et plus généralement toutes les dispositions concernant les relations du travail dans l'entreprise, cet accord ne se substitue pas aux accords d'entreprise ou conventionnels plus favorables.

Article 9

Ces dispositions ne concernent pas les entreprises qui n'emploient pas de salariés.

Article 10

En cas de non-respect du présent accord, les organisations syndicales signataires pourront se constituer partie civile à l'encontre des contrevenants.

Article 11

Les parties signataires conviennent de se rencontrer, sous l'égide du directeur régional adjoint de la DIRECCTE, responsable de l'unité territoriale de la Haute-Garonne, avant le 1^{er} mai 2014 afin de faire le point sur la bonne application de l'accord 2013.

Conclusion

Les signataires du présent accord :

- considèrent que cet accord améliore les dispositions du code du travail ;
- affirment, à nouveau, le caractère volontaire de la participation des salariés à l'activité des deux dimanches définis en 2013 ;
- demandent aux consommateurs de prendre conscience du respect des conditions de travail des salariés, du respect de leur repos dominical et de leur vie familiale ;

- demandent aux maires du département de la Haute-Garonne de respecter les dispositions du présent accord et d'en assurer l'affichage en mairie ;
- prient instamment Monsieur le préfet de la Haute-Garonne de prendre toutes dispositions réglementaires permettant l'application intégrale du présent accord.

Fait à Toulouse, le 14 janvier 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CGPME ;
MEDEF Haute-Garonne ;
UPA Haute-Garonne.

Syndicats de salariés :

CFDT ;
CFE-CGC ;
UD FO Haute-Garonne.

Brochure n° 3251

Convention collective nationale

IDCC : 1517. – **COMMERCE DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**
Antiquités, brocante, galeries d'art (œuvres d'art),
arts de la table, coutellerie, droguerie,
équipement du foyer, bazars, commerces ménagers,
modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie

AVENANT DU 24 MAI 2013

RELATIF À L'INDEMNITÉ DE DÉPART EN RETRAITE

NOR : ASET1350872M

IDCC : 1517

Entre :

Le SNCAO ;

Le SNAN ;

La CSNEDT ;

Le CPGA ;

La FNDMV ;

La CSNEFBCM ;

La CSMM ;

La FFDDEFB ;

La FCSJPE,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu de modifier le texte de l'article 7 « Indemnisation conventionnelle du départ à la retraite » du chapitre VI « Rupture du contrat de travail » de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires comme suit :

« Lorsque le salarié quitte volontairement l'entreprise, une indemnité de départ à la retraite calculée comme suit en fonction de son ancienneté lui est versée :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois 1/2 de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois 1/2 de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité est :

- soit 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois ;
- soit 1/3 de la rémunération brute des 3 derniers mois (dans ce cas, les primes ou gratifications versées pendant la période ne sont prises en compte que *pro rata temporis*), selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

Cette indemnité de départ à la retraite ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Le salarié totalisant au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiera, 6 mois avant son départ à la retraite, d'une réduction de son horaire de travail légale de 1 heure par jour, sans diminution de salaire. Pour le salarié travaillant à temps partiel, ce droit sera accordé *pro rata temporis*.

Notification, dépôt et extension

A l'issue de la procédure de signature, le texte du présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail. Il sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire, dont une version sur support électronique, auprès des services du ministre chargé du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-4 du code du travail.

Les parties signataires s'engagent à en demander l'extension auprès des services centraux du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 24 mai 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 1468. – CRÉDIT MUTUEL
(29 juin 1987)

ACCORD DU 18 JUIN 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JUILLET 2013

NOR : ASET1350889M

IDCC : 1468

Entre :

La CNCM,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CFTC ;

La FOSAB UNSA ;

Le SNB CFE-CGC,

D'autre part,

à l'issue de la réunion de la commission paritaire confédérale du 18 juin 2013, il a été convenu ce qui suit :

1. A compter du 1^{er} juillet 2013, le salaire minimum à l'embauche défini à l'article 2 de l'accord du 4 avril 2000 passe de 18 400 € à 18 700 €.

2. A compter du 1^{er} juillet 2013, les salaires minima des 10 emplois repères définis par l'avenant n° 1 du 28 juin 2011 portant modification de l'article 3 de l'accord-cadre sur les principes de classification et les minima dans la branche du 4 avril 2000 sont revalorisés à hauteur de :

(En euros.)

EMPLOIS REPÈRES	VALEUR DES MINIMA au 1 ^{er} juillet 2013
Chargé d'accueil guichetier	19 300
Chargé de clientèle particuliers	22 000
Chargé de clientèle professionnels	24 500
Responsable de point de vente	25 300
Chargé de clientèle entreprise	28 000
Animateur commercial	24 300
Conseiller en gestion de patrimoine	25 200

EMPLOIS REPÈRES	VALEUR DES MINIMA au 1 ^{er} juillet 2013
Directeur de caisse ou d'un secteur de caisses	31 700
Inspecteur-auditeur	26 700
Technicien des opérations bancaires	19 800

Fait à Paris, le 18 juin 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3010

Convention collective nationale
IDCC : 1978. – FLEURISTES, VENTE
ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS

AVENANT N° 1 DU 15 MAI 2013
À L'ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2010
RELATIF À LA CRÉATION D'UN CQP « VENDEUR EN ANIMALERIE »
NOR : ASET1350875M
IDCC : 1978

Conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord du 15 décembre 2010, le référentiel du CQP « Vendeur en animalerie », annexé audit accord, a été revu et modifié par les professionnels de l'animalerie du secteur concerné de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers. Le nouveau référentiel joint en annexe du présent avenant a été approuvé par décision de la commission mixte paritaire (CMP) en date du 28 mars 2013, après proposition de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) lors de sa séance du 7 mars 2013.

Le nouveau référentiel fait partie intégrante du présent avenant, il annule et remplace le précédent référentiel dans les conditions exposées à l'article 3 ci-après.

La rédaction du nouveau référentiel du CQP « Vendeur en animalerie » a pour finalité de faire mieux correspondre ce titre avec la demande du milieu professionnel et de permettre aux apprenants d'acquérir l'ensemble des notions indispensables à l'exercice du métier de vendeur en animalerie.

Article 1^{er}

*Nature des modifications apportées par le nouveau référentiel
du CQP « Vendeur en animalerie »*

Les premières modifications portent sur les notions scientifiques qui ont été allégées afin de concentrer la formation sur les basiques nécessaires à la bonne compréhension des techniques animalières. Les modules concernés sont les modules FPG.5 (connaissance de l'animal) et FPG.6 (connaissance de l'environnement de l'animal).

Les modules commerciaux ont, quant à eux, été adaptés aux réalités du métier et de ce à quoi peut prétendre un vendeur sur le marché actuel. Les modules concernés sont les suivants : FPG.2 (vente), FPG.3 (mercatique), FPG.4 (gestion commerciale).

Les modules professionnels spécifiques des métiers de l'animalerie (FPS.1, 2, 3, 4, 5, 6, 7) ont été remaniés pour mieux correspondre au travail quotidien du vendeur en animalerie. Ils s'inscrivent dans une démarche de mise en œuvre de pratiques respectueuses de l'environnement, de la biodiversité, de la réglementation en vigueur et du bien-être animal. Cet aspect est renforcé avec la création du module FPS.8 (connaissance et prévention des pathologies) qui prend une part entière dans la formation.

Les différentes modifications et améliorations apportées au référentiel de formation du CQP VA aboutissent à une répartition différente des heures de formation. La durée totale de la formation en centre reste de 455 heures.

Article 2

Conséquences de l'obtention du CQP « Vendeur en animalerie »

L'article 5, alinéa 1, de l'accord du 15 décembre 2010 est modifié et remplacé par l'alinéa suivant :

« Le CQP "Vendeur en animalerie" est un certificat qualifiant qui vise un niveau de compétences de niveau V de l'Education nationale.

Le titulaire du certificat de qualification professionnelle de vendeur en animalerie est classé au moins au niveau III "Personnels très qualifiés" de la grille de classifications des emplois définie à l'article 2 de l'accord collectif national relatif aux classifications professionnelles du 1^{er} juillet 2009 étendu, à partir du premier échelon coefficient 310, vendeur(euse)s très qualifié(e)s. »

Article 3

Dispositions finales

En application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, sous réserve de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche, le présent avenant fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur et fera l'objet d'un dépôt auprès de la commission nationale de la certification professionnelle en vue de son inscription au registre national des certifications professionnelles.

Le présent avenant portant modification de l'accord du 15 décembre 2010 ainsi que le nouveau référentiel joint entreront en vigueur le lendemain du jour de la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 15 mai 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

PRODAF.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

CGT commerce ;

FEC FO.

ANNEXE

CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE VENDEUR EN ANIMALERIE (CQP VA)

RÉFÉRENTIEL PROFESSIONNEL

Préambule

Opportunité du certificat de qualification professionnelle « Vendeur en animalerie »

Le certificat de qualification professionnelle « Vendeur en animalerie » répond :

- aux besoins exprimés par les représentants de la profession : salariés et employeurs ;
- à la nécessité d'assurer un service responsable qui prend en compte la sécurité des personnes, le respect de la bientraitance des animaux et des végétaux ainsi que la protection de l'environnement ;
- à l'évolution du contexte social, réglementaire et économique de toute la filière.

C'est un titre qualifiant de niveau V de l'Education nationale.

La formation au certificat de qualification professionnelle « Vendeur en animalerie » ne pourra pas être associée à la formation aux épreuves E5 et E7 du baccalauréat professionnel TCVA.

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) « Vendeur en animalerie » est une solution proposée pour améliorer le niveau de compétences des salariés de toute la filière en matière technique mais également sur le plan de la vente et de la mercatique.

Les modalités pédagogiques du certificat de qualification professionnelle « Vendeur en animalerie » s'appuient sur la validation des savoirs, des savoir-faire et des compétences professionnelles. La formation à ce CQP doit utiliser une méthode pédagogique inductive.

La loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social permet d'obtenir le CQP « Vendeur en animalerie » de façon modulaire ou dans son intégralité, par le suivi d'une formation spécifique dans le cadre :

- du droit individuel à la formation (DIF) ;
- du congé individuel de formation (CIF) ;
- d'une période de professionnalisation ;
- de la valorisation des acquis de l'expérience (VAE).

Les publics visés peuvent être :

- des salariés en activité ;
- des demandeurs d'emploi ou toute autre personne ressortissant à l'insertion professionnelle.

La formation conduisant à l'obtention du certificat de qualification professionnelle « Vendeur en animalerie » doit être mise en œuvre dans le cadre d'une alternance pédagogique composée de périodes de formation en centre et en entreprise. La durée totale des périodes en entreprise doit être au moins équivalente à celle des périodes de formation en centre.

Les durées de formation sont de 18 mois dans le cas des contrats en alternance.

Dans le cadre de stages non rémunérés par l'entreprise, conventions de formation région CIF, AGEFIP, la durée de formation en entreprise peut être réduite à une durée égale à celle de la formation en centre.

Référentiel professionnel

Vendeur en animalerie

Le titulaire du certificat de qualification professionnelle (CQP) « Vendeur en animalerie » est employé dans les entreprises de la filière de la distribution des animaux de compagnie, des aliments, des produits et des accessoires spécifiques à l'animalerie.

Il pourra également faire valider ses compétences et ses acquis professionnels.

Il exécute les tâches techniques et administratives liées à la vente dans une animalerie. Il dépend hiérarchiquement de son chef de rayon. Dans les petites structures il peut dépendre directement d'un chef de secteur, d'un directeur ou du responsable de l'entreprise. Dans ces petites entreprises, ses compétences spécifiques peuvent l'amener à exercer seul des tâches techniques ou des opérations de vente. Dans ce cas, il doit tenir sa hiérarchie informée de l'exécution de son travail, car c'est elle qui assume la responsabilité du travail du vendeur animalier, sous réserve des prérogatives attachées au titulaire du certificat de capacité délivré en application des dispositions du 3° du IV de l'article L. 214-6 du code rural et de la pêche maritime et/ou L. 413-2 du code de l'environnement.

Il doit faire preuve de facultés d'adaptation dans des domaines aussi variés qu'une approche des sciences de l'environnement, des techniques animalières, du commerce et de la gestion. Il doit actualiser ses connaissances en permanence à travers les moyens mis à sa disposition par l'entreprise. Il doit transmettre à ses collègues et à ses supérieurs, le plus rapidement possible et de façon précise, les informations qu'il a recueillies dans son travail. C'est un exécutant qui peut être consulté pour définir l'assortiment des produits proposés à la vente, mettre en œuvre en les adaptant éventuellement, suivant les consignes reçues, des protocoles d'acclimatation et de maintenance des espèces. Dans tout les cas il exécute la politique de l'entreprise fixée par ses supérieurs.

Pour réaliser les tâches qui lui sont confiées, le vendeur animalier utilise également des compétences techniques. C'est un personnel très qualifié de niveau III, coefficient 310 de la grille des classifications professionnelles de la convention collective des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers.

Il peut être amené à exécuter seul les tâches qui lui incombent, ce qui lui confère une autonomie de fait, ainsi qu'une responsabilité dans la qualité de l'exécution. Son rôle est celui d'un « exécutant responsable ».

Description des activités

Présentation des savoir-faire professionnels que l'apprenant doit maîtriser pour se voir attribuer le certificat de qualification professionnelle « Vendeur en animalerie »

1. *Il assure l'entretien et la maintenance du vivant (animaux et végétaux) sur le point de vente.*

Il en connaît :

- les noms vernaculaires et scientifiques ;
- l'aire de répartition dans le milieu naturel ;
- les interactions dans l'écosystème ;
- le statut juridique ;
- les besoins physiologiques et éthologiques.

Il contrôle :

- l'état sanitaire ;
- l'origine ;
- les paramètres environnementaux nécessaires à la maintenance des animaux et des végétaux détenus dans le point de vente.

Il réalise :

- la mise en place des espèces animales et végétales réceptionnées ;
- l'isolement sanitaire nécessaire dans les locaux appropriés s'il y a lieu selon les consignes de sa hiérarchie ;
- les procédures d'acclimatation, de maintenance et de traitement, dans le respect des normes en vigueur et selon consignes reçues.

Il assure (selon les directives de sa hiérarchie) :

- la prévention des causes de stress ;
- la détection des signes d'une éventuelle pathologie et en alerte sa hiérarchie ;
- la maintenance usuelle (alimentation et soins) ;
- le nettoyage, la désinfection et l'élimination des déchets et lorsque cela est nécessaire l'envoi à l'incinération ;
- l'application des protocoles de maintenance des installations.

2. Il assure l'entretien, la maintenance et le stockage des produits inertes (produits inertes stricto sensu ou susceptibles d'évoluer sur le plan biologique ou chimique) sur le point de vente.

2.1. Il utilise l'information relative :

- aux caractéristiques techniques des produits inertes qui sont proposés ;
- aux produits permettant une maintenance optimale des espèces ;
- aux dates de péremption des produits ;
- au mode d'utilisation et, d'une façon générale, à leur conformité ;
- aux conditions applicables au stockage ;
- à leur impact sur l'écosystème.

2.2. Il passe les commandes de réassortiment ou de dépannage selon les modalités préalablement définies par les responsables de la politique commerciale de l'entreprise et selon les directives de ses supérieurs :

- soit directement auprès des fournisseurs ;
- soit auprès des services compétents de son entreprise.

2.3. Il vérifie :

- la conformité des livraisons par rapport aux commandes sur les plans qualitatif et quantitatif ;
- les conditions de stockage ;
- le bon étiquetage des produits.

3. Il conseille et il vend.

Il est à l'écoute des besoins et des motivations de la clientèle :

- il aide le client à définir ses besoins et lui propose une offre adéquate ;
- il explique les caractéristiques des animaux ou des produits inertes proposés à la vente ;
- il conseille les clients ;
- il informe sur les obligations réglementaires que le propriétaire doit respecter en matière de détention et de bien-être des espèces (animale ou végétale) ;
- il réalise la vente ;
- il fidélise la clientèle ;
- il oriente le client dans le cadre du service après-vente.

4. Il exécute les missions qui lui sont confiées :

- il applique les consignes et les priorités qui lui sont données par sa hiérarchie tout en disposant d'une autonomie de réalisation ;
- il respecte la réglementation et les règles de bientraitance.

5. Il respecte la politique commerciale de l'entreprise.

5.1. Pour le vivant, il peut effectuer ponctuellement, sous le contrôle direct de sa hiérarchie et dans le respect de la réglementation :

- les commandes de réassortiment ou de dépannage pour éviter une rupture de stock ;
- le règlement des litiges simples avec les fournisseurs ou les clients.

5.2. Pour l'inerte, il peut effectuer ponctuellement, sous le contrôle direct de sa hiérarchie et dans le respect de la réglementation :

- les commandes de réassortiment ou de dépannage pour éviter une rupture de stock ;
- l'approvisionnement des rayons ;
- le règlement des litiges simples avec les fournisseurs ou les clients.

5.3. Il exécute la politique de l'entreprise pour atteindre les objectifs commerciaux dans le respect de la réglementation et des consignes reçues :

- il respecte la stratégie commerciale de son entreprise dans son travail ;
- il signale dans les meilleurs délais à sa hiérarchie les anomalies qu'il constate (prix, emballage, conditionnement, dénomination...) ;
- il transmet à sa hiérarchie les remarques et les demandes de la clientèle.

5.4. Il veille au bon état marchand :

- il range les produits et recharge les rayons ;
- il met en place l'étiquetage, la signalisation et la décoration du rayon ;
- il optimise la rotation des produits dans le rayon afin d'éviter les ruptures de stock, le surstockage, la péremption et la démarque ;
- il alerte ses supérieurs de l'imminence d'une rupture de stock afin de prendre des mesures adaptées.

5.5. Il peut être consulté par sa hiérarchie pour :

- l'élaboration et l'amélioration des protocoles de réception, de maintenance, de soins et de prophylaxie pour le vivant ;
- l'élaboration, l'adaptation et l'amélioration des procédures de commandes ;
- l'élaboration et l'amélioration des protocoles de réception.

6. Il connaît la filière de l'animal familier.

6.1. Il connaît les différents intervenants de la filière professionnelle.

6.2. Il connaît leurs rôles respectifs.

7. Il connaît la structure de son entreprise et/ou du groupe à laquelle elle est affiliée ou rattachée.

7.1. Il connaît le mode d'organisation de l'entreprise ou de l'établissement.

7.2. Il situe son entreprise dans la filière.

Il communique au sein de l'entreprise pour faire circuler les informations :

- avec ses supérieurs ;
- avec ses collègues.

7.3. Il connaît les intervenants dans le cadre de l'activité de l'entreprise. Référentiel des compétences

Présentation des compétences professionnelles que l'apprenant doit avoir acquises pour se voir attribuer le certificat de qualification professionnelle « Vendeur en animalerie »

*Compétences du titulaire du certificat de qualification professionnelle
« Vendeur en animalerie »*

Il est capable d'utiliser ses connaissances en matière de vente, de mercatique de gestion commerciale afin d'assurer sa fonction de vendeur.

Il est capable d'utiliser les connaissances scientifiques et techniques nécessaires à la maintenance et aux soins des animaux familiers.

Il est capable d'effectuer ponctuellement des commandes de réassortiment ou de dépannage. Pour cela, il utilise ses connaissances en matière de gestion commerciale nécessaire à sa pratique professionnelle. Il peut également utiliser les documents comptables simples (cadencier, par exemple) qui seront mis à sa disposition par l'entreprise.

Il connaît les besoins de sa clientèle.

A partir des bons de commande, bons de livraison, bordereaux transport mis à sa disposition, il est capable de contrôler une livraison.

Il vérifie la conformité des produits, des quantités livrées. De façon générale ce n'est pas lui qui gère les conflits avec les fournisseurs et si un litige se présente, il avertit ses responsables.

Il est capable de mettre en rayon une livraison de produits « inertes ». Il vérifie :

- les quantités ;
- l'état des marchandises ;
- les dates de péremption de ces références ;
- le bon état marchand du rayon.

Il est capable de réceptionner, d'acclimater et maintenir dans des conditions optimales les animaux familiers dont il doit connaître les exigences.

Il est capable d'animer les ventes sur les linéaires en respectant la stratégie commerciale de l'entreprise. Il est capable d'assurer un merchandising optimal du point de vente. Il est capable de maintenir l'état marchand du rayon, d'entretenir les « facings » et de mettre en valeur la publicité sur le lieu de vente (PLV) ainsi que l'information sur le lieu de vente (ILV).

Il est capable de veiller au bon état marchand du linéaire.

Il est capable de conduire un entretien de vente. Il sait conseiller un client et finaliser une vente. Par la qualité de ses conseils, il fidélise la clientèle et le cas échéant assure des opérations de service après-vente dans le cadre des consignes qui lui sont données sous la responsabilité de sa hiérarchie.

RÉFÉRENTIEL DE FORMATION

Architecture de la formation

Certificat de qualification professionnelle « Vendeur en animalerie »

MODULES DE FORMATION générale appliquée aux métiers de l'animalerie (66 heures)	MODULES DE FORMATION professionnelle générale appliquée aux métiers de l'animalerie (199 heures)	MODULES DE FORMATION professionnelle spécifique des métiers de l'animalerie (190 heures)
FG.1 : environnement culturel et communication (6 heures)	FPG.1 : environnement économique et juridique de la filière (14 heures)	FPS.1 : législation et réglementation nécessaires au fonctionnement d'une animalerie (28 heures)
FG.2 : méthodes quantitatives et traitement des données (26 heures)	FPG.2 : vente (35 heures)	FPS.2 : chiens, chats et autres petits carnivores (35 heures)
FG.3 : hygiène, sécurité et prévention des risques (18 heures)	FPG.3 : mercatique (35 heures)	FPS.3 : aquariophilie (45 heures)
FG.4 : pratique respectueuse de l'environnement et de la biodiversité (16 heures)	FPG.4 : gestion commerciale (35 heures)	FPS.4 : petits mammifères (18 heures)
	FPG.5 : connaissance de l'animal (40 heures)	FPS.5 : oiseaux (18 heures)
	FPG.6 : connaissance de l'environnement de l'animal (40 heures)	FPS.6 : jardin aquatique (16 heures)
		FPS.7 : terrariophilie (18 heures)
		FPS.8 : connaissance et prévention des pathologies (12 heures)

Formation en centre : 455 heures.

Modules de formation générale (FG) appliquée aux métiers de l'animalerie

FG.1. Environnement culturel et communication professionnelle

Disciplines et horaires attribués : documentation, éducation socioculturelle, psychologie (6 heures).

Objectif général du module

Il propose des moyens et des méthodes d'information et de documentation permettant à l'apprenant de comprendre son environnement afin d'intervenir de façon active dans les situations de communication de la vie professionnelle.

Objectif du module

Communiquer : produire et transmettre des messages dans des situations de la vie professionnelle.

Présentation du module et conditions d'atteinte des objectifs

Les connaissances apportées dans ce module sont limitées aux aspects professionnels.

La mise en œuvre du module suppose donc une mise en application des concepts étudiés dans les modules professionnels.

Les objectifs du module sont donc évalués dans les épreuves techniques comme l'entretien de vente et le conseil aux clients en même temps que les modules professionnels.

Précisions relatives aux objectifs attendus de la formation

Objectif 1. Communiquer : produire et transmettre des messages dans des situations de la vie professionnelle.

- 1.1. Analyser et comparer différentes productions orales, écrites et scriptovisuelles.
- 1.2. Utiliser différents modes de restitution d'un message (reformulation, transposition, synthèse).
- 1.3. Evaluer une production (appréciation et commentaire selon des critères donnés).

FG.2. Méthodes quantitatives et traitement des données

Disciplines et horaires attribués : informatique (2 heures par semaine attribuées à la réalisation des dossiers supports d'examen : 26 heures).

Objectif général du module

Il permet d'aborder les techniques de traitement et de transmission de l'information que l'apprenant est amené à solliciter couramment dans sa pratique professionnelle et dans la réalisation des dossiers supports d'examen.

Objectifs du module

1. Utiliser les principales fonctions d'un traitement de texte.
2. Exploiter des données statistiques au moyen d'un logiciel.
3. Utiliser les principales fonctions d'un tableur-grapheur.
4. Utiliser les technologies de l'information et de la communication.

Présentation du module et conditions d'atteinte des objectifs

On s'assurera que les notions de base relatives aux systèmes informatiques, tableurs, traitements de texte sont maîtrisées par les élèves.

L'interface graphique ne fera pas l'objet d'une étude particulière, mais d'une utilisation pratique dans les modules professionnels : grapheur, traitement de texte, etc.

L'enseignement sera basé sur la constitution des dossiers supports d'examen. Les objectifs du module sont donc évalués dans les épreuves techniques en même temps que les modules professionnels.

Précisions relatives aux objectifs attendus de la formation

- Objectif 1. Utiliser les principales fonctions d'un traitement de texte.
- Objectif 2. Exploiter des données statistiques au moyen d'un logiciel.
- Objectif 3. Utiliser les principales fonctions d'un tableur-grapheur.
- Objectif 4. Utiliser les technologies de l'information et de la communication.

FG.3. Hygiène, sécurité et prévention des risques

Disciplines et horaires attribués : intervenants extérieurs (moniteurs SST) 18 heures (dont 14 heures de TP/TD).

Objectif général du module

Il permet d'acquérir les connaissances et les techniques nécessaires permettant de se prémunir contre les maladies professionnelles et les accidents du travail.

Objectifs du module

1. Eviter les situations à risques susceptibles de provoquer des maladies professionnelles ou des accidents du travail.
2. Préserver l'intégrité physique d'une personne victime d'un accident en attendant l'arrivée des secours.

Présentation du module et conditions d'atteinte des objectifs

Ce module fournit l'information nécessaire à la prévention des risques dans le cadre de l'activité professionnelle et permet d'appréhender les conduites à tenir en cas d'accidents.

Une attention particulière sera portée sur la prévention des zoonoses et des accidents liés à l'activité de l'animalerie en pluridisciplinarité avec le formateur en techniques animalières. Le traitement de cette partie du module devra reposer sur des cas concrets et ne dépassera pas 4 heures d'intervention.

Il suppose l'intervention de personnes et organismes, internes ou externes à l'établissement (moniteurs de secourisme, médecins, vétérinaires...).

Les objectifs du module sont donc évalués soit par l'acquisition ou le recyclage du titre de « soigneur secouriste du travail », soit dans les épreuves techniques en même temps que les modules professionnels.

Précisions relatives aux objectifs attendus de la formation

Objectif 1. Eviter les situations à risques susceptibles de provoquer des maladies professionnelles ou des accidents du travail.

Objectif 2. Préserver l'intégrité physique d'une personne victime d'un accident en attendant l'arrivée des secours.

FG.4. Pratiques respectueuses de l'environnement et de la biodiversité

Disciplines et horaires attribués : écologie et communication (16 heures dont 6 heures d'interventions extérieures).

Objectif général du module

Il permet d'acquérir les connaissances nécessaires pour la mise en œuvre de pratiques professionnelles respectueuses de l'environnement et de la biodiversité.

Objectifs du module

1. Participer à l'activité du point de vente dans le respect de l'environnement, de la réglementation et de la biodiversité.
2. Communiquer auprès du public afin de valoriser les pratiques respectueuses de l'environnement et de la biodiversité.

Présentation du module et conditions d'atteinte des objectifs

Ce module fournit les éléments d'appréciation nécessaires à l'évaluation de l'activité de l'entreprise en matière de respect de l'environnement, la réglementation et de la biodiversité.

Il permet d'identifier les moyens adaptés afin de mettre en œuvre des pratiques professionnelles respectueuses de l'environnement, de la réglementation et de la biodiversité.

Il exerce l'apprenant à communiquer envers le public sur les pratiques respectueuses de l'environnement, de la réglementation et de la biodiversité.

Ce module comprendra une action de communication à destination du public visant à l'informer sur le respect de l'environnement, la biodiversité, l'animal familial. Cette action pourra porter sur la faune indigène ou exotique.

Les objectifs du module sont donc évalués, d'une part, à travers la mise en œuvre d'une action de communication et, d'autre part, à l'occasion des contrôles écrits concernant la connaissance de l'animal ainsi que celle de son environnement.

Précisions relatives aux objectifs attendus de la formation

Objectif 1. Participer à l'activité du point de vente dans le respect de l'environnement et de la biodiversité.

1.1. Connaître les rôles et missions de la DDPP : contrôle, bien-être animal, traitement des effluents, prophylaxie.

1.2. Connaître les rôles et missions de l'ONCFS : respect de la biodiversité et de l'environnement.

1.3. Mettre en œuvre des pratiques respectueuses.

Objectif 2. Communiquer auprès du public afin de l'informer sur les pratiques respectueuses de l'environnement et de la biodiversité.

Modules de formation professionnelle générale (FPG) appliquée aux métiers de l'animalerie

FPG.1. Environnement économique et juridique de la filière

Disciplines et horaires attribués : sciences et techniques économiques et sociales (STES), 14 heures.

Objectif général du module

Ce module est composé de trois parties s'articulant autour de la connaissance de la filière :

- la présentation générale des entreprises ayant pour activité la vente, d'animaux et de produits ainsi que la production de services aux animaux familiers ;
- l'étude de l'environnement de ces entreprises : l'amont de la filière (fabricants, producteurs, importateurs, transitaires, grossistes...), les organisations connexes (institutions, organisations professionnelles, associations, prestataires...), et l'aval (la clientèle, clubs animaliers, le grand public en général...) ;
- la représentation synthétique des cycles saisonniers de l'activité économique des différents univers et la mise en évidence des parts de marché de chacun de ces univers.

Objectifs du module

1. Caractériser les entreprises ayant pour activité la vente d'animaux, de produits et de services aux animaux familiers.
2. Identifier les acteurs du secteur amont, aval et connexes à la filière.
3. Situer l'activité économique dégagée par les entreprises de la filière : dans le temps et par univers.

Présentation du module et conditions d'atteinte des objectifs

Il s'agit de sensibiliser l'apprenant à la diversité des entreprises et organisations de la filière ainsi qu'à l'impact économique de la filière animalerie afin de les préparer à une meilleure intégration professionnelle.

Les interactions internes et externes des animaleries au sein de la filière devront être clairement mises en évidence.

L'étude des services aux animaux familiers devra être considérée comme une activité à part entière au même titre que la vente.

Ce module servira d'introduction générale aux modules de vente, de gestion et de techniques animalières.

Les objectifs du module seront évalués dans les épreuves techniques comme l'entretien de vente et le conseil aux clients, l'analyse d'un rayon, en même temps que les modules professionnels.

Précisions relatives aux objectifs attendus de la formation

Objectif 1. Caractériser les entreprises ayant pour activité la vente d'animaux, de produits et de services aux animaux familiers.

1.1. Caractériser les entreprises du commerce animalier en fonction de leur type de spécialisation (généralistes, multispécialistes, hyperspécialistes) ;

1.2. Caractériser les établissements de commerce animalier ou de services aux animaux familiers en fonction de leur type d'activité (vente en gros, demi-gros, détail, services...) ;

1.3. Situer les animaleries au sein de l'interbranche (fleuristerie animalerie, graineterie jardinerie, libres services agricoles, grandes surfaces de bricolage...).

Objectif 2. Identifier les acteurs amont, aval et connexes à la filière.

2.1. Présenter les différents acteurs amont de la filière.

2.2. Présenter les différents acteurs connexes à la filière.

2.3. Présenter les différents acteurs aval de la filière.

2.4. Situer ces différents acteurs dans la filière.

2.5. Présenter le rôle et/ou l'influence de ces différents acteurs sur l'entreprise.

Objectif 3. Situer l'activité économique dégagée par les entreprises du secteur de l'animalerie : dans le temps, par univers.

3.1. Présenter l'impact du secteur de l'animalerie en données macro-économiques.

3.2. Présenter le chiffre d'affaires réalisé et son évolution globalement et dans chaque univers de l'animalerie.

3.3. Présenter les fluctuations saisonnières du chiffre d'affaires par univers, par activité, par rayon et le cas échéant par produit.

FPG.2. Vente

Disciplines et horaires attribués : techniques commerciales, techniques économiques et techniques de gestion (STES), 35 heures.

Objectif général du module

Mettre en œuvre les techniques de vente dans une entreprise de vente d'animaux de produits et de services aux animaux familiers.

Objectifs du module

1. Appliquer les différentes pratiques de communication dans le cadre de la vente en animalerie.

2. Participer avec son supérieur hiérarchique à une négociation commerciale.

Présentation du module et conditions d'atteinte des objectifs

Il s'agit d'exercer l'apprenant à la conduite d'un entretien de vente.

Il doit être initié à la négociation avec les fournisseurs.

Les objectifs du module seront évalués dans le cadre d'un entretien de vente sur site.

Une attention toute particulière devra être portée à la qualité de l'entretien de vente que l'apprenant est en mesure de conduire.

Précisions relatives aux objectifs attendus de la formation

Objectif 1. Appliquer les différentes pratiques de communication dans le cadre de la vente conseil en animalerie.

1.1. Etablir le contact avec un client potentiel dans un point de vente.

1.2. Identifier les motivations, le niveau de compétence et le budget que le client est prêt à consacrer à son achat.

1.3. Proposer une offre adaptée aux désirs du client.

1.4. Susciter l'achat après avoir donné une information complète et traité les objections du client.

1.5. Effectuer une vente complémentaire.

1.6. Prendre congé du client sans oublier de lui faire une offre de fidélisation.

Objectif 2. Participer avec son supérieur hiérarchique à une négociation commerciale.

FPG.3. Mercatique

Disciplines et horaires attribués : techniques commerciales et techniques de gestion (STES), 35 heures.

Objectif général du module

Comprendre et appliquer la mercatique à la vente d'animaux et d'accessoires en animalerie.

Objectifs du module

1. Adapter les éléments de base de la mercatique au marché de l'animalerie.

2. Utiliser des outils de la mercatique dans le point de vente « animalerie ».

Présentation du module et conditions d'atteinte des objectifs

Ce module vise à l'identification des principales caractéristiques de l'environnement commercial du point de vente et à l'appropriation des principales techniques de merchandising appliquées aux différents univers.

Les objectifs du module seront évalués dans le cadre d'un dossier d'implantation ou d'actualisation de l'assortiment sur une fraction d'un univers ou sur une gamme de produits.

Précisions relatives aux objectifs attendus de la formation

Objectif 1. Adapter les éléments de base de la mercatique au marché de l'animalerie.

1.1. Définir les fondements de la mercatique.

1.2. Rechercher l'information pour comprendre le marché de l'animalerie.

1.3. Exploiter l'information recueillie pour élaborer une stratégie commerciale.

Objectif 2. Utiliser des outils de la mercatique dans le point de vente « animalerie ».

2.1. Repérer et prendre en compte les caractéristiques de la zone de chalandise.

2.2. Identifier le consommateur et ses comportements.

2.3. Adapter l'offre aux besoins de la clientèle.

2.4. Gérer la présentation et l'implantation du linéaire.

2.5. Utiliser les techniques d'animation et de promotion des ventes.

FPG.4. Gestion commerciale

Disciplines et horaires attribués : techniques économiques, techniques commerciales et techniques de gestion (STES), 35 heures.

Objectif général du module

Contribuer à la gestion commerciale du point de vente.

Objectifs du module

1. Participer à la gestion administrative des ventes.
2. Participer à la gestion des stocks.
3. Utiliser des outils de gestion.

Présentation du module et conditions d'atteinte des objectifs

L'objectif de ce module est de fournir à l'apprenant des outils de gestion pour :

- réaliser le suivi commercial du point de vente ;
- comprendre les conséquences économiques, financières et juridiques des décisions commerciales.

Une attention toute particulière sera portée dans ce module sur les calculs fondamentaux pour fixer le prix de vente d'un produit, sur les coûts de revient réels des produits ainsi que sur la démarque.

Les objectifs du module seront évalués dans le cadre d'un dossier d'implantation ou d'actualisation de l'assortiment sur une fraction d'un univers ou sur une gamme de produits.

Précisions relatives aux objectifs attendus de la formation

Objectif 1. Participer la gestion administrative des ventes.

- 1.1. Maîtriser la facturation.
- 1.2. Utiliser les calculs commerciaux.
- 1.3. Etre capable d'utiliser les calculs commerciaux.
- 1.4. Comprendre les composantes de la trésorerie.

Objectif 2. Participer à la gestion des stocks.

- 2.1. Participer au passage d'une commande.
- 2.2. Participer à la réception des marchandises.
- 2.3. Participer à la gestion des stocks.

Objectif 3. Utiliser des outils de gestion pour comprendre le fonctionnement global d'une entreprise commerciale.

- 3.1. Expliquer l'intérêt commercial d'une bonne gestion des stocks et d'une formation des prix rigoureuse.

Présenter les influences sur le résultat de l'entreprise.

- 3.2. Présenter l'incidence des soins apportés aux animaux, de l'entretien et du transport sur la marge dégagée.

- 3.3. Comprendre l'intérêt de la marge, du chiffre d'affaires, du résultat.

- 3.4. Maîtriser les calculs commerciaux de base : prix de vente HT et TTC, marge, taux de marge et de marque, chiffre d'affaires, panier moyen.

FPG.5. Connaissance de l'animal

Disciplines et horaires attribués : biologie, écologie, 40 heures (dont 14 heures de TP/TD)

Objectif général du module

Acquérir les connaissances nécessaires en la mise en œuvre raisonnée des techniques animalières.

Objectifs du module

1. Expliquer les grandes fonctions vitales chez l'animal.
2. Présenter les différents acteurs de la maladie et les principes des moyens de lutte.
3. Présenter les interactions entre l'animal et son environnement.

Présentation du module et conditions d'atteinte des objectifs

Les connaissances en biologie et en écologie apportées dans ce module sont en corrélation avec les aspects nécessaires à la compréhension des techniques animalières.

La mise en œuvre du module suppose donc une concertation étroite entre l'enseignant de biologie et l'enseignant de techniques animalières.

Les activités pluridisciplinaires visent à adapter les savoirs et savoir-faire liés à la maintenance et aux soins des animaux familiers.

Précisions relatives aux objectifs attendus de la formation

Objectif 1. Expliquer les grandes fonctions vitales chez l'animal.

- 1.1. Expliquer la fonction de la nutrition.
- 1.2. Expliquer la fonction de la respiration.
- 1.3. Expliquer la fonction de la reproduction et les bases de la transmission des caractères héréditaires.

Objectif 2. Présenter les différents agents de maladies et les principes des moyens de lutte.

- 2.1. Comparer les principaux groupes d'agents pathogènes.
- 2.2. Présenter schématiquement la réponse immunitaire et ses conséquences.
- 2.3. Présenter les facteurs d'apparition de maladies et les principes des moyens de lutte.

Objectif 3. Présenter les interactions entre l'animal et son environnement.

- 3.1. Exposer les bases du fonctionnement d'un végétal.
- 3.2. Appréhender la notion d'écosystème.

FPG.6. Connaissance de l'environnement de l'animal

Disciplines et horaires attribués : sciences physiques, 40 heures (dont 14 heures de TP/TD).

Objectif général du module

Acquérir des connaissances scientifiques et techniques liées aux :

- paramètres physico-chimiques relatifs à la bientraitance de l'animal ;
- difficultés technologiques rencontrées dans la vie professionnelle.

Objectifs du module

1. Justifier des mesures nécessaires à l'optimisation des conditions de vie par la maîtrise des paramètres physico-chimiques liés à l'environnement de l'animal.
2. Acquérir les connaissances de base liées à la technologie des matériels.

Présentation du module et conditions d'atteinte des objectifs

Les connaissances en sciences physiques apportées dans ce module sont en corrélation avec les aspects nécessaires à la compréhension des techniques animalières.

La mise en œuvre du module implique donc une transversalité entre les enseignements de biologie et les enseignements de techniques animalières. Les activités pluridisciplinaires visent à adapter les savoirs et savoir-faire liés à la maintenance et aux soins des animaux familiers.

Précisions relatives aux objectifs attendus de la formation

Objectif 1. Justifier les mesures nécessaires à l'optimisation des conditions de vie par la maîtrise des paramètres physico-chimiques liés à l'environnement de l'animal.

1.1. Les milieux ambiants.

1.2. L'eau et les solutions aqueuses.

Objectif 2. Acquérir les connaissances de base liées à la technologie des matériels.

2.1. L'électricité.

2.2. Les fluides.

Modules de formation professionnelle spécifique (FPS) des métiers de l'animalerie

FPS.1. Législation et réglementation nécessaires au fonctionnement d'une animalerie

Disciplines et horaires attribués : sciences et techniques économiques et sociales (STES), 28 heures (dont 6 heures de TP/TD démarches administratives).

Objectif général du module

Etre capable de mettre en œuvre dans les pratiques professionnelles la réglementation liée au cadre juridique de la vente d'animaux en animalerie.

Objectifs du module

1. Appréhender la réglementation.
2. Mettre en œuvre les démarches administratives obligatoires et trouver l'information réglementaire.
3. Informer le public sur les obligations réglementaires applicables en matière de détention d'animaux.
4. Vérifier l'identification d'un chien ou d'un chat.
5. Informer le propriétaire sur le certificat de naissance pour le chien et le pedigree pour le chat.
6. Appréhender les dispositions législatives et réglementaires relatives à la cession et la détention d'un chien ou d'un chat.
7. Appréhender les dispositions législatives et réglementaires relatives à la cession et la détention des chiens catégorisés.

Présentation du module et conditions d'atteinte des objectifs

Ce module vise à présenter les aspects juridiques spécifiques à la vente d'animaux en animalerie, les démarches administratives qui en découlent, et l'information des clients quant à la détention des espèces.

L'ensemble du module sera traité à partir de cas concrets (pratiques professionnelles).

Il est souhaitable d'éviter un traitement trop théorique des contenus juridiques.

L'application des démarches administratives et la recherche des informations réglementaires seront traitées dans le cadre de TP/TD.

Précisions relatives aux objectifs attendus de la formation

Objectif 1. Appréhender la réglementation.

1.1. Appréhender le socle administratif et réglementaire régissant l'activité de vente en animalerie.

1.2. Préciser le statut juridique de l'animal.

- 1.3. Préciser le statut juridique des établissements où sont détenus les animaux.
- 1.4. Citer les différents partenaires administratifs intervenant au niveau réglementaire sur l'activité.
- 1.5. Citer le domaine spécifique d'intervention de ces partenaires administratifs.
- 1.6. Citer les démarches administratives et les obligations réglementaires nécessaires à la mise en place d'une activité d'animalerie.
- 1.7. Préciser les obligations réglementaires qu'une animalerie doit respecter pour exercer son activité.

Objectif 2. Mettre en œuvre les démarches administratives obligatoires.

- 2.1. Solliciter les autorisations nécessaires au fonctionnement de l'activité et à la vente des espèces considérées.
- 2.2. Mettre en œuvre la réglementation dans le cadre du fonctionnement de l'établissement.
- 2.3. Être capable d'effectuer les démarches administratives liées à la vente d'animaux d'espèces domestiques et non domestiques.
- 2.4. Savoir trouver l'information législative ou réglementaire.

Objectif 3. Informer le public sur les obligations réglementaires applicables en matière de détention d'animaux.

- 3.1. Informer le public des règles de bientraitance à respecter pour maintenir l'animal dans des conditions optimales.
- 3.2. Informer le public des conduites à tenir afin de préserver la biodiversité des espèces invasives et des risques sanitaires.
- 3.3. Informer le public des précautions à prendre afin d'éviter les accidents pour les autres espèces et les humains.
- 3.4. Informer le public des précautions à prendre afin d'éviter la transmission des zoonoses aux humains.
- 3.5. Expliciter les obligations incombant à l'acheteur et/ou au détenteur d'animaux.

Objectif 4. Vérifier l'identification d'un chien ou d'un chat.

- 4.1. Connaître un processus d'identification par tatouage ou insert électronique.
- 4.2. Connaître le fonctionnement du gestionnaire du fichier des carnivores domestiques : ICAD.

Objectif 5. Informer le propriétaire sur le certificat de naissance pour le chien et le pedigree pour le chat.

- 5.1. Différencier les notions de race, apparence de race et non-appartenance à une race.
- 5.2. Connaître le processus d'inscription au Livre des origines pour le chiot ou le chaton.
- 5.3. Connaître le fonctionnement du gestionnaire des livres généalogiques canin (SCC) et félin (LOOF).

Objectif 6. Appréhender les dispositions législatives et réglementaires relatives à la cession et la détention d'un chien ou d'un chat.

- 6.1. Identifier les principales sources législatives et réglementaires en matière de chiens catégorisés.
- 6.2. Expliquer un texte de référence concernant la détention, l'élevage et la cession d'un chien.
- 6.3. Connaître la législation liée à la vente d'un chiot ou chaton : acte de vente, certificat vétérinaire, obligation légale du vendeur.

Objectif 7. Savoir expliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à la cession et la détention des chiens catégorisés.

7.1. Identifier les chiens susceptibles d'être catégorisés.

7.2. Connaître les obligations liées à la cession d'un chien catégorisé.

7.3. Expliquer au client les obligations légales et législatives liées à la détention d'un chien catégorisé.

FPS. 2. Techniques animalières :
univers chien, chat et autres petits carnivores

Disciplines et horaires attribués : techniques animalières appliquées à l'univers chien, chat et autres petits carnivores, 35 heures (dont 7 heures de TP/TD).

Objectif général du module

Etre capable de réaliser les opérations techniques nécessaires à l'animation de l'univers chien, chat et autres petits carnivores en s'appuyant sur les savoirs à maîtriser dans les domaines :

- de la bientraitance ;
- des connaissances relatives aux diverses espèces ou races de cet univers ;
- du développement de l'entreprise.

Objectifs du module

1. Mobiliser les connaissances relatives aux espèces et aux races commercialisées dans l'univers chien, chat et autres petits carnivores pour le suivi des animaux.
2. Mettre en œuvre les opérations nécessaires à la bientraitance des espèces ou races et au bon fonctionnement des installations de l'univers chien, chat et autres petits carnivores.
3. Mobiliser les connaissances et les techniques permettant l'optimisation de l'activité de l'univers chien, chat et autres petits carnivores sur le point de vente.
4. Mobiliser les connaissances nécessaires au conseil en clientèle de l'univers chien, chat et autres petits carnivores.

Présentation du module et conditions d'atteinte des objectifs

Les espèces ou les races communément commercialisées sur cet univers doivent être étudiées.

L'étude du vivant insistera sur les besoins nutritionnels et éthologiques des races commercialisées.

Cette étude portera également sur les races canines dites dangereuses, ainsi que sur l'application du dispositif législatif et réglementaire qui a été élaboré pour tenter d'endiguer cette problématique.

L'étude de l'inerte présentera de façon systématique :

- l'alimentation ;
- l'habitat ;
- les accessoires ;
- les produits d'hygiène et de soins ;
- les jouets et outils éducatifs ;
- les ouvrages de référence de la littérature spécialisée.

Les services liés aux chiens, aux chats et aux autres petits carnivores devront être abordés :

- toilettage ;
- éducation canine et dressage ;
- pension, garde et divers services.

L'ensemble du module sera traité, le plus souvent possible, à partir de cas concrets.

Précisions relatives aux capacités devant être acquises lors de la formation

Objectif 1. Mobiliser les connaissances relatives aux espèces et aux races commercialisées dans l'univers chien, chat et autres petits carnivores pour le suivi des animaux.

- 1.1. Présenter la classification des espèces ou races.
- 1.2. Présenter les espèces ou races les plus commercialisées.
- 1.3. Présenter la nutrition et les besoins physiologiques du chien et du chat.

Objectif 2. Mettre en œuvre les opérations nécessaires à la bientraitance des espèces ou races et au bon fonctionnement des installations de l'univers chien, chat et autres petits carnivores.

- 2.1. Planifier l'organisation des activités de l'univers chien, chat et petits carnivores.
- 2.2. Réaliser simultanément observation et contrôle des conditions d'ambiance.
- 2.3. Assurer la maintenance des animaux (entretien de leur habitat, nourrissage, soins).
- 2.4. Intervenir dans le cadre de la prévention des risques professionnels liés aux chiens, chats et petits carnivores.

Objectif 3. Mobiliser les connaissances et les techniques permettant l'optimisation de l'activité de l'univers chien, chat et autres petits carnivores sur le point de vente.

- 3.1. Mobiliser ces connaissances pour optimiser l'aménagement du point de vente.
- 3.2. Mobiliser ses connaissances pour optimiser l'assortiment de l'univers.
- 3.3. Proposer à la clientèle les services liés à cet univers.

Objectif 4. Mobiliser les connaissances nécessaires au conseil en clientèle de l'univers chien, chat et autres petits carnivores.

- 4.1. Mobiliser ces connaissances pour optimiser le conseil à la clientèle.
- 4.2. Proposer à la clientèle les services liés à cet univers.
- 4.3. Expliquer à la clientèle un protocole de vaccination.
- 4.4. Expliquer à la clientèle une procédure d'inscription au LOF, LOOF.
- 4.5. Maîtriser les notions de vice caché et vice rédhibitoire et défaut de conformité.

FPS.3. Techniques animalières : univers aquariophilie

Disciplines et horaires attribués : techniques animalières appliquées à l'univers aquariophilie, 45 heures.

Objectif général du module

Etre capable de réaliser les opérations techniques nécessaires à l'animation de l'univers aquariophilie en s'appuyant sur les savoirs à maîtriser dans les domaines :

- de la bientraitance ;
- des connaissances relatives aux diverses espèces de cet univers ;
- du développement de l'entreprise.

Objectifs du module

1. Mobiliser les connaissances relatives aux espèces commercialisées dans l'univers de l'aquariophilie pour le suivi des animaux et des végétaux.
2. Mettre en œuvre les opérations nécessaires à la bientraitance des espèces et au bon fonctionnement des installations de l'univers aquariophilie sur le lieu de vente.
3. Mobiliser les connaissances et les techniques permettant l'optimisation de l'activité de l'univers aquariophilie sur le point de vente.
4. Mobiliser les connaissances nécessaires pour le conseil aux clients de l'univers aquariophilie.

Présentation du module et conditions d'atteinte des objectifs

Les espèces animales et végétales communément commercialisées dans cet univers doivent être étudiées en accentuant sur la connaissance des familles et groupes commercialisés. Ce travail sera effectué en lien avec la réalisation des fiches descriptives des espèces support d'examen.

L'étude du vivant insistera sur les paramètres physicochimiques du milieu des espèces commercialisées et plus particulièrement sur le cycle de l'azote, la photosynthèse, l'osmorégulation, la thermorégulation.

La compatibilité des espèces animales et végétales sera étudiée avec précision afin de favoriser la vente raisonnée.

L'étude de l'inerte présentera de façon systématique :

- l'alimentation ;
- l'habitat,
- les accessoires :
 - filtration ;
 - régulation de la température ;
 - aération, brassage ;
 - éclairage ;
 - autres accessoires ;
- les produits de conditionnement et traitement de l'eau ainsi que de soins des espèces ;
- le décor ;
- les ouvrages de référence de la littérature spécialisée.

Les services liés à l'univers aquariophilie devront être abordés :

- la livraison ;
- l'installation ;
- l'entretien ;
- les autres services.

L'ensemble du module sera traité à partir de cas concrets.

Précisions relatives aux objectifs attendus de la formation

Objectif 1. Mobiliser les connaissances relatives aux espèces commercialisées dans l'univers de l'aquariophilie pour le suivi des animaux et des végétaux.

- 1.1. Présenter la classification des taxons.
- 1.2. Présenter les familles et taxons les plus commercialisés (création de fiches techniques).

Objectif 2. Mettre en œuvre les opérations nécessaires à la bientraitance des espèces et au bon fonctionnement des installations de l'univers aquariophilie sur le lieu de vente.

- 2.1. Planifier l'organisation des activités de l'univers aquariophilie.
- 2.2. Réaliser simultanément l'observation et le contrôle des espèces et des conditions du milieu.
- 2.3. Assurer la maintenance des espèces (entretien de leur habitat, nourrissage, soins).
- 2.4. Intervenir dans le cadre de la prévention des risques professionnels liés aux spécificités des espèces et des installations de cet univers.

Objectif 3. Mobiliser les connaissances et les techniques permettant l'optimisation de l'activité de l'univers aquariophilie sur le point de vente.

- 3.1. Mobiliser ces connaissances pour optimiser l'aménagement du point de vente.
- 3.2. Mobiliser ses connaissances pour optimiser l'assortiment de l'univers.

3.3. Proposer à la clientèle les services liés à l'univers.

Objectif 4. Mobiliser les connaissances nécessaires pour le conseil aux clients de l'univers aquariophilie.

4.1. Mobiliser les connaissances liées à l'eutrophisation du milieu aquatique.

4.2. Mobiliser les connaissances liées à la photosynthèse.

4.3. Mobiliser les connaissances de l'impact des différentes espèces sur le milieu par leur charge organique.

4.4. Mobiliser les connaissances liées aux performances des matériels, accessoires et des produits commercialisés pour réguler le milieu.

4.5. Mobiliser les connaissances nécessaires pour établir une stratégie de peuplement du milieu.

4.6. Mobiliser les connaissances des paramètres permettant de contrôler l'évolution du milieu.

FPS.4. Techniques animalières : univers petits mammifères

Disciplines et horaires attribués : techniques animalières appliquées à l'univers des petits mammifères, 18 heures).

Objectif général du module

Etre capable de réaliser les opérations techniques nécessaires à l'animation de l'univers des petits mammifères en s'appuyant sur les savoirs à maîtriser dans les domaines :

- de la bientraitance ;
- des connaissances relatives aux diverses espèces ou races de cet univers, en accentuant sur la connaissance des familles et groupes commercialisés. Ce travail sera effectué en lien avec la réalisation des fiches descriptives des espèces support d'examen ;
- du développement de l'entreprise.

Objectifs du module

1. Mobiliser les connaissances relatives aux espèces commercialisées dans l'univers des petits mammifères.
2. Mettre en œuvre les opérations nécessaires à la bientraitance des espèces et au bon fonctionnement des installations de l'univers des petits mammifères sur le lieu de vente.
3. Mobiliser les connaissances et les techniques permettant l'optimisation de l'activité de l'univers des petits mammifères sur le point de vente.
4. Mobiliser les connaissances nécessaires pour le conseil aux clients de l'univers des petits mammifères.

Présentation du module et conditions d'atteinte des objectifs

Toutes les espèces et races animales communément commercialisées sur cet univers doivent être étudiées. Cette étude se traduira par la réalisation de fiches techniques.

L'étude du vivant insistera sur :

- la biologie et la physiologie des petits mammifères ;
- le comportement des espèces et des races commercialisées et plus particulièrement sur l'évitement des sources de conflits intraspécifiques qui sont une cause de démarque importante ;
- l'appartenance des espèces et des races à la catégorie des animaux domestiques ou non domestiques.

L'étude de l'inerte présentera de façon systématique :

- l'alimentation ;
- l'habitat ;
- les accessoires ;
- les produits d'hygiène et de soins ;

- l'aménagement de l'habitat ;
- les ouvrages de référence de la littérature spécialisée.

Les services liés à l'univers petits mammifères devront être abordés.

L'ensemble du module sera traité à partir de cas concrets.

Précisions relatives aux objectifs attendus de la formation

Objectif 1. Mobiliser les connaissances relatives aux espèces commercialisées dans l'univers des petits mammifères.

- 1.1. Présenter la classification des taxons.
- 1.2. Présenter les taxons commercialisés.
- 1.3. Présenter la biologie et la physiologie des principaux taxons commercialisés.

Objectif 2. Mettre en œuvre les opérations nécessaires à la bientraitance des espèces et au bon fonctionnement des installations de l'univers des petits mammifères sur le lieu de vente.

- 2.1. Planifier l'organisation des activités de l'univers petits mammifères.
- 2.2. Réaliser simultanément l'observation et le contrôle des espèces et des races ainsi que des conditions du milieu.
- 2.3. Assurer la maintenance des espèces et des races (entretien de leur habitat, nourrissage, soins).
- 2.4. Intervenir dans le cadre de la prévention des risques professionnels liés aux spécificités des espèces et des installations de cet univers.

Objectif 3. Mobiliser les connaissances et les techniques permettant l'optimisation de l'activité de l'univers des petits mammifères sur le point de vente.

- 3.1. Mobiliser ces connaissances pour optimiser l'aménagement du point de vente.
- 3.2. Mobiliser ces connaissances pour constituer l'assortiment de l'univers.
- 3.3. Proposer à la clientèle les services liés à l'univers.

Objectif 4. Mobiliser les connaissances nécessaires pour le conseil aux clients de l'univers des petits mammifères.

- 4.1. Mobiliser les connaissances liées au comportement intraspécifiques afin d'éviter les sources de conflits et la démarque.
- 4.2. Mobiliser les connaissances liées aux besoins alimentaires et aux comportements spécifiques face à ses besoins.
- 4.3. Mobiliser les connaissances des exigences sanitaires.
- 4.4. Mobiliser les connaissances des spécificités des matériels, des accessoires et des produits commercialisés pour réguler le milieu.

FPS.5. Techniques animalières : univers oiseaux

Disciplines et horaires attribués : techniques animalières appliquées à l'univers oiseaux (18 heures).

Objectif général du module

Etre capable de réaliser les opérations techniques nécessaires à l'animation de l'univers des oiseaux en s'appuyant sur les savoirs à maîtriser dans les domaines :

- de la bientraitance ;
- des connaissances relatives aux diverses espèces de cet univers en accentuant sur la connaissance des familles et groupes commercialisés. Ce travail sera effectué en lien avec la réalisation des fiches descriptives des espèces support d'examen ;
- du développement de l'entreprise.

Objectifs du module

1. Mobiliser les connaissances relatives aux espèces commercialisées dans l'univers des oiseaux.
2. Mettre en œuvre les opérations nécessaires à la bientraitance des espèces et au bon fonctionnement des installations de l'univers des oiseaux sur le lieu de vente.
3. Mobiliser les connaissances et les techniques permettant l'optimisation de l'activité de l'univers des oiseaux sur le point de vente.
4. Mobiliser les connaissances nécessaires pour le conseil aux clients de l'univers des oiseaux.

Présentation du module et conditions d'atteinte des objectifs

Toutes les espèces animales communément commercialisées sur cet univers doivent être étudiées.

L'étude du vivant insistera sur :

- la biologie et la physiologie des oiseaux ;
- les besoins métaboliques des spécimens, à savoir les dimensions de l'habitat, l'aménagement de cet espace ainsi que l'adaptation de la ration alimentaire à l'environnement captif ;
- l'évitement des sources de conflits inter et intraspécifiques ainsi que la compatibilité des individus détenus dans le même espace ;
- l'appartenance des espèces à la catégorie des animaux domestiques ou non domestiques.

L'étude de l'inerte présentera de façon systématique :

- l'alimentation ;
- l'habitat ;
- les accessoires ;
- les produits d'hygiène et de soins ;
- l'aménagement de l'habitat ;
- les ouvrages de référence de la littérature spécialisée.

Une attention particulière sera portée sur l'alimentation, les accessoires d'aménagement de l'habitat et sur les produits d'hygiène et de soins pour la bientraitance des oiseaux.

Les services liés à l'univers oiseaux devront être abordés.

L'ensemble du module sera traité, le plus souvent possible, à partir de cas concrets.

Précisions relatives aux objectifs attendus de la formation

Objectif 1. Mobiliser les connaissances relatives aux espèces commercialisées dans l'univers des oiseaux.

- 1.1. Présenter la classification des taxons.
- 1.2. Présenter les taxons commercialisés.
- 1.3. Présenter la biologie et la physiologie des principaux taxons commercialisés.

Objectif 2. Mettre en œuvre les opérations nécessaires à la bientraitance des espèces et au bon fonctionnement des installations de l'univers des oiseaux sur le lieu de vente.

- 2.1. Planifier l'organisation de l'univers des oiseaux.
- 2.2. Réaliser simultanément l'observation et le contrôle des espèces ainsi que des conditions du milieu.
- 2.3. Assurer la maintenance des espèces (entretien de leur habitat, nourrissage, soins).
- 2.4. Intervenir dans le cadre de la prévention des risques professionnels liés aux spécificités des espèces et des installations de cet univers.

Objectif 3. Mobiliser les connaissances et les techniques permettant l'optimisation de l'activité de l'univers des oiseaux sur le point de vente.

3.1. Mobiliser ces connaissances pour optimiser l'aménagement du point de vente.

3.2. Mobiliser ces connaissances pour constituer l'assortiment de l'univers.

3.3. Proposer à la clientèle les services liés à l'univers.

Objectif 4. Mobiliser les connaissances nécessaires pour le conseil aux clients de l'univers des oiseaux.

4.1. Mobiliser les connaissances liées au comportement inter et intraspécifiques afin d'éviter les sources de conflits et la démarque.

4.2. Mobiliser les connaissances liées aux besoins alimentaires et aux comportements spécifiques face à ses besoins.

4.3. Mobiliser les connaissances des exigences sanitaires ;

4.4. Mobiliser les connaissances des spécificités des matériels, des accessoires et des produits commercialisés pour réguler le milieu.

FPS.6. Techniques animalières : jardin aquatique

Disciplines et horaires attribués : techniques animalières appliquées au jardin aquatique, 16 heures (dont 5 heures de TP/TD).

Objectif général du module

Etre capable de réaliser les opérations techniques nécessaires à l'animation de l'univers du jardin aquatique en s'appuyant sur les savoirs à maîtriser dans les domaines :

- de la bientraitance et de la protection de l'environnement ;
- des connaissances relatives aux diverses espèces de cet univers ;
- du développement de l'entreprise.

Objectifs du module

1. Mobiliser les connaissances relatives aux espèces commercialisées dans l'univers du jardin aquatique pour le suivi des animaux et des végétaux.

2. Mettre en œuvre les opérations nécessaires à la bientraitance des espèces, à la protection de l'environnement quant aux espèces invasives ainsi qu'au bon fonctionnement des installations de l'univers du jardin aquatique sur le lieu de vente.

3. Mobiliser les connaissances et les techniques permettant l'optimisation de l'activité de l'univers du jardin aquatique sur le point de vente.

4. Mobiliser les connaissances techniques pour la conception des jardins aquatiques.

5. Mobiliser les connaissances nécessaires pour le conseil aux clients de l'univers du jardin aquatique.

Présentation du module et conditions d'atteinte des objectifs

Toutes les espèces animales et végétales communément commercialisées sur cet univers doivent être étudiées.

L'étude du vivant insistera sur les notions environnementales suivantes :

- cycle écologique ;
- équilibre de l'écosystème ;
- préservation de l'environnement des espèces invasives ;
- intégration paysagère.

L'étude de l'inerte présentera de façon systématique :

- l'alimentation ;
- l'habitat ;
- les accessoires :
 - filtration ;
 - pompage, ajutage, fontainerie ;
 - stérilisation de l'eau par UV ;
 - éclairage et autres accessoires ;
- les produits de conditionnement et traitement de l'eau ainsi que de soins des espèces ;
- le décor ;
- les ouvrages de référence de la littérature spécialisée.

Une attention particulière sera portée sur les règles de conception et de mise en œuvre des projets pour que l'écosystème du jardin aquatique s'équilibre le plus naturellement possible, dans le respect des règles environnementales.

Les services liés à l'univers du jardin aquatique ainsi que la collaboration avec les entreprises du paysage devront être abordés.

L'ensemble du module sera traité, le plus souvent possible, à partir de cas concrets.

Précisions relatives aux objectifs attendus de la formation

Objectif 1. Mobiliser les connaissances relatives aux espèces commercialisées dans l'univers du jardin aquatique pour le suivi des animaux et des végétaux.

- 1.1. Présenter la classification des taxons.
- 1.2. Présenter les taxons les plus commercialisés.

Objectif 2. Mettre en œuvre les opérations nécessaires à la bientraitance des espèces, à la protection de l'environnement quant aux espèces invasives ainsi qu'au bon fonctionnement des installations de l'univers du jardin aquatique sur le lieu de vente.

- 2.1. Planifier l'organisation des activités de l'univers du jardin aquatique.
- 2.2. Réaliser simultanément l'observation et le contrôle des espèces et des conditions du milieu.
- 2.3. Assurer la maintenance des espèces (entretien de leur environnement).
- 2.4. Identifier les espèces animales et végétales non autochtones.
- 2.5. Intervenir dans le cadre de la prévention des risques professionnels liés aux spécificités des espèces et des installations de cet univers.

Objectif 3. Mobiliser les connaissances et les techniques permettant l'optimisation de l'activité de l'univers du jardin aquatique sur le point de vente.

- 3.1. Mobiliser ces connaissances pour optimiser l'aménagement du point de vente.
- 3.2. Mobiliser ses connaissances pour optimiser l'assortiment de l'univers.
- 3.3. Proposer à la clientèle les services liés à l'univers.

Objectif 4. Mobiliser les connaissances techniques pour la conception des jardins aquatiques.

- 4.1. Choisir l'emplacement optimal pour implanter une zone aquatique dans un jardin.
- 4.2. Dessiner le plan d'un jardin aquatique et sa coupe technique.
- 4.3. Calculer les surfaces des différentes surfaces aquatiques ainsi que leur volume.
- 4.4. Choisir le matériel adapté pour faire fonctionner l'installation.

4.5. Choisir les espèces animales et végétales, ainsi que les éléments de décoration pour peupler de manière harmonieuse le jardin aquatique.

4.6. Construire le jardin aquatique.

Objectif 5. Mobiliser les connaissances nécessaires pour le conseil aux clients sur l'univers du jardin aquatique.

5.1. Mobiliser les connaissances liées à la géomorphologie, l'hydrologie, l'orientation et l'ensoleillement du terrain.

5.2. Mobiliser les connaissances liées à l'écologie des zones aquatiques ainsi qu'à l'impact des différentes espèces animales et végétale sur le milieu.

5.3. Mobiliser les connaissances liées aux performances des matériaux, matériels, accessoires et produits commercialisés afin de réguler le milieu.

5.4. Mobiliser les connaissances pour choisir les espèces animales et végétales afin de peupler le milieu.

5.5. Mobiliser les connaissances pour élaborer un projet d'implantation de jardin aquatique.

5.6. Mobiliser les connaissances des paramètres permettant de contrôler l'évolution du milieu.

FPS.7. Techniques animalières : univers terrariophilie

Disciplines et horaires attribués : techniques animalières appliquées à l'univers terrariophilie, 18 heures.

Objectif général du module

Etre capable de réaliser les opérations techniques nécessaires à l'animation de l'univers de terrariophilie en s'appuyant sur les savoirs à maîtriser dans les domaines :

- de la bientraitance ;
- des connaissances relatives aux diverses espèces de cet univers ;
- du développement de l'entreprise.

Objectifs du module

1. Mobiliser les connaissances relatives aux espèces commercialisées dans l'univers de terrariophilie pour le suivi des animaux en accentuant sur la connaissance des familles et groupes commercialisés. Ce travail sera effectué en lien avec la réalisation des fiches descriptives des espèces support d'examen.

2. Mettre en œuvre les opérations nécessaires à la bientraitance des espèces et au bon fonctionnement des installations de l'univers de terrariophilie sur le lieu de vente.

3. Mobiliser les connaissances et les techniques permettant l'optimisation de l'activité de l'univers de terrariophilie sur le point de vente.

4. Mobiliser les connaissances nécessaires pour le conseil aux clients de l'univers de terrariophilie.

Présentation du module et conditions d'atteinte des objectifs

Toutes les espèces animales communément commercialisées sur cet univers doivent être étudiées.

L'étude du vivant insistera sur le comportement des spécimens dans leur environnement naturel et leurs besoins spécifiques de maintenance en captivité notamment :

- la biologie et la physiologie des petits mammifères ;
- leurs besoins métaboliques ;
- le contrôle des paramètres d'ambiance ;
- les dimensions de l'habitat et l'aménagement de cet espace ;
- les obligations légales et réglementaires liées à la détention d'espèces en voie d'extinction.

L'étude de l'inerte présentera de façon systématique :

- l'alimentation ;
- l'habitat ;
- les accessoires :
 - régulation de la température ;
 - régulation de l'hygrométrie ;
 - éclairage et rayonnement ;
 - autres accessoires ;
- les produits d'hygiène et de soins des espèces et de leur habitat ;
- le décor ;
- les ouvrages de référence de la littérature spécialisée ;

Les services liés à l'univers de terrariophilie devront être abordés :

- livraison ;
- installation ;
- entretien ;
- autres services.

Une attention particulière sera portée sur les accessoires pour maîtriser les paramètres d'ambiance de l'habitat ainsi que la reproduction.

Une attention toute particulière sera portée sur les conditions de détention des espèces et la réglementation en générale.

L'ensemble du module sera traité, le plus souvent possible, à partir de cas concrets.

Précisions relatives aux objectifs attendus de la formation

Objectif 1. Mobiliser les connaissances relatives aux espèces commercialisées dans l'univers de terrariophilie pour le suivi des animaux.

- 1.1. Présenter la classification des taxons.
- 1.2. Présenter les taxons les plus commercialisés.
- 1.3. Présenter la biologie et la physiologie des principaux taxons commercialisés.

Objectif 2. Mettre en œuvre les opérations nécessaires à la bientraitance des espèces et au bon fonctionnement des installations de l'univers de terrariophilie sur le lieu de vente.

- 2.1. Planifier l'organisation des activités de l'univers de terrariophilie.
- 2.2. Réaliser simultanément l'observation et le contrôle des espèces et des conditions du milieu.
- 2.3. Assurer la maintenance des espèces (entretien de leur habitat, nourrissage, soins).
- 2.4. Intervenir dans le cadre de la prévention des risques professionnels liés aux spécificités des espèces et des installations de cet univers.

Objectif 3. Mobiliser les connaissances et les techniques permettant l'optimisation de l'activité de l'univers de terrariophilie sur le point de vente.

- 3.1. Mobiliser ces connaissances pour optimiser l'aménagement du point de vente.
- 3.2. Mobiliser ses connaissances pour optimiser l'assortiment de l'univers.
- 3.3. Proposer à la clientèle les services liés à l'univers.

Objectif 4. Mobiliser les connaissances nécessaires pour le conseil aux clients de l'univers de terrariophilie.

- 4.1. Mobiliser les connaissances liées au contrôle des connaissances du milieu.
- 4.2. Mobiliser les connaissances liées au comportement des espèces de cet univers.

4.3. Mobiliser les connaissances liées aux performances des matériels, accessoires et des produits commercialisés pour réguler le milieu.

4.4. Mobiliser les connaissances liées aux conditions de détention des espèces et la réglementation de façon générale.

Précisions relatives aux objectifs attendus de la formation

Objectif 1. Approfondir la connaissance des espèces commercialisées dans l'univers pour le conseil au client et le suivi des animaux.

1.1. Taxonomie.

1.2. Connaissance des espèces les plus commercialisées.

Objectif 2. Organiser et réaliser les opérations nécessaires à la bientraitance des animaux et au bon fonctionnement des installations sur le lieu de vente.

2.1. Planification et organisation des activités de l'univers terrariophilie.

2.2. Observation des êtres vivants et contrôle des conditions d'ambiance.

2.3. Maintenance des animaux (entretien de leur habitat, nourrissage, soins).

2.4. Connaissance et prévention des risques professionnels liés aux espèces de l'univers.

Objectif 3. Approfondir les connaissances des techniques relatives aux équipements et produits en vue de l'aménagement des rayons et le conseil au client.

3.1. Connaissance des équipements spécialisés du point de vente relatifs à la terrariophilie.

3.2. Connaissance des matériels et des produits commercialisables.

3.3. Choix de l'assortiment de l'univers à partir de l'identification des besoins, des motivations et de la compétence de la clientèle.

3.4. Connaissance des services liés à l'univers terrariophilie.

FPS.8. Connaissance et prévention des pathologies

Disciplines et horaires attribués : techniques animalières, 12 heures.

Objectif général du module

Connaître les principales pathologies présentes en animalerie.

Etre capable de réaliser les opérations techniques nécessaires à la prévention des pathologies.

Objectifs du module

1. Mobiliser les connaissances relatives aux pathologies principales rencontrées en animalerie.

2. Mettre en œuvre les opérations nécessaires à la prévention de ces pathologies. Acquérir des techniques professionnelles.

Précisions relatives aux objectifs attendus de la formation

Objectif 1. Mobiliser les connaissances relatives aux pathologies principales rencontrées en animalerie.

1.1. Présenter les agents pathogènes et les symptômes.

1.2. Présenter les premières mesures de traitement.

Objectif 2. Mettre en œuvre les opérations techniques nécessaires à la prévention des pathologies.

2.1. Faire preuve de réactivité.

2.2. Appliquer les mesures de prophylaxie sanitaire (marche en avant, entretien...).

Jury paritaire d'évaluation

Certificat de qualification professionnelle

« Vendeur en animalerie »

Le certificat de qualification professionnelle de vendeur en animalerie est délivré par la CPNEFP de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers, sur l'avis motivé du jury paritaire de cette branche professionnelle.

Le jury paritaire de la CPNEFP de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers doit se réunir au moins une fois par an et autant de fois que cela est nécessaire.

Il a pour principale mission, sur délégation de la CPNEFP, de contrôler la mise en œuvre du référentiel des titres qualifiants de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers.

Pour cela :

- il contrôle l'agrément du centre porteur de la formation ;
- il valide le bon déroulement de la formation en vérifiant l'assiduité des stagiaires, la dispense des cours en centre et le suivi des stagiaires en entreprise. Pour cela il utilise ou est en droit d'exiger tous documents du centre de formation. Il peut également s'il le juge nécessaire visiter le centre de formation, ou rendre visite au stagiaire lui-même pendant sa formation en centre ou en entreprise ;
- il certifie les évaluations passées en cours de formation selon les modalités définies par le référentiel d'évaluation à la vue des documents fournis par le centre de formation ;
- il évalue les capacités, compétences et savoirs des candidats au cours d'un grand oral selon les modalités définies par le référentiel d'évaluation.

Il a pour mission complémentaire de piloter l'évolution de la formation de façon permanente. Pour cela il élabore des propositions qui devront être validées par la CPNEFP de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers.

Le jury paritaire de la CPNEFP de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers est composé de cinq membres : deux étant désignés par le collège des employés et deux par celui des employeurs parmi les membres du secteur professionnel de la vente et des services des animaux familiers.

La présidence du jury paritaire est confiée au président de la CPNEFP fleuristes, vente et services aux animaux familiers, ou toute personne qu'il aura mandatée notamment lorsque la présidence tournante de la CPNEFP ne sera pas assurée, pour la partie patronale, par un de ses représentants.

Un représentant des ministères chargés de l'environnement et de l'agriculture ou des services déconcentrés de ces ministères pourra être convié aux travaux du jury paritaire afin d'apprécier les compétences des candidats.

Les avis rendus par le jury paritaire devront être motivés en faisant état des différences d'appréciation de ses membres, avant d'être présentés pour validation à la CPNEFP.

Le jury paritaire pourra, s'il le juge nécessaire, s'adjoindre les services d'un expert reconnu en matière de formation professionnelle.

Pour cela, il devra solliciter l'accord de la CPNEFP de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers.

Cet expert aura un rôle consultatif.

En aucun cas ne peut être désigné pour siéger parmi le jury un formateur ayant participé à la formation du candidat.

En aucun cas ne peut être désigné pour siéger parmi le jury un formateur ayant participé à la formation du candidat.

Pour des raisons techniques, les épreuves orales, requérant la participation effective du jury paritaire, seront centralisées et regroupées sur un même site, et les frais de déplacement et/ou d'hébergement des apprenants seront, selon les modalités spécifiques définies dans les dossiers de demande d'habilitation, pris en charge par les centres de formation.

Evaluation

Le certificat de qualification professionnelle de vendeur en animalerie est délivré par la CPNEFP de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers sur présentation de l'appréciation motivée du jury paritaire.

Le jury paritaire motivera son appréciation au vu des résultats obtenus aux différentes évaluations constituant l'examen sanctionnant l'acquisition par les candidats des capacités, compétences et savoirs constitutifs des unités prévues par le référentiel de certification.

L'évaluation est composée de trois épreuves :

- la première épreuve (E.1) : l'activité commerciale du point de vente ;
- la deuxième épreuve (E.2) : les sciences et la technologie appliquées à l'animalerie ;
- la troisième épreuve (E.3) : les pratiques professionnelles.

Chaque épreuve est composée des évaluations suivantes :

Epreuve 1 :

- entretien de vente ;
- dossier d'implantation ou d'actualisation de l'assortiment ;
- action de communication auprès du public sur les pratiques respectueuses de l'environnement et de la biodiversité.

Epreuve 2 :

- un écrit de biologie appliquée aux conditions d'exercice du métier ;
- un écrit de sciences physiques et chimie appliquées aux conditions d'exercice du métier.

Epreuve 3 :

- un écrit sur la réglementation relative à l'activité de vente en animalerie ;
- un écrit en deux parties :
 - constitution d'un recueil de fiches techniques d'identification d'êtres vivants couramment vendus en animalerie ;
 - un test d'identification d'êtres vivants couramment vendus en animalerie ;
- un entretien de conseil au client ;
- une épreuve pratique suivie d'une explication orale des gestes accomplis sur la prise en charge des installations.

Dans chacune de ces épreuves les connaissances portant :

- sur la bientraitance des êtres vivants ;
- sur le respect des conditions environnementales,

seront évaluées pour les différents univers faisant l'objet des épreuves.

Organisation de l'examen

Epreuve 1. – Activité commerciale du point de vente (E.1)

Modules pédagogiques évalués

FG.1. Environnement culturel et communication.

FG.2. Méthodes quantitatives et traitement des données.

FG.4. Pratiques respectueuses de l'environnement et de la biodiversité.

FPG.1. Environnement économique et juridique de la filière.

FPG.2. Vente.

FPG.3. Mercatique.

FPG.4. Gestion commerciale.

Objet de l'épreuve

Cette épreuve vérifie que le candidat sait utiliser les méthodes et outils présentés au cours de la formation pour participer à l'organisation commerciale tels qu'ils sont déclinés dans le référentiel professionnel.

Structure de l'épreuve

Cette épreuve est composée de trois contrôles :

- le contrôle n° 1 (C.1) : entretien de vente sur site ;
- le contrôle n° 2 (C.2) : soutenance orale d'un dossier d'implantation ou d'actualisation de l'assortiment ;
- le contrôle n° 3 (C.3) : soutenance orale d'un dossier de présentation d'une action de communication.

Validation

Le candidat devra avoir satisfait aux critères d'exigences définis par le référentiel d'évaluation pour chaque contrôle (C.1, C.2 et C.3) afin que le jury paritaire émette son appréciation.

La validation de l'épreuve sera accordée par la CPNEFP de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers au vu de l'appréciation du jury paritaire.

Contrôle 1. – Entretien de vente (E.1 – C.1)

Modules pédagogiques évalués

FG.1. Environnement culturel et communication (évaluation partielle).

FPG.2. Vente.

Objectifs pédagogiques évalués

FG.1. Objectif 2. Communiquer : produire et transmettre des messages dans des situations de la vie professionnelle.

FPG.2. Objectif 1. Appliquer les différentes pratiques de communication dans le cadre de la vente en animalerie.

Objet du contrôle

Ce contrôle vérifie que le candidat sait utiliser les méthodes et outils étudiés au cours de la formation tels qu'ils sont présentés dans le référentiel pour conduire un entretien de vente.

Définition

Ce contrôle est un exercice pratique en situation.

Il s'appuie sur l'expérience accumulée au cours des périodes de formation en milieu professionnel.

Il a pour objet de vérifier si le candidat maîtrise toutes les étapes de l'entretien de vente.

Le candidat doit en particulier :

- établir le contact avec le client ;
- identifier ses besoins ;
- conclure la vente.

Le candidat doit être à l'écoute du client, il doit l'aider et orienter son choix sans lui imposer son point de vue.

Modalités d'organisation

Le contrôle est organisé par le centre de formation.

Il se déroulera dans un point de vente animalier proposant une offre vivante et inerte à sa clientèle.

L'univers sur lequel portera l'entretien de vente sera tiré au sort préalablement.

L'entretien de vente durera 15 minutes au maximum.

Evaluation

Le formateur apprécie la prestation du candidat à partir d'une grille d'évaluation critériée préalablement validée par la CPNEFP sur avis motivé du jury paritaire. Le candidat aura préalablement pris connaissance de cette grille.

Après cet exercice pratique, le formateur transmet cette grille dûment complétée au jury paritaire qui émet un avis afin que la CPNEFP certifie ce contrôle.

Contrôle 2. – Dossier d'implantation ou d'actualisation de l'assortiment (E.1 – C.2)

Modules pédagogiques évalués

FG.1. Environnement culturel et communication.

FG.2. Méthodes quantitatives et traitement des données.

FPG.1. Environnement économique et juridique de la filière.

FPG.3. Mercatique.

FPG.4. Gestion commerciale.

Objectifs pédagogiques évalués

FG1. Objectif 1. S'informer, sélectionner et utiliser des ressources documentaires.

FG.2. :

Objectif 1. Résoudre des problèmes numériques, algébriques et géométriques liés à l'activité professionnelle.

Objectif 2. Maîtriser les notions d'analyse appliquées aux conditions d'exercice du métier.

Objectif 3. Utiliser les principales fonctions d'un traitement de texte.

Objectif 4. Exploiter des données statistiques au moyen d'un logiciel.

Objectif 5. Utiliser les principales fonctions d'un tableur-grapheur.

Objectif 6. Utiliser les technologies de l'information et de la communication pédagogiques.

FPG.1 :

Objectif 1. Caractériser les entreprises ayant pour activité la vente d'animaux, de produits et de services aux animaux familiers.

Objectif 2. Identifier les acteurs du secteur amont, aval et connexes à la filière.

Objectif 3. Situer l'activité économique dégagée par les entreprises de la filière : dans le temps et par univers.

FPG.3 :

Objectif 1. Adapter l'essentiel de la mercatique au marché de l'animalerie.

Objectif 2. Utiliser les outils de la mercatique dans le point de vente « animalerie ».

FPG.4 :

Objectif 1. Assurer la gestion administrative des ventes.

Objectif 2. Participer à la gestion des stocks.

Objectif 3. Utiliser des outils de gestion.

Objet du contrôle

Ce contrôle vérifie que le candidat sait utiliser les méthodes et outils présentés au cours de la formation, tels qu'ils sont déclinés dans le référentiel professionnel, pour construire un dossier d'implantation ou d'actualisation de l'assortiment et participer ainsi à son organisation commerciale.

Définition

Ce contrôle est un écrit, composé d'un dossier et suivi d'un oral de soutenance.

Il s'appuie sur l'expérience accumulée au cours des périodes de formation en milieu professionnel.

Il a pour objet de vérifier si le candidat maîtrise :

- la recherche d'informations et de documentations ;
- les notions de mathématiques appliquées aux conditions d'exercice du métier ;
- la mercatique appliquée au commerce animalier ;
- la gestion commerciale d'un point de vente en animalerie.

Le document écrit, élaboré par le candidat, doit proposer un assortiment qui prend en compte l'activité d'une entreprise dans ses dimensions économiques et commerciales.

Modalités d'organisation

Le dossier est réalisé au cours de la formation.

La soutenance de ce dossier se déroulera devant le jury paritaire.

L'univers sur lequel portera ce contrôle devra être différent de celui tiré au sort pour le contrôle 1 de l'épreuve 1.

La soutenance du dossier durera 20 minutes au maximum : 10 minutes au maximum pour la présentation du dossier et 10 minutes d'entretien avec le jury, qui appréciera le niveau d'appropriation par le candidat des éléments du dossier.

Evaluation

Le formateur apprécie le dossier du candidat à partir d'une grille d'évaluation critériée préalablement validée par la CPNEFP sur avis motivé du jury paritaire. Le candidat aura préalablement pris connaissance de cette grille.

Le jury paritaire contrôlera l'évaluation de la partie écrite du dossier à partir des annotations notées sur la grille critériée transmise par le centre de formation.

Le jury paritaire évaluera la prestation orale du candidat à partir de la grille d'évaluation critériée (annexe I du référentiel) qui aura été portée préalablement à la connaissance du candidat.

Le jury paritaire transmettra son avis motivé à la CPNEFP afin qu'elle certifie l'ensemble de ce contrôle.

Contrôle 3. – Dossier de présentation d'une action de communication (E.1 – C.3)

Modules pédagogiques évalués

FG.4. Pratiques respectueuses de l'environnement et de la biodiversité.

Objectifs pédagogiques évalués

FG.4. Objectif 2. Communiquer auprès du public afin de l'informer sur le respect de l'environnement, de la biodiversité, de l'animal familier dans la société.

Objet du contrôle

Ce contrôle évalue la qualité de l'action de communication menée par le candidat auprès du public en matière de respect de l'environnement et de la biodiversité.

Définition

Ce contrôle est un écrit, composé d'un dossier suivi d'un oral de soutenance.

Il s'appuie sur une action de communication organisée par le candidat dans le cadre de sa formation auprès d'un public qu'il aura choisi.

Il a pour objet de vérifier si le candidat sait :

- identifier les informations sur le respect de l'environnement, de la biodiversité, de l'animal familier ;
- communiquer auprès du public afin de l'informer.

Le document écrit, élaboré par le candidat, doit décrire la préparation, les objectifs recherchés et la mise en œuvre de l'action de communication.

Modalités d'organisation

L'action de communication et le dossier sont réalisés au cours de la formation. La soutenance de ce dossier se déroulera devant le jury paritaire.

La soutenance du dossier durera 20 minutes au maximum : 10 minutes au maximum pour la présentation du dossier et 10 minutes d'entretien avec le jury, qui appréciera la qualité de l'action de communication réalisée.

Evaluation

Le formateur apprécie le dossier du candidat à partir d'une grille d'évaluation critériée préalablement validée par la CPNEFP sur avis motivé du jury paritaire. Le candidat aura préalablement pris connaissance de cette grille.

Le jury paritaire contrôlera l'évaluation de la partie écrite du dossier à partir des annotations notées sur la grille critériée transmise par le centre de formation.

Le jury paritaire évaluera la prestation orale du candidat à partir de la grille d'évaluation critériée (annexe III du référentiel) qui aura été portée préalablement à la connaissance du candidat.

Le jury paritaire transmettra son avis motivé à la CPNEFP afin qu'elle certifie l'ensemble de ce contrôle.

Epreuve 2. – Sciences et technologie appliquées à l'animalerie (E.2)

Modules pédagogiques évalués

FG.4. Pratiques respectueuses de l'environnement, de la réglementation et de la biodiversité.

FPG.5. Connaissance de l'animal.

FPG.6. Connaissance de l'environnement de l'animal.

Objet de l'épreuve

Cette épreuve vérifie que le candidat possède les bases scientifiques et technologiques nécessaires à l'exercice de l'activité et dans l'application des pratiques respectueuses de l'environnement et de la biodiversité telles qu'elles sont décrites dans le référentiel professionnel.

Structure de l'épreuve

Cette épreuve est composée de deux contrôles distincts :

- contrôle n° 1 (C.1) : un écrit de biologie appliquée à l'animalerie ;
- contrôle n° 2 (C.2) : un écrit de sciences physiques et de chimie appliquées à l'animalerie.

Validation

Le candidat devra avoir satisfait aux critères d'exigences définis pour chaque contrôle (C.1 et C.2) afin que le jury paritaire émette son appréciation.

La validation de l'épreuve sera accordée par la CPNEFP de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers au vu de l'appréciation du jury paritaire.

Contrôle 1. – Biologie appliquée à l'animalerie (E.2 – C.1)

Module pédagogique évalué

FG.4. Pratiques respectueuses de l'environnement et de la biodiversité.

FPG.5. Connaissance de l'animal.

Objectifs pédagogiques évalués

FG.4. Objectif 1. Participer à l'activité du point de vente dans le respect de l'environnement et de la biodiversité.

FPG.5 :

Objectif 1. Expliquer les grandes fonctions vitales chez l'animal.

Objectif 2. Présenter les différents agents de maladies et les principes des moyens de lutte.

Objectif 3. Présenter les interactions entre l'animal et son environnement.

Objet du contrôle

Ce contrôle vérifie que le candidat possède les bases scientifiques nécessaires à l'exercice de l'activité telles qu'elles sont décrites dans le référentiel professionnel.

Définition

Il s'agit d'un contrôle écrit.

Il s'appuie sur l'expérience accumulée au cours des périodes de formation en milieu professionnel.

Des documents peuvent être annexés au sujet, soit en tant que source d'information, soit en tant qu'éléments à exploiter et à traiter.

Modalités d'organisation

Il s'agit d'un contrôle écrit.

Ce contrôle est réalisé au cours de la formation.

C'est un contrôle écrit d'une durée de 1 h 30.

Evaluation

Le formateur apprécie la production écrite du candidat à partir d'une grille d'évaluation critériée préalablement validée par la CPNEFP sur avis motivé du jury paritaire.

Le candidat aura préalablement pris connaissance de cette grille.

Le jury paritaire contrôlera l'évaluation de l'écrit du candidat à partir des annotations portées sur la grille critériée transmise par le centre de formation. Le jury paritaire transmettra son avis motivé à la CPNEFP afin qu'elle certifie l'ensemble de ce contrôle.

Contrôle 2. – Sciences physiques et chimie appliquées à l'animalerie (E.2 – C.2)

Module pédagogique évalué

FG.4. Pratiques respectueuses de l'environnement et de la biodiversité.

FPG.6. Connaissance de l'environnement de l'animal.

Objectifs pédagogiques évalués

FG.4. Objectif 1. Participer à l'activité du point de vente dans le respect de l'environnement et de la biodiversité.

FPG.6 :

Objectif 1. Justifier les mesures nécessaires à l'optimisation des conditions de vie par la maîtrise des paramètres physico-chimiques liés à l'environnement de l'animal.

Objectif 2. Acquérir les connaissances de base liées à la technologie des matériels.

Objet du contrôle

Ce contrôle vérifie que le candidat possède les bases scientifiques nécessaires à l'exercice de l'activité telles qu'elles sont décrites dans le référentiel professionnel.

Définition

Il s'agit d'un contrôle écrit.

Il s'appuie sur l'expérience accumulée au cours des périodes de formation en milieu professionnel.

Des documents peuvent être annexés au sujet, soit en tant que source d'information, soit en tant qu'éléments à exploiter et à traiter.

Modalités d'organisation

Il s'agit d'un contrôle écrit.

Ce contrôle est réalisé au cours de la formation. C'est un contrôle écrit d'une durée de 1 h 30.

Evaluation

Le formateur apprécie la production écrite du candidat à partir d'une grille d'évaluation critériée préalablement validée par la CPNEFP sur avis motivé du jury paritaire.

Le candidat aura préalablement pris connaissance de cette grille.

Le jury paritaire contrôlera l'évaluation de l'écrit du candidat à partir des annotations portées sur la grille critériée transmise par le centre de formation.

Le jury paritaire transmettra son avis motivé à la CPNEFP afin qu'elle certifie l'ensemble de ce contrôle.

Epreuve 3. – Pratiques professionnelles (E.3)

Modules pédagogiques évalués

FPS.1. Opérations administratives nécessaires au fonctionnement d'une animalerie.

FPS.2. Chiens, chats et des autres petits carnivores.

FPS.3. Aquariophilie.

FPS.4. Petits mammifères.

FPS.5. Oiseaux.

FPS.6. Jardin aquatique.

FPS.7. Terrariophilie.

Objet de l'épreuve

Cette épreuve professionnelle a pour objet d'évaluer la capacité du candidat à :

- prendre en compte les aspects juridiques spécifiques à la vente d'animaux en animalerie et les démarches administratives qui en découlent ;
- organiser, exécuter et contrôler toutes les opérations techniques nécessaires à l'animation d'un rayon vente en animalerie.

Structure de l'épreuve

Cette épreuve est composée de quatre contrôles :

- contrôle n° 1 (C.1) : écrit sur la maîtrise de la réglementation et des démarches liées à l'activité ;
- contrôle n° 2 (C.2) : écrit suivi d'une pratique sur l'identification des espèces ;
- contrôle n° 3 (C.3) : entretien de conseil aux clients,
- contrôle n° 4 (C.4) : exercice sur site de prise en charge des installations suivi d'un entretien argumenté.

Validation

Le candidat devra avoir satisfait aux critères d'exigences définis pour chaque contrôle (C.1, C.2 et C.3) afin que le jury paritaire émette son appréciation.

La validation de l'épreuve sera accordée par la CPNEFP de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers en vue de l'appréciation du jury paritaire.

Contrôle 1. – Maîtrise de la réglementation et des démarches liées à l'activité (E.3 – C.1)

Modules pédagogiques évalués

FPS.1. Législations et réglementations nécessaires au fonctionnement d'une animalerie.

Objectifs pédagogiques évalués

Objectif 1. Appréhender la réglementation.

Objectif 2. Mettre en œuvre les démarches administratives obligatoires.

Objectif 3. Informer le public sur les obligations réglementaires applicables en matière de détention d'animaux.

Objectif 4. Vérifier l'identité d'un chien, son origine et son pedigree afin de définir sa classification en matière de dangerosité.

Objectif 5. Appréhender les dispositions législatives et réglementaires relatives à la détention et à la cession d'un chien.

Objet du contrôle

Ce contrôle vérifie que le candidat connaît la réglementation applicable à son activité professionnelle, qu'il est capable de la mettre en œuvre et qu'il sait l'expliquer à la clientèle.

Définition

Il s'agit d'un contrôle écrit.

Il s'appuie sur l'expérience accumulée au cours des périodes de formation en milieu professionnel.

Des documents peuvent être annexés au sujet, soit en tant que source d'information, soit en tant qu'éléments à exploiter et à traiter.

Modalités d'organisation

Il s'agit d'un contrôle écrit.

Ce contrôle est réalisé au cours de la formation. C'est un contrôle écrit d'une durée de 2 heures.

Evaluation

Le formateur apprécie la production écrite du candidat à partir d'une grille d'évaluation critériée préalablement validée par la CPNEFP sur avis motivé du jury paritaire.

Le candidat aura préalablement pris connaissance de cette grille.

Le jury paritaire contrôlera l'évaluation de l'écrit du candidat à partir des annotations portées sur la grille critériée transmise par le centre de formation.

Le jury paritaire transmettra son avis motivé à la CPNEFP afin qu'elle certifie l'ensemble de ce contrôle.

Contrôle 2. – Identification des espèces (E.3 – C.2)

Modules pédagogiques évalués

FPS.2. Chiens, chats et autres petits carnivores.

FPS.3. Aquariophilie.

FPS.4. Petits mammifères.

FPS.5. Oiseaux.

FPS.6. Jardin aquatique.

FPS.7. Terrariophilie.

Objectifs pédagogiques évalués

FPS.2. Objectif 1. Approfondir la connaissance des races commercialisées dans l'univers pour le conseil au client et le suivi des animaux.

FPS.3, FPS.4, FPS.5, FPS.6 et FPS.7. Objectif 1. Approfondir la connaissance des espèces commercialisées dans l'univers pour le conseil au client et le suivi des animaux.

Objet du contrôle

Ce contrôle vérifie que le candidat maîtrise les connaissances sur les caractéristiques des races et espèces qu'il est amené à vendre.

Définition

Ce contrôle est un écrit, composé d'un recueil de 120 fiches d'identification des races et espèces commercialisées, suivi d'un test d'identification.

Il s'appuie sur l'expérience accumulée au cours des périodes de formation en milieu professionnel.

Il a pour objet de vérifier si le candidat connaît :

- les caractéristiques indispensables à l'identification ;
- les paramètres comportementaux ;
- les éléments pour une maintenance optimale en captivité, des animaux commercialisés.

Modalités d'organisation

Le contrôle (recueil de fiches et test) devra porter sur les races et espèces de tous les univers traités.

Le recueil de 120 fiches d'identification est réalisé au cours de la formation. Il sera composé comme suit :

- 20 races et espèces de l'univers chiens, chats et autres petits carnivores (12 chiens, 7 chats et 1 petit carnivore) ;
- 50 espèces de l'univers aquariophilie (40 animaux d'eau douce et saumâtre, 5 animaux d'eau de mer et 5 plantes) ;
- 10 espèces de l'univers petits mammifères ;

- 20 espèces de l'univers des oiseaux ;
- 20 espèces de l'univers terrariophilie.

Le modèle de fiche est annexé au référentiel (annexe II). Les fiches d'indentification devront être renseignées de façon manuscrite.

Le test d'identification sera réalisé par le jury paritaire (éventuellement assisté de professionnels mandatés par la CPNEFP) et durera 20 minutes.

Il sera basé sur le tirage au sort de 10 fiches parmi celles figurant au recueil conçu par le candidat.

Le candidat devra renseigner :

1. La présentation générale des espèces.
2. L'environnement d'origine.
3. Les critères de maintien en captivité.
4. Le statut réglementaire.

Evaluation

Le formateur apprécie le recueil de fiches du candidat à partir d'une grille d'évaluation critériée préalablement validée par la CPNEFP sur avis motivé du jury paritaire.

Le candidat aura préalablement pris connaissance de cette grille.

Le jury paritaire contrôlera l'évaluation du recueil de fiches à partir des annotations notées sur la grille critériée transmise par le centre de formation.

Le jury paritaire évaluera le test d'identification du candidat.

Le jury paritaire transmettra son avis motivé à la CPNEFP afin qu'elle certifie l'ensemble de ce contrôle.

Contrôle 3. – Conseil au client (E.3 – C.3)

Modules pédagogiques évalués

FPS.2. Chiens, chats et autres petits carnivores.

FPS.3. Aquariophilie.

FPS.4. Petits mammifères.

FPS.5. Oiseaux.

FPS.6. Jardin aquatique.

FPS.7. Terrariophilie.

Objectifs pédagogiques évalués

FPS.2, FPS.3, FPS.4, FPS.5, FPS.6 et FPS.7. Objectif 3. Approfondir les connaissances et la maîtrise des techniques relatives aux équipements et produits en vue de l'aménagement des rayons et le conseil au client.

Objet du contrôle

Ce contrôle vérifie que le candidat maîtrise les connaissances sur le matériel qu'il est amené à vendre et sur sa capacité à expliquer son fonctionnement en tenant compte des besoins du client et d'une maintenance optimale des races et espèces.

Définition

Ce contrôle est un exercice pratique en situation.

Il s'appuie sur l'expérience accumulée au cours des périodes de formation en milieu professionnel.

Il a pour objet de vérifier la compétence du candidat pour conseiller le client au cours des étapes de l'entretien de vente.

Le candidat doit en particulier :

- analyser les besoins du client ;
- lui proposer des solutions techniques adéquates.

Le candidat doit être à l'écoute du client, il doit l'aider et orienter son choix sans lui imposer son point de vue.

Modalités d'organisation

Le contrôle est organisé par le centre de formation. Il peut être organisé en même temps que le contrôle de l'épreuve 1 (entretien de vente).

Il se déroulera dans un point de vente animalier proposant une offre vivante et inerte à sa clientèle.

L'univers sur lequel portera ce contrôle sera tiré au sort préalablement.

Il durera 15 minutes au maximum.

Evaluation

Le formateur apprécie la prestation du candidat à partir d'une grille d'évaluation critériée préalablement validée par la CPNEFP sur avis motivé du jury paritaire. Le candidat aura préalablement pris connaissance de cette grille.

Après cet exercice pratique, le formateur transmet cette grille dûment complétée au jury paritaire qui émet un avis afin que la CPNEFP certifie ce contrôle.

Contrôle 4. – Prise en charge des opérations nécessaires à la bientraitance des animaux et au bon fonctionnement des installations (E.3 – C.4)

Modules pédagogiques évalués

FPS.2. Chiens, chats et autres petits carnivores.

FPS.3. Aquariophilie.

FPS.4. Petits mammifères.

FPS.5. Oiseaux.

FPS.6. Jardin aquatique.

FPS.7. Terrariophilie.

Objectifs pédagogiques évalués

FPS.2, FPS.3, FPS.4, FPS.5, FPS.6 et FPS.7. Objectif 2. Organiser et réaliser les opérations nécessaires à la bientraitance des animaux et des végétaux ainsi qu'au bon fonctionnement des installations sur le lieu de vente.

Objet du contrôle

Ce contrôle vérifie que le candidat est capable d'organiser et de réaliser l'ensemble des opérations nécessaires au bien-être des espèces et au bon fonctionnement des installations sur le lieu de vente.

Définition

Ce contrôle est une pratique raisonnée.

Il s'appuie sur l'expérience accumulée au cours des périodes de formation en milieu professionnel.

Il a pour objet de vérifier la compétence du candidat pour :

- observer et apprécier une situation professionnelle ;

- préparer et organiser la situation professionnelle ;
- réaliser l'opération demandée ;
- contrôler le résultat obtenu ;
- justifier ses choix et ses initiatives.

Modalités d'organisation

Le contrôle se déroulera dans un point de vente animalier proposant une offre vivant et inerte à sa clientèle.

L'univers sur lequel portera l'exercice sera tiré au sort préalablement et devra être différent de ceux sur lesquels ont porté les contrôles de l'épreuve 1.

La pratique raisonnée durera 30 minutes au maximum au cours desquelles le candidat réalisera une opération de maintenance courante des installations.

Ensuite, des questions seront posées par le formateur responsable de l'évaluation, celles-ci ne devront pas durer plus de 10 minutes.

Evaluation

Le formateur apprécie la prestation du candidat à partir d'une grille d'évaluation critériée préalablement validée par la CPNEFP sur avis motivé du jury paritaire. Le candidat aura préalablement pris connaissance de cette grille.

Après cet exercice pratique, le formateur transmet cette grille dûment complétée au jury paritaire, qui émet un avis afin que la CPNEFP certifie ce contrôle.

Structure de l'examen

ÉPREUVE	CONTRÔLE	MODULE évalué	OBJECTIF évalué	NATURE du contrôle	MODALITÉ d'organisation
E.1	C.1	FG.1	O.2	Pratique	Sur site par le formateur
		FPG.2	O.1		
	C.2	FG.1	O.1	Ecrit + oral	Ecrit : au centre de formation par le formateur + oral par le jury paritaire
		FG.2	O.1		
			O.2		
			O.3		
			O.4		
			O.5		
			O.6		
		FPG.1	O.1		
		FPG.3	O.2		
			O.3		
		FPG.4	O.1		
			O.2		
			O.3		
	C.3	FG.4	O.2	Ecrit + oral	Ecrit : au centre de formation par le formateur + oral par le jury paritaire
E.2	C.1	FPG.5	O.1	Ecrit	Au centre de formation par le formateur
			O.2		
			O.3		
			O.4		
	C.2	FPG.6	O.5	Ecrit	Au centre de formation par le formateur
			O.1		
		FG.4	O.1		
E.3	C.1	FPS.1	O.1	Ecrit	Au centre de formation par le formateur
	C.2	FPS.2	O.2		
			O.3	Ecrit + test d'identification	Ecrit : au centre de formation par le formateur + test par le jury paritaire
			O.4		
			O.5		
			O.1		
			O.1		
			O.1		

ÉPREUVE	CONTRÔLE	MODULE évalué	OBJECTIF évalué	NATURE du contrôle	MODALITÉ d'organisation
	C.3	FPS.2	O.4	Pratique	Sur site par le formateur
		FPS.3	O.4		
		FPS.4	O.4		
		FPS.5	O.4		
		FPS.6	O.4		
		FPS.7	O.4		
	C.4	FPS.2	O.2	Pratique raisonnée	Sur site par le formateur
			O.3		
		FPS.3	O.2		
			O.3		
		FPS.4	O.2		
			O.3		
		FPS.5	O.2		
			O.3		
		FPS.6	O.2		
			O.3		
		FPS.7	O.2		
			O.3		

Les objectifs du FG.3 sont proposés à la certification de la CPNEFP sur présentation du titre de sauveteur secouriste au travail.

Les objectifs 3 et 4 du module FG.1, l'objectif 3 du module FPG.1 et l'objectif 2 du module FPG.2 ne sont pas évalués.

ANNEXE I

GRILLE D'ÉVALUATION CRITÉRIÉE

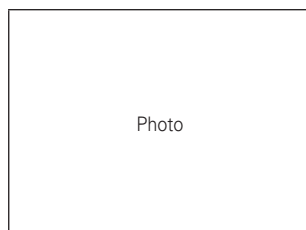
Implantation ou actualisation de l'assortiment

APTITUDE	CRITÈRE	NIVEAU D'EXIGENCE	ACQUIS	NON ACQUIS	OBSERVATION du jury paritaire
A1. – Aptitude à présenter un exposé oralement	Présentation	Adopter une tenue adaptée à l'activité			
	Gestuelle	Faire preuve d'aisance corporelle pour présenter son exposé			
	Elocution	S'exprimer avec clarté			
	Vocabulaire	Utiliser des termes adéquats			
L'aptitude A1 est acquise si 3 critères sur 4 sont acquis					
A2. – Aptitude à analyser et à définir les besoins de la clientèle	Définition des types de clients	Donner un nom évocateur pour chaque type de clients			
	Explication des motivations des types de clients	Enonciation des différentes motivations pour chaque type de clients			
	Appréciation qualitative des types de clients	Pertinence des critères choisis pour identifier la motivation des différents types de clients			
		Adéquation des critères choisis pour évaluer la motivation des différents types de clients			
L'aptitude A2 est acquise si 3 critères sur 4 sont acquis					
A3. – Aptitude à présenter et à apprécier les prestations des différents fournisseurs	Citer les fournisseurs représentatifs de la profession	Donner leur nom, le nom des marques qu'ils proposent, les localiser géographiquement			
	Identifier ces fournisseurs dans la filière	Exactitude			
	Décrire leur offre de produits	Précision			
	Présenter les avantages et les inconvénients de chaque fournisseur	Citer 2 avantages et 2 inconvénients			
L'aptitude A3 est acquise si 3 critères sur 4 sont acquis					

APTITUDE	CRITÈRE	NIVEAU D'EXIGENCE	ACQUIS	NON ACQUIS	OBSERVATION du jury paritaire	
A4. – Aptitude à choisir un fournisseur	Choix du fournisseur	Adéquation du choix par rapport aux types de clients décrits				
	Justification de ce choix	Qualité, perspicacité et rationalité des arguments				
L'aptitude A4 est acquise si 2 critères sur 2 sont acquis						
A5. – Aptitude à démontrer en se mettant à la portée du public les caractéristiques techniques d'un produit	Choix des produits à mettre en avant	Adéquation des produits choisis par rapport aux types de clients décrits				
	Choix des caractéristiques à mettre en avant	Pertinence des qualités mises en évidence par rapport aux types de clients décrits				
		Qualité de l'argumentaire	Aptitude à donner une explication simple à comprendre			
			Une ou deux caractéristiques principales mises en avant pour chaque produit			
			Plus de 5 caractéristiques techniques citées pour chaque produit			
			L'ensemble des arguments correspond aux attentes des types de clients décrits			
	L'aptitude A5 est acquise si 4 critères sur 6 sont acquis, le niveau d'exigence 4 du critère 3 doit être obligatoirement acquis					

ANNEXE II
FICHES DESCRIPTIVES

Fiche A. – Chat



Présentation générale de l'animal

Nom :

Nom commun :

Standard de race :

– taille :

– morphologie :

– robe (couleur et patron) :

Caractéristiques de l'environnement d'origine

Origines (géographique et/ou hybridation) :

Besoins physiologiques :

Caractère et comportement :

Conditions optimales de détention dans le milieu familial

Alimentation :

Entretien, soins et hygiène :

Relations avec l'environnement :

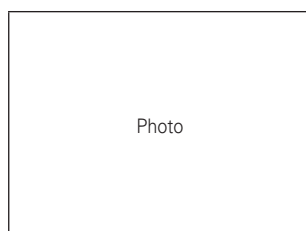
– interspécifique :

– intraspécifique :

Besoins spécifiques :

Réglementation :

Fiche B. – Chien



Présentation générale de l'animal

Nom d'origine :

Nom commun :

Groupe de race (classification FCI) :

Standard de race :

- taille :
- morphologie :
- robe et couleurs autorisées :
- pays d'origine :

Caractéristiques d'origine de la race

Caractère :

Besoins physiologiques :

Aptitudes spécifiques :

Type d'éducation qui en résulte :

Conditions optimales de détention dans le milieu familial

Alimentation :

Entretien, soins et hygiène (toiletage, éducation, etc.) :

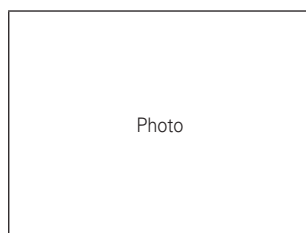
Relation avec l'environnement :

- interspécifique :
- intraspécifique :

Utilisation spécifique :

Réglementation :

Fiche C. – Corail et anémone



Présentation générale de l'animal

Nom vernaculaire :

Nom scientifique (genre, espèce) :

Classification (embranchement, classe, ordre) :

Caractéristiques permettant l'identification :

- morphologie :
- couleurs :
- taille :

Caractéristiques de l'environnement d'origine

Zone géographique d'origine :

Caractéristique du milieu naturel (paramètres physico-chimiques de l'eau, éclairage, charge organique et hydrodynamique) :

Situation dans le milieu naturel :

Alimentation et comportement en milieu naturel :

Conditions optimales de détention en captivité

Alimentation en captivité :

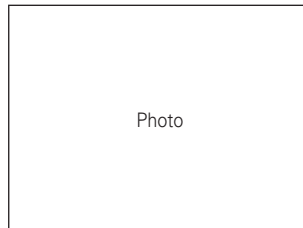
Habitat requis :

Paramètres spécifiques de maintenance :

Croissance développement et reproduction en captivité :

Détention et réglementation :

Fiche D. – Oiseau



Présentation technique de l'animal

Nom vernaculaire :

Nom scientifique (genre, espèce) :

Classification (ordre, famille) :

Caractéristiques permettant l'identification :

– taille :

– couleurs :

– dimorphisme sexuel :

Environnement naturel de l'animal

Zone géographique d'origine :

Caractéristique du milieu naturel (climat, végétation) :

Alimentation et comportement en milieu naturel :

Conditions optimales de détention en captivité

Alimentation en captivité :

Habitat requis :

Paramètres spécifiques de maintenance :

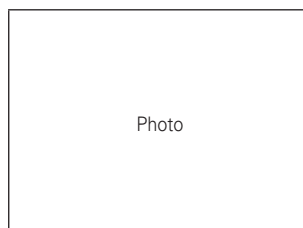
Longévité :

Croissance développement et reproduction en captivité :

Détention et réglementation :

Comportements intra et extraspécifiques :

Fiche E. – Petit mammifère



Présentation technique de l'animal

Nom vernaculaire :

Nom scientifique (genre, espèce) :
Classification (ordre, famille) :
Caractéristiques permettant l'identification :
– taille :
– morphologie :
– robe (couleur et patron) :
– dimorphisme sexuel :

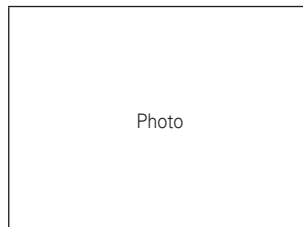
Environnement naturel de l'animal

Zone géographique d'origine :
Caractéristique du milieu naturel (climat, végétation) :
Alimentation et comportement en milieu naturel :

Conditions optimales de détention en captivité

Alimentation en captivité :
Habitat requis :
Paramètres spécifiques de maintenance :
Longévité :
Croissance développement et reproduction en captivité :
Détention et réglementation :
Comportements intra et extraspécifiques :
Rythmes biologiques (activité diurne ou nocturne) :

Fiche F. – Terrariophilie



Présentation technique de l'animal

Nom vernaculaire :
Nom scientifique (genre, espèce) :
Classification (ordre, sous-ordre, famille) :
Caractéristiques permettant l'identification :
– taille :
– couleurs :
– dimorphisme sexuel :

Environnement naturel de l'animal

Zone géographique d'origine :
Caractéristique du milieu naturel (climat, végétation, paramètres physico-chimiques du milieu) :
Alimentation et comportement en milieu naturel :
Conditions optimales de détention en captivité
Alimentation en captivité :

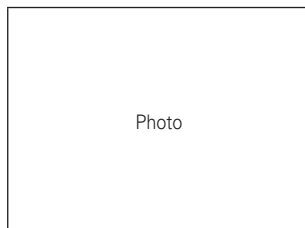
Habitat requis :

Paramètres spécifiques de maintenance :

Croissance développement et reproduction en captivité :

Détention et réglementation :

Fiche G. – Vivant aquariophilie, hors corail et anémone



Présentation générale de l'animal

Nom vernaculaire :

Nom scientifique (genre, espèce) :

Classification (famille, sous-famille) :

Caractéristiques permettant l'identification :

– taille :

– couleurs :

– dimorphisme sexuel :

Caractéristiques de l'environnement d'origine

Zone géographique d'origine :

Caractéristique du milieu naturel (paramètres physico-chimiques de l'eau, charge organique et hydrodynamique) :

Alimentation et comportement en milieu naturel :

Conditions optimales de détention en captivité

Alimentation en captivité :

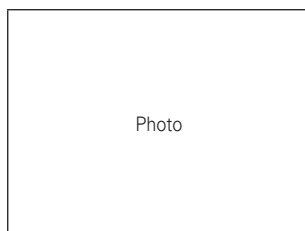
Habitat requis :

Paramètres spécifiques de maintenance :

Croissance développement et reproduction en captivité :

Détention et réglementation :

Fiche plante aquatique



Présentation générale du végétal

Nom vernaculaire :

Nom scientifique (genre, espèce) :

Classification (famille) :

Caractéristiques permettant l'identification :

- taille :
- couleurs :
- feuilles et floraison :

Caractéristiques de l'environnement d'origine

Zone géographique d'origine :

Caractéristique du milieu naturel (paramètres physico-chimiques de l'eau, charge organique et hydrodynamique) :

Situation et utilité dans le milieu naturel :

Conditions optimales de détention en captivité

Paramètres généraux de maintenance (éclairage, sol, température, chimie de l'eau) :

Situation dans l'aquarium ou le jardin aquatique :

Paramètres spécifiques de maintenance :

Croissance développement et multiplication :

Détention et réglementation :

ANNEXE III

GRILLE D'ÉVALUATION CRITÉRIÉE

Présentation d'une action de communication

APTITUDE	CRITÈRE	NIVEAU D'EXIGENCE	ACQUIS	NON ACQUIS	OBSERVATION du jury paritaire
A1. – Aptitude à rendre compte d'une action de communication	Présentation, gestuelle, élocution	Adopter un comportement dynamique et adaptée à l'activité			
	Aisance orale	S'exprimer avec clarté et, utiliser avec aisance un vocabulaire adapté			
	Utilisation d'un support	Utiliser opportunément un support audiovisuel			
	Conviction	Transmettre à l'auditoire, en les justifiant, ses motivations			
L'aptitude A1 est acquise si 3 critères sur 4 sont acquis					
A2 – Aptitude à présenter l'objectif d'une action de communication et à démontrer son opportunité	Présentation des objectifs	Correspondance avec le contexte social et économique			
	Justification sur le plan du respect de l'environnement, de la biodiversité ainsi que de la bientraitance des espèces	Pertinence			
	Evaluation des objectifs sur le plan de l'impact commercial, et de l'image de marque	Des outils de quantification sont proposés			
		Adéquation des outils de quantification choisis			
L'aptitude A2 est acquise si 3 critères sur 4 sont acquis					
A3 – Aptitude à présenter la mise en œuvre sur le plan logistique de l'action de communication	Décrire les moyens mis en œuvre	Opportunité et pertinence des éléments (audiovisuels, pièces comptables) présentés			
	Relater le déroulement de l'action dans son contexte	Opportunité et pertinence des éléments (audiovisuels, pièces comptables) présentés			
	Expliquer les réactions de l'environnement social et professionnel	Opportunité et pertinence des éléments (audiovisuels, pièces comptables) présentés			

APTITUDE	CRITÈRE	NIVEAU D'EXIGENCE	ACQUIS	NON ACQUIS	OBSERVATION du jury paritaire
	Présenter la mise en œuvre des outils d'évaluation, et de quantification (si cela est possible)	Opportunité et pertinence des éléments (audiovisuels, pièces comptables) présentés			
L'aptitude A3 est acquise si 3 critères sur 4 sont acquis					
A4. – Aptitude à évaluer l'action menée	Utilisation des outils d'appréciation ou de quantification de l'action menée	Efficacité de la méthode choisie			
	Evaluation de l'action sur le plan micro-économique (entreprise)	Qualité et précision des résultats présentés			
	Evaluation de l'action sur le plan macro-économique (environnement de l'entreprise)	Qualité et précision des résultats présentés			
	Appréciation de l'aptitude à valoriser le métier	Qualité et précision des résultats présentés			
L'aptitude A4 est acquise si 3 critères sur 4 sont acquis					

Brochure n° 3010

Convention collective nationale
IDCC : 1978. – FLEURISTES, VENTE
ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS

AVENANT N° 2 DU 4 AVRIL 2013
À L'ACCORD DU 1^{ER} JUILLET 2009
RELATIF AUX CLASSIFICATIONS

NOR : ASET1350878M
IDCC : 1978

Les partenaires sociaux, réunis en commission mixte paritaire le 28 mars 2013, sont convenus des dispositions ci-dessous qui complètent l'article 2 « Grille de classifications des emplois » de l'accord national relatif aux classifications professionnelles du 1^{er} juillet 2009 étendu.

Article 1^{er}

Les salariés titulaires d'un CQP (certificat de qualification professionnelle) « Vendeur en animalerie » sont classés au niveau III « Personnels très qualifiés » de la grille de classifications des emplois définie à l'article 2 de l'accord collectif national relatif aux classifications professionnelles du 1^{er} juillet 2009 étendu, à partir du premier échelon coefficient 310, vendeurs(euses) très qualifiés(ées).

Article 2

Conformément aux dispositions de la loi du 4 mai 2004, des accords collectifs d'entreprise, d'établissement ou de groupe du champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, vente et services des animaux familiers ne peuvent déroger en tout ou partie aux dispositions du présent avenant.

Article 3

En application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, sous réserve de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche, le présent avenant fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 4 avril 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNFF ;
PRODAF ;
UNSSAC.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

CGT commerce ;

FEC FO.

Brochure n° 3010

Convention collective nationale

**IDCC : 1978. – FLEURISTES, VENTE
ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS**

AVENANT N° 13 DU 4 AVRIL 2013
À L'ACCORD DU 9 DÉCEMBRE 1997
RELATIF AU FONDS D'ACTION SOCIALE

NOR : ASET1350880M

IDCC : 1978

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, réunis en commission mixte paritaire, sont convenus de compléter et de modifier l'accord national de prévoyance du 9 décembre 1997 modifié, afin de mettre en place un fonds d'action sociale prévoyance et frais de santé dédié à la branche.

Il est ici convenu que le règlement du fonds d'action sociale précisera les règles de fonctionnement du fonds et les conditions d'attribution des aides individuelles exceptionnelles.

Ce fonds est dénommé « Fonds d'action sociale prévoyance et frais de santé de la convention collective des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers ».

Article 1^{er}

Champ d'application du présent avenant

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées à l'article 1.1 de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue, modifié par l'avenant n° 11 du 8 décembre 2011 étendu.

Article 2

Objet du fonds d'action sociale

Le fonds a pour objet principal de consentir, dans la limite des disponibilités du fonds d'action sociale, des aides à titre exceptionnel et ponctuel, au profit de salariés dont la situation psychosociale et financière le justifie. Elles ont un caractère non contributif.

Eventuellement, à titre complémentaire et dans la limite des disponibilités du fonds d'action sociale, des actions sociales en vue de la prévention santé des salariés, de la protection de leurs proches et de leur patrimoine pourront être prévues.

Article 3

Bénéficiaires du fonds d'action sociale

Les bénéficiaires sont les salariés cadres et non cadres couverts par les régimes de prévoyance et de frais de santé de la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, géré par l'institution désignée par les partenaires sociaux de la branche.

Article 4

Mode de financement du fonds d'action sociale

Le fonds d'action sociale est alimenté de la manière suivante :

- par la provision déjà constituée au titre du régime de prévoyance, telle qu'évaluée à la date de signature du présent avenant ;
- puis, chaque année, par un pourcentage s'élevant à 10 % des bénéfices de la branche durant l'exercice au titre du régime de prévoyance et par un pourcentage s'élevant à 10 % des bénéfices de la branche durant l'exercice au titre du régime frais de santé.

Article 5

Mode de gestion du fonds d'action sociale

Le comité paritaire de gestion du régime de prévoyance de la branche, tel qu'institué à l'article 10.D de l'avenant n° 5 du 22 mars 2006, est chargé d'assurer l'administration et le suivi du fonds d'action sociale de la branche, conformément aux dispositions du présent avenant. Ses modalités d'organisation, notamment par comité restreint, la périodicité de ses réunions et toute autre disposition relative à son fonctionnement (saisine éventuelle de la commission paritaire de la santé au travail et prévention des risques, examen des dossiers...) sont prévues dans le règlement du fonds d'action sociale.

Article 6

Date d'effet. – Dépôt. – Extension

Les dispositions du présent avenant prendront effet le premier jour du mois civil suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Il sera effectué les formalités de dépôt selon la réglementation en vigueur.

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 4 avril 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNFF ;
PRODAF ;
UNSSAC.

Syndicats de salariés :

FEC FO ;
FGTA FO ;
FS CFTD ;
FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC.

Brochure n° 3098

Convention collective nationale

IDCC : 247. – INDUSTRIES DE L'HABILLEMENT

AVENANT DU 23 MAI 2013
À L'ACCORD DU 1^{ER} JUILLET 2003 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1350882M

IDCC : 247

PRÉAMBULE

Le recul progressif de l'âge de départ à la retraite a une incidence directe sur les conditions de garanties du régime conventionnel de prévoyance, d'une part, au titre de la garantie incapacité temporaire de travail-invalidité et, d'autre part, au titre du maintien des garanties en cas de décès résultant de l'application de l'article 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Les partenaires sociaux ont, en outre, souhaité modifier les conditions d'indemnisation de la garantie incapacité temporaire de travail, notamment afin de prendre en compte les incidences de l'accord du 21 septembre 2010 portant modification de l'indemnisation de la maladie (art. 44 de la convention collective nationale des industries de l'habillement).

Article 1^{er}

Modifications rédactionnelles

La référence à « Médéric Prévoyance » (art. 5.1, 5.2, 5.4, 7 et 8) est remplacée par « Malakoff Médéric Prévoyance » et la référence à la convention collective nationale de la ceinture-bretelle (art. 5.2 et 5.3) est supprimée.

Article 2

Le deuxième alinéa de l'article 3.3.2 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Pour les salariés ne bénéficiant pas de ces dispositions conventionnelles, le service des prestations intervient à compter du 91^e jour d'arrêt de travail continu. »

Article 3

Au premier alinéa de l'article 4.3, le terme « tranche B » est remplacé par le terme « tranche A » et le troisième alinéa de l'article 4.3 est supprimé.

Article 4

L'article 6 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le taux global de cotisation en contrepartie des garanties est fixé à 0,90 % de la tranche A. Il est réparti de façon suivante :

(En pourcentage.)

	COTISATION TOTALE	À LA CHARGE de l'employeur	À LA CHARGE du salarié
Décès – Rentes	0,17	0,13	0,04
Incapacité de travail	0,27	–	0,27
Invalidité	0,46	0,32	0,14

Article 5

Les dispositions du présent avenant entrent en application à compter du 1^{er} juillet 2013.

Article 6

Le présent accord sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée.

Fait à Paris, le 23 mai 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFICL ;
FFPAPF ;
FFIVM ;
UFIH ;
FIDH ;
FFML.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;
FCMTE CFTC ;
FCTH FO ;
FTHC CGT ;
FCTH CFE-CGC.

Accord interprofessionnel régional
SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ
(Corse)

AVENANT N° 1 *BIS* DU 11 JUIN 2013
RELATIF À L'APPLICATION DE L'INDEMNITÉ DE TRAJET
NOR : ASET1350892M

PRÉAMBULE

Dans le cadre du dialogue social régional, les organisations patronales et syndicales se sont réunies et ont acté de leur volonté commune de renouveler l'accord d'indemnité de transport régional corse (ITRC) signé le 30 juillet 2009 pour une période de 3 ans. Afin d'éviter toutes difficultés d'application et d'éventuelles interruptions au détriment des salariés, il a été convenu de renouveler, avant le 31 juillet 2012, en l'état, l'accord initial.

Un avenant n° 1 a été signé le 26 juillet 2012 renouvelant les dispositions à l'accord interprofessionnel régional corse relatif à l'application de l'indemnité de trajet, pour une durée indéterminée.

L'avenant n° 1 a été conclu entre les organisations syndicales CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, FO, STC et UNSA et les organisations patronales CNPL, MEDEF et UPA 2B.

Article 1^{er}

Durée de l'accord

Annule et remplace l'article 1^{er} de l'avenant n° 1 du 26 juillet 2012.

Le présent avenant prévoit le renouvellement des dispositions de l'accord interprofessionnel régional corse relatif à l'application de l'indemnité de trajet signé le 30 juillet 2009 pour une durée de 3 ans et ce, sans interruption avec l'accord susmentionné, à compter du 11 juin 2013.

Article 2

Comité de suivi

Annule et remplace l'article 8 de l'accord du 30 juillet 2009.

Les représentants des signataires seront invités pour une réunion de suivi de l'accord par la DIRECCTE, chaque année dans les 3 mois précédant la date anniversaire afin de suivre l'application du présent accord.

Article 3

Demande d'extension

Annule et remplace l'article 9 de l'accord du 30 juillet 2009.

Conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail, les parties conviennent de demander l'extension du présent accord. La procédure sera engagée par l'organisation signataire la plus diligente.

Article 4

Dépôt de l'accord

Annule et remplace l'article 10 de l'accord du 30 juillet 2009.

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires originaux que de parties signataires plus les exemplaires prévus à l'article D. 2231-2 du code du travail (deux exemplaires sur support papier et un exemplaire sur support numérique pour la direction générale du travail et deux exemplaires pour chaque conseil des prud'hommes de Corse-du-Sud et de Haute-Corse).

Article 5

Divers

L'ensemble des autres articles de l'accord initial du 30 juillet 2009 reste inchangé.

Fait à Ajaccio, le 11 juin 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

MEDEF Corse ;
CGPME Corse ;
UPA 2B ;
CNPL.

Syndicats de salariés :

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

Brochure n° 3168

Convention collective nationale

IDCC : 1147. – PERSONNEL DES CABINETS MÉDICAUX

AVENANT N° 63 DU 9 AVRIL 2013

MODIFIANT L'ANNEXE I RELATIVE AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1350888M

IDCC : 1147

Entre :

La CSMF ;

La FMF ;

Le SML,

D'une part, et

La FSPSS FO ;

La FSAS CGT,

D'autre part,

il a été convenu de compléter ou modifier les dispositions de l'article 8 « Garanties en cas de décès » ainsi que l'article 9 « Cotisations » de l'annexe I « Régime de prévoyance » de la convention collective nationale susvisée.

Article 1^{er}

Il est ajouté à l'article 8 « Garanties en cas de décès » les dispositions suivantes :

« Article 8.13

Garantie frais d'obsèques

Lors du décès du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin tels que définis à l'article 8.1, de l'un de ses enfants à charge tels que définis à l'article 8.1, il est versé à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques une indemnité forfaitaire dont le montant est fixé à un plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

Toutefois, en cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans, le montant de l'indemnité est limité aux frais réellement engagés. »

Les autres dispositions de l'article 8 restent inchangées.

Article 2

Les dispositions de l'article 9 « Cotisations » sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Personnel cadre

Taux contractuel

A compter du 1^{er} juillet 2013, le taux de cotisation est fixé à 2,55 % de la base des cotisations définie à l'article 6 de l'annexe I de la convention collective nationale des personnels des cabinets médicaux.

La cotisation est répartie comme suit :

(En pourcentage.)

GARANTIES	TAUX DE COTISATION global	TAUX DE COTISATION employeur	TAUX DE COTISATION salarié
Décès	0,38	0,38	–
Frais d'obsèques	0,05	0,05	–
Incapacité temporaire de travail	1,27	0,68	0,59
Invalidité permanente	0,46	0,25	0,21
Rente éducation (OCIRP)	0,07	0,07	–
Rente handicap (OCIRP)	0,02	0,02	–
Rente de conjoint (OCIRP)	0,30	0,30	–
Total	2,55	1,75	0,80

Taux d'appel à 90 % (sauf garanties OCIRP)

Le taux de cotisation est fixé à :

Du 1^{er} juillet 2013 au 31 décembre 2013 : 2,23 % de la base des cotisations définie à l'article 6 de l'annexe I de la convention collective nationale des personnels des cabinets médicaux.

La cotisation est répartie comme suit :

(En pourcentage.)

GARANTIES	TAUX DE COTISATION global	TAUX DE COTISATION employeur	TAUX DE COTISATION salarié
Décès	0,32	0,32	–
Frais d'obsèques	0,05	0,05	–
Incapacité temporaire de travail	1,08	0,58	0,50
Invalidité permanente	0,39	0,21	0,18
Rente éducation (OCIRP)	0,07	0,07	–
Rente handicap (OCIRP)	0,02	0,02	–
Rente de conjoint (OCIRP)	0,30	0,30	–
Total	2,23	1,55	0,68

A compter du 1^{er} janvier 2014 : 2,34 % de la base des cotisations définie à l'article 6 de l'annexe I de la convention collective nationale des personnels des cabinets médicaux.

La cotisation est répartie comme suit :

(En pourcentage.)

GARANTIES	TAUX DE COTISATION global	TAUX DE COTISATION employeur	TAUX DE COTISATION salarié
Décès	0,37	0,37	–
Frais d'obsèques	0,05	0,05	–
Incapacité temporaire de travail	1,12	0,60	0,52
Invalidité permanente	0,41	0,22	0,19
Rente éducation (OCIRP)	0,07	0,07	–
Rente handicap (OCIRP)	0,02	0,02	–
Rente de conjoint (OCIRP)	0,30	0,30	–
Total	2,34	1,63	0,71

Si les comptes annuels du régime de prévoyance des cadres font apparaître un déficit technique (rapport prestations sur cotisations supérieur à 100), les cotisations seront appelées à hauteur de leur taux contractuel dès le premier jour du trimestre civil qui suit la présentation des comptes à la commission de contrôle et de gestion et après avis de celle-ci.

Personnel non cadre

Taux contractuel

A compter du 1^{er} juillet 2013, le taux de cotisation est fixé à 2,05 % de la base des cotisations définie à l'article 6 de l'annexe I de la convention collective nationale des personnels des cabinets médicaux.

La cotisation est répartie comme suit :

(En pourcentage.)

GARANTIES	TAUX DE COTISATION global (*)	TAUX DE COTISATION employeur	TAUX DE COTISATION salarié
Décès	0,18	0,11	0,07
Frais d'obsèques	0,05	0,03	0,02
Incapacité temporaire de travail	1,27	0,76	0,51
Invalidité permanente	0,46	0,28	0,18
Rente éducation (OCIRP)	0,07	0,04	0,03
Rente handicap (OCIRP)	0,02	0,01	0,01
Total	2,05	1,23	0,82

(*) Les cotisations sont financées à hauteur de 60 % par les employeurs et de 40 % par les salariés.

Taux d'appel à 80 % (sauf garanties OCIRP)

Le taux de cotisation est fixé à :

Du 1^{er} juillet 2013 au 31 décembre 2013 : 1,58 % de la base des cotisations définie à l'article 6 de l'annexe I de la convention collective nationale des personnels des cabinets médicaux.

La cotisation est répartie comme suit :

(En pourcentage.)

GARANTIES	TAUX DE COTISATION global (*)	TAUX DE COTISATION employeur	TAUX DE COTISATION salarié
Décès	0,14	0,08	0,06
Frais d'obsèques	0,05	0,03	0,02
Incapacité temporaire de travail	0,95	0,57	0,38
Invalidité permanente	0,35	0,21	0,14
Rente éducation (OCIRP)	0,07	0,04	0,03
Rente handicap (OCIRP)	0,02	0,01	0,01
Total	1,58	0,94	0,64
(*) Les cotisations sont financées à hauteur de 60 % par les employeurs et de 40 % par les salariés.			

A compter du 1^{er} janvier 2014 : 1,67 % de la base des cotisations définie à l'article 6 de l'annexe I de la convention collective nationale des personnels des cabinets médicaux.

La cotisation est répartie comme suit :

(En pourcentage.)

GARANTIES	TAUX DE COTISATION global (*)	TAUX DE COTISATION employeur	TAUX DE COTISATION salarié
Décès	0,13	0,08	0,05
Frais d'obsèques	0,05	0,03	0,02
Incapacité temporaire de travail	1,03	0,62	0,41
Invalidité permanente	0,37	0,22	0,15
Rente éducation (OCIRP)	0,07	0,04	0,03
Rente handicap (OCIRP)	0,02	0,01	0,01
Total	1,67	1,00	0,67
(*) Les cotisations sont financées à hauteur de 60 % par les employeurs et de 40 % par les salariés.			

Si les comptes annuels du régime de prévoyance des non-cadres font apparaître un déficit technique (rapport prestations sur cotisations supérieur à 100), les cotisations seront appelées à hauteur de leur taux contractuel dès le premier jour du trimestre civil qui suit la présentation des comptes à la commission de contrôle et de gestion et après avis de celle-ci. »

Article 3

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} juillet 2013.

Article 4

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et à en demander l'extension auprès des services du ministère compétent.

Fait à Paris, le 9 avril 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

**IDCC : 863. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES,
(Ille-et-Vilaine et Morbihan)
(12 avril 1976)**

(Etendue par arrêté du 20 décembre 1978,
Journal officiel du 28 janvier 1979)

ADHÉSION PAR LETTRE DU 5 JUILLET 2013
DE LA CFDT MÉTALLURGIE 35 À LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1350874M
IDCC : 863

Rennes, le 5 juillet 2013.

*Le syndicat CFDT Métallurgie 35, 10, boulevard du Portugal, CS 10811, 35208 Rennes Cedex,
à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën,
75902 Paris Cedex 15.*

Monsieur le directeur général,

Conformément aux dispositions des articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail, je vous informe par la présente que le syndicat CFDT de la Métallurgie 35 adhère à la convention collective territoriale de l'Ille-et-Vilaine et du Morbihan (35-56), IDCC 863.

Nous avons également procédé au dépôt de notre adhésion par voie électronique à l'adresse suivante : depot.accord@travail.gouv.fr.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le directeur général, l'expression de ma considération distinguée.

Convention collective

**IDCC : 1809. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
SIMILAIRES ET CONNEXES
(Jura)
(5 avril 1994)**

(Bulletin officiel n° 1994-17 bis)
(Etendue par arrêté du 12 octobre 1994,
Journal officiel du 23 octobre 1994)

ACCORD DU 14 JUIN 2013

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
ET AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES GARANTIES POUR L'ANNÉE 2013**

NOR : ASET1350883M

IDCC : 1809

Entre :

L'UIMM Jura,

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}

Rémunérations minimales hiérarchiques

Les rémunérations minimales hiérarchiques des mensuels ont pour seul objet de déterminer l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté. Elles sont fixées sur la base d'une valeur du point négociée paritairement chaque année.

La rémunération minimale hiérarchique pour un horaire hebdomadaire de 35 heures est obtenue en multipliant la valeur du point par le coefficient de l'intéressé.

En cas d'horaire inférieur à 35 heures, cette rémunération minimale hiérarchique est réduite à due proportion.

En cas d'horaire supérieur à l'horaire légal applicable à l'entreprise, le montant de la prime d'ancienneté supporte les majorations pour heures supplémentaires.

A compter du 1^{er} juin 2013, la valeur du point est fixée à 4,57 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (151,67 heures par mois).

Article 2

Rémunérations effectives garanties (REG)

a) Définition et montant

En application de l'accord national du 17 janvier 1991 portant avenant à l'accord national du 13 juillet 1983 sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques, le présent accord institue une garantie de rémunération annuelle effective pour chacun des coefficients hiérarchiques tels qu'ils sont prévus par l'accord national métallurgie du 21 juillet 1975 modifié.

Ces garanties annuelles – rémunérations effectives garanties (REG) – sont applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées à l'article 1^{er} de l'avenant « Mensuels », à l'exception des catégories de salariés pour lesquels un abattement de salaire légal ou conventionnel est prévu. Pour ces salariés, la garantie annuelle sera calculée selon cesdits abattements.

Barème des rémunérations effectives garanties (REG)

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT	COEFFICIENT	MONTANT
140	17 164	240	19 374
145	17 182	255	20 099
155	17 197	270	20 888
170	17 265	285	21 922
180	17 308	305	23 086
190	17 467	335	25 206
215	17 959	365	27 588
225	18 201	395	29 057

Ces valeurs sont données pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif et se rapportent à la période courant du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Les valeurs de ce barème doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié.

En cas d'horaire supérieur à l'horaire légal, ces valeurs sont adaptées à l'horaire de travail et supportent de ce fait les majorations pour heures supplémentaires.

En cas d'horaire inférieur, les valeurs, base 35 heures, sont réduites à due concurrence.

En outre, si un salarié intègre ou quitte son entreprise en cours d'année, le montant de la garantie annuelle de rémunération s'applique *pro rata temporis*.

En cas de départ en cours d'année, le complément de rémunération éventuellement dû au salarié en application du présent article lui est versé lors de son départ effectif.

b) Détermination des REG

Pour la détermination des REG, il sera tenu compte de tous les éléments de rémunération, à l'exception :

- des majorations, pour travail de nuit, travail du dimanche et des jours fériés prévus par l'avenant « Mensuels » de la convention collective ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 9 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective ;
- des participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de rémunération ;

- de la prime d'ancienneté ;
- des sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations sociales.

Si les éléments de rémunération à prendre en considération aboutissent à un résultat inférieur au montant de la rémunération effective garantie, de sa catégorie et de son coefficient, le salarié recevra un complément égal à la différence entre la rémunération perçue et la rémunération effective garantie telle que définie ci-dessus.

Article 3

Entrée en vigueur

L'article 1^{er} relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques entrera en vigueur au 1^{er} juin 2013.

L'article 2 relatif aux rémunérations effectives garanties entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2013.

Article 4

Dépôt

Le présent accord est déposé dans les conditions prévues par l'article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Dole, le 14 juin 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 1564. – INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE
(Saône-et-Loire)
(23 octobre 1989)**

(Etendue par arrêté du 30 juillet 1990,
Journal officiel du 4 août 1990)

**ACCORD DU 30 MAI 2013
RELATIF AUX SALAIRES (RMH ET RAG)
ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2013**

NOR : ASET1350879M

IDCC : 1564

Entre :

L'UIMM Saône-et-Loire,

D'une part, et

La CFTC métallurgie ;

La CFDT métallurgie Saône-et-Loire,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunérations annuelles garanties (RAG)

Date d'application

Les rémunérations annuelles garanties telles que définies ci-dessous sont applicables à compter de l'année 2013.

Définition et modalités d'application

Les rémunérations annuelles garanties constituent la rémunération annuelle minimale au-dessous de laquelle le salarié ne peut pas être payé.

Ces rémunérations annuelles garanties sont applicables aux salariés visés par l'avenant « Mensuels » pour l'année civile considérée et pour la durée du travail considérée.

Les rémunérations annuelles garanties, base 151,67 heures, sont établies pour une durée annuelle correspondant à un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Elles sont à adapter à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié concerné et supporteront donc, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Les valeurs des rémunérations annuelles garanties seront applicables *pro rata temporis* en cas d'embauche ou de départ du salarié en cours d'année, ou en cas de survenance pour le salarié, pendant l'année, d'une suspension du contrat de travail ou d'un changement de classification ou de catégorie.

En aucun cas, ces rémunérations annuelles garanties ne pourront servir de base au calcul des primes d'ancienneté.

Assiette de comparaison

Ces rémunérations annuelles garanties, adaptées à l'horaire de travail, excluent :

- les primes d'ancienneté ;
- les remboursements de frais et sommes ayant ce caractère ;
- les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- les montants perçus au titre de l'intéressement ou de la participation ;
- les majorations pour travaux insalubres, pénibles ou dangereux ;
- le complément éventuel de rémunération relatif à la rémunération annuelle garantie de l'année civile précédente ;
- la prime de panier de nuit telle qu'elle est stipulée à l'article 22 de la convention collective.

Ces rémunérations annuelles garanties incluent tous les autres éléments de salaire, essentiels ou accessoires, mensuels ou différés, individuels ou collectifs, que le salarié touche au titre de l'année considérée.

Article 2

Barème des rémunérations annuelles garanties à compter de l'année 2013

(En euros.)

COEFFICIENT	VALEUR
140	17 683
145	17 694
155	17 704
170	17 851
180	17 956
190	18 144
215	18 560
225	18 995
240	19 759
255	20 559
270	21 594
285	22 630
305	23 948
335	26 715
365	28 821
395	30 601

La vérification des rémunérations globales perçues par le salarié sera effectuée avant le 1^{er} mars de l'année suivante ; le complément éventuel de rémunération sera porté au plus tard sur le bulletin de paie du mois de mars. Ce complément éventuel sera exclu de l'assiette de comparaison des rémunérations annuelles garanties de l'année au cours de laquelle il a été versé.

Dans les établissements qui auront procédé au versement du complément stipulé à l'alinéa précédent, l'employeur informera le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés ayant bénéficié de cet apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'informations seront communiqués avant le 1^{er} mars au secrétariat de l'UIMM Saône-et-Loire, qui en transmettra la synthèse aux délégués des organisations syndicales signataires.

Article 3

Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

La valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, permettant de déterminer les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques servant de base au calcul de la prime d'ancienneté, est fixée, à compter du 1^{er} juillet 2013, à 5,14 €.

Les barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) qui en résultent sont indiqués dans les tableaux figurant dans le présent avenant.

Article 4

Panier de nuit

L'indemnité de panier de nuit attribuée dans les conditions prévues à l'article 22 de l'avenant « Mensuels » est fixée, à compter du 1^{er} juillet 2013, à 7,53 €.

Article 5

Complément annuel de rémunération

Le complément annuel de rémunération défini à l'article 26 de l'avenant « Mensuels » est fixé, à compter du 1^{er} juillet 2013, à 409 €.

Article 6

Formalités de dépôt

Le texte de cet avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales et sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Chalon-sur-Saône.

Il fera l'objet d'une demande d'extension formée dans les meilleurs délais par l'union des industries et métiers de la métallurgie Saône-et-Loire.

Fait à Chalon-sur-Saône, le 30 mai 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques

(Mensuels de plus de 18 ans. – Base : 35 heures hebdomadaires)

Valeur du point : 5,14 € au 1^{er} juillet 2013.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIFS		OUVRIERS et techniciens d'atelier		AGENTS de maîtrise	MAÎTRISE d'atelier
I	1	140	719,60	1	755,58			
	2	145	745,30	2	782,57			
	3	155	796,70	3	836,54			
II	1	170	873,80	P1	917,49			
	2	180	925,20					
	3	190	976,60	P2	1 025,43			
III	1	215	1 105,10	P3	1 160,36	AM1	1 105,10	1 182,46
	2	225	1 156,50					
	3	240	1 233,60	TA1	1 295,28	AM2	1 233,60	1 319,95
IV	1	255	1 310,70	TA2	1 376,24	AM3	1 310,70	1 402,45
	2	270	1 387,80	TA3	1 457,19			
	3	285	1 464,90	TA4	1 538,15	AM4	1 464,90	1 567,44

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIFS		OUVRIERS et techniciens d'atelier		AGENTS de maîtrise	MAÎTRISE d'atelier
V	1	305	1 567,70			AM5	1 567,70	1 677,44
	2	335	1 721,90			AM6	1 721,90	1 842,43
	3	365	1 876,10			AM7	1 876,10	2 007,43
		395	2 030,30				2 030,30	2 172,42

Barème des primes d'ancienneté

(Base 35 heures)

Administratifs et techniciens. – Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCH.		3 ANS (3 %)	4 ANS (4 %)	5 ANS (5 %)	6 ANS (6 %)	7 ANS (7 %)	8 ANS (8 %)	9 ANS (9 %)	10 ANS (10 %)	11 ANS (11 %)	12 ANS (12 %)	13 ANS (13 %)	14 ANS (14 %)	15 ANS (15 %)
I	1	719,60	21,59	28,78	35,98	43,18	50,37	57,57	64,76	71,96	79,16	86,35	93,55	100,74	107,94
	2	745,30	22,36	29,81	37,27	44,72	52,17	59,62	67,08	74,53	81,98	89,44	96,89	104,34	111,80
	3	796,70	23,90	31,87	39,84	47,80	55,77	63,74	71,70	79,67	87,64	95,60	103,57	111,54	119,51
II	1	873,80	26,21	34,95	43,69	52,43	61,17	69,90	78,64	87,38	96,12	104,86	113,59	122,33	131,07
	2	925,20	27,76	37,01	46,26	55,51	64,76	74,02	83,27	92,52	101,77	111,02	120,28	129,53	138,78
	3	976,60	29,30	39,06	48,83	58,60	68,36	78,13	87,89	97,66	107,43	117,19	126,96	136,72	146,49
III	1	1 055,10	33,15	44,20	55,26	66,31	77,36	88,41	99,46	110,51	121,56	132,61	143,66	154,71	165,77
	2	1 156,50	34,70	46,26	57,83	69,39	80,96	92,52	104,09	115,65	127,22	138,78	150,35	161,91	173,48
	3	1 233,60	37,01	49,34	61,68	74,02	86,35	98,69	111,02	123,36	135,70	148,03	160,37	172,70	185,04
IV	1	1 310,70	39,32	52,43	65,54	78,64	91,75	104,86	117,96	131,07	144,18	157,28	170,39	183,50	196,61
	2	1 387,80	41,63	55,51	69,39	83,27	97,15	111,02	124,90	138,78	152,66	166,54	180,41	194,29	208,17
	3	1 464,90	43,95	58,60	73,25	87,89	102,54	117,19	131,84	146,49	161,14	175,79	190,44	205,09	219,74
V	1	1 567,70	47,03	62,71	78,39	94,06	109,74	125,42	141,09	156,77	172,45	188,12	203,80	219,48	235,16
	2	1 721,90	51,66	68,88	86,10	103,31	120,53	137,75	154,97	172,19	189,41	206,63	223,85	241,07	258,29
	3	1 876,10	56,28	75,04	93,81	112,57	131,33	150,09	168,85	187,61	206,37	225,13	243,89	262,65	281,42
		2 030,30	60,91	81,21	101,52	121,82	142,12	162,42	182,73	203,03	223,33	243,64	263,94	284,24	304,55

Ouvriers

(En euros.)

NIV.	ÉCH.		3 ANS (3 %)	4 ANS (4 %)	5 ANS (5 %)	6 ANS (6 %)	7 ANS (7 %)	8 ANS (8 %)	9 ANS (9 %)	10 ANS (10 %)	11 ANS (11 %)	12 ANS (12 %)	13 ANS (13 %)	14 ANS (14 %)	15 ANS (15 %)
I	1	1	755,58	30,22	37,78	45,33	52,89	60,45	68,00	75,56	83,11	90,67	98,23	105,78	113,34
	2	2	782,57	31,30	39,13	46,95	54,78	62,61	70,43	78,26	86,08	93,91	101,73	109,56	117,38
	3	3	836,54	33,46	41,83	50,19	58,56	66,92	75,29	83,65	92,02	100,38	108,75	117,11	125,48
II	1	P1	917,49	36,70	45,87	55,05	64,22	73,40	82,57	91,75	100,92	110,10	119,27	128,45	137,62
	2	-													
	3	P2	1 025,43	41,02	51,27	61,53	71,78	82,03	92,29	102,54	112,80	123,05	133,31	143,56	153,81
III	1	P3	1 160,36	46,41	58,02	69,62	81,22	92,83	104,43	116,04	127,64	139,24	150,85	162,45	174,05
	2	-													
	3	TA1	1 295,28	51,81	64,76	77,72	90,67	103,62	116,58	129,53	142,48	155,43	168,39	181,34	194,29
IV	1	TA2	1 376,24	55,05	68,81	82,57	96,34	110,10	123,86	137,62	151,39	165,15	178,91	192,67	206,44
	2	TA3	1 457,19	58,29	72,86	87,43	102,00	116,58	131,15	145,72	160,29	174,86	189,43	204,01	218,58
	3	TA4	1 538,15	61,53	76,91	92,29	107,67	123,05	138,43	153,81	169,20	184,58	199,96	215,34	230,72

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

NIV.	ÉCH.		3 ANS (3 %)	4 ANS (4 %)	5 ANS (5 %)	6 ANS (6 %)	7 ANS (7 %)	8 ANS (8 %)	9 ANS (9 %)	10 ANS (10 %)	11 ANS (11 %)	12 ANS (12 %)	13 ANS (13 %)	14 ANS (14 %)	15 ANS (15 %)
III	1	AM1	1 182,46	47,30	59,12	70,95	82,77	94,60	106,42	118,25	130,07	141,89	153,72	165,54	177,37
	2														
	3	AM2	1 319,95	52,80	66,00	79,20	92,40	105,60	118,80	132,00	145,19	158,39	171,59	184,79	197,99

NIV.	ÉCH.		3 ANS (3 %)	4 ANS (4 %)	5 ANS (5 %)	6 ANS (6 %)	7 ANS (7 %)	8 ANS (8 %)	9 ANS (9 %)	10 ANS (10 %)	11 ANS (11 %)	12 ANS (12 %)	13 ANS (13 %)	14 ANS (14 %)	15 ANS (15 %)
IV	1	AM3	42,07	56,10	70,12	84,15	98,17	112,20	126,22	140,24	154,27	168,29	182,32	196,34	210,37
	2														
	3	AM4	47,02	62,70	78,37	94,05	109,72	125,40	141,07	156,74	172,42	188,09	203,77	219,44	235,12
V	1	AM 5	50,32	67,10	83,87	100,65	117,42	134,20	150,97	167,74	184,52	201,29	218,07	234,84	251,62
	2	AM6	55,27	73,70	92,12	110,55	128,97	147,39	165,82	184,24	202,67	221,09	239,52	257,94	276,36
	3	AM7	60,22	80,30	100,37	120,45	140,52	160,59	180,67	200,74	220,82	240,89	260,97	281,04	301,11
	1		65,17	86,90	108,62	130,35	152,07	173,79	195,52	217,24	238,97	260,69	282,41	304,14	325,86

Brochure n° 3377

Convention collective
IDCC : 2980. – MÉTALLURGIE
(Somme)

AVENANT N° 5 DU 24 MAI 2013
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES ANNUELLES GARANTIES,
À LA VALEUR DU POINT ET À LA PRIME DE PANIER POUR L'ANNÉE 2013

NOR : ASET1350876M
IDCC : 2980

Entre :

L'UIMM Somme,

D'une part, et

La CFDT métaux ;

L'USM FO ;

La CFTC Somme,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunérations effectives annuelles garanties

En application de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié relatif à l'application des rémunérations minimales hiérarchiques, le barème des rémunérations effectives annuelles garanties est fixé, à compter de l'année 2013, pour la durée légale du travail, base 151,67 heures, comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION effective annuelle garantie
140	17 179
145	17 189
155	17 251
170	17 321
180	17 467
190	17 683
215	18 258

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION effective annuelle garantie
225	18 776
240	19 732
255	20 407
270	21 312
285	22 377
305	23 363
335	25 865
365	27 547
395	29 862

Le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles pour la durée légale du travail, les montants dudit barème devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif auquel le salarié est soumis.

Article 2

Valeur du point

La valeur du point est fixée à 5,32 € à compter du 1^{er} juin 2013. Conformément à l'accord national du 13 juillet 1983 modifié, cette valeur de point permet de déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques qui servent de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par la convention collective.

Article 3

Prime de panier

La prime de panier reste fixée à 6,66 €.

Article 4

Dépôt et publicité

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations et dépôt dans les conditions prévues par la loi.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3066

Convention collective nationale

IDCC : 292. – PLASTURGIE

ACCORD DU 15 MAI 2013
RELATIF AU FORFAIT ANNUEL EN JOURS

NOR : ASET1350871M

IDCC : 292

Entre :

La fédération de la plasturgie,

D'une part, et

La FCE CFDT ;

La FCMTE CFTC ;

La FNPEC CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord a pour objet de réviser l'annexe VI du 17 octobre 2000 (ci-après « l'annexe ») afin de tenir compte des évolutions législatives et jurisprudentielles survenues depuis 2000, des principes édictés par la charte sociale européenne et la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs.

La rénovation de cette annexe étant l'occasion d'offrir aux entreprises et aux salariés de la branche un cadre juridique sécurisé permettant de concilier les intérêts économiques de l'entreprise et les aspirations des salariés quant à un équilibre de leur vie professionnelle et de leur vie personnelle.

Article 2

Actualisation des dispositions relatives au forfait annuel en jours

L'annexe VI est dénommée « Annexe VI du 17 octobre 2000 modifiée par l'accord du 15 mai 2013 "Organisation et durée du temps de travail dans les entreprises relevant de la convention collective nationale de la plasturgie" ».

L'article 5.5 de l'annexe est rédigé de la façon suivante :

« Article 5.5

Forfait annuel en jours

La conclusion de conventions individuelles de forfait en jours sur l'année peut être faite sur la base d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, du présent accord. Les entreprises utilisant le forfait en jours en application du présent accord devront respecter les points qui suivent.

5.5.1. Catégorie de salariés susceptible de conclure
une convention individuelle de forfait

Peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année les cadres, classés au moins au coefficient 900, qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

L'ensemble de ces conditions sont cumulatives.

La notion d'autonomie ci-dessus s'appréciant par rapport à l'autonomie dans l'organisation du temps de travail (c'est-à-dire par rapport à la liberté dont bénéficie le salarié pour déterminer son emploi du temps – horaire, calendrier des jours et des demi-journées de travail, planning des déplacements professionnels... – en fonction de sa charge de travail et excluant une organisation du temps de travail préétablie) et non en référence au critère utilisé dans l'accord de classification du 16 décembre 2004.

Le contrat de travail ou la convention individuelle de forfait annuelle en jours doit définir les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction.

Le comité d'entreprise et le CHSCT ou, à défaut, le(s) délégué(s) du personnel sont consultés chaque année sur le recours aux conventions de forfaits (nombre de conventions individuelles signées), l'état du dépassement du plafond annuel en fin de période de référence ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

5.5.2. Acceptation écrite du salarié

La conclusion de telles conventions requiert l'accord du salarié et fait impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties (contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci). Le refus de signer une convention individuelle de forfait annuel en jours ne remet pas en cause le contrat du salarié et n'est pas constitutif d'une faute.

5.5.3. Nombre de jours travaillés dans l'année

5.5.3.1. Plafond annuel de jours travaillés et jours de repos supplémentaires

Le contrat de travail ou l'avenant instituant le forfait annuel en jours détermine le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini.

La base du forfait du présent accord est de 215 jours de travail par an (+ 1 journée de solidarité) ou du double de demi-journée. Pour ne pas dépasser ce forfait, il est accordé chaque année des jours de repos supplémentaires. La période référence pour l'appréciation de ce forfait se fait du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Le nombre de jours supplémentaires de repos accordé dans l'année s'obtient en déduisant du nombre de jours total de l'année (jours calendaires) :

- le nombre de samedis et de dimanches ;
- les jours fériés chômés ne coïncidant pas avec un samedi ou un dimanche ;
- 25 jours ouvrés de congés légaux annuels ;

- le forfait de 215 jours ;
- 1 journée de solidarité.

Exemple 2013 : 365 jours calendaires auxquels sont déduits :

- 104 samedis et dimanches ;
- 10 jours fériés chômés ne coïncidant pas avec un samedi ou un dimanche ;
- 25 jours ouvrés de congés légaux annuels ;
- 215 du forfait annuel en jours ;
- 1 journée de solidarité.

Soit pour l'année 2013 : 10 jours de repos supplémentaires (ce nombre de jours de repos supplémentaires est variable d'une année sur l'autre en fonction du caractère bissextile ou non de l'année considérée, du positionnement des jours fériés et du nombre de samedis et dimanches de l'année considérée).

Tous les autres jours de congés supplémentaires légaux, prévus par la convention collective nationale ou l'entreprise (congés d'ancienneté, congés exceptionnels liés notamment à des événements familiaux, congés payés supplémentaires...), les absences non récupérables (liées, par exemple, à la maladie, à la maternité, à la paternité, etc.), ne peuvent être déduits du nombre de jours de repos ainsi calculé. En revanche, les salariés relevant du présent accord ne pourront bénéficier – sauf accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ou d'une disposition contractuelle plus favorable – de jours de congés supplémentaires pour fractionnement (sauf si celui-ci est imposé par l'employeur).

Ces congés supplémentaires viennent réduire à due concurrence le forfait annuel de 215 jours (216 jours avec la journée de solidarité).

Avant la fin de période de référence, l'employeur informe les salariés, par une note jointe au bulletin de paie ou par une note de service, du nombre de jours de repos supplémentaires pour la période de référence suivante.

Les présentes dispositions ne font pas obstacle et dans les limites prévues par la loi au report de congés ou à la possibilité d'affecter des jours de congés supplémentaires sur un CET lorsque ce dispositif existe dans l'entreprise et dans les conditions prévues par l'accord ayant institué ce CET. En dehors de ces cas et de celui de la renonciation de jours de repos supplémentaire contre majoration, si un dépassement est constaté le salarié doit récupérer un nombre de jours équivalent à ce dépassement, sans majoration. Ces jours de récupération doivent être pris au cours des 3 premiers mois de l'année suivant celle de référence. Ces dépassements n'étant pas reconductibles d'une année sur l'autre.

5.5.3.2. Situations particulières

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cours d'année une règle de proratisation concernant le plafond annuel de jours travaillés est appliquée.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet ou ne prenant pas tous ses congés sur la période de référence, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

5.5.3.2.1. Arrivée en cours d'année

Afin de déterminer le nombre de jours de travail pour le reste de l'année, il conviendra de soustraire au nombre de jours calendaires restant à courir :

- le nombre de samedis et de dimanches ;
- le nombre de jours fériés coïncidant avec un jour ouvré à échoir avant la fin de l'année ;
- le prorata du nombre de congés supplémentaires pour l'année considérée.

A titre d'exemple, pour un salarié entré le 23 avril 2013 (113^e jour de l'année) :

1. Calcul du nombre de jours calendaires restants : $365 - 113 = 252$;

2. Retrait des samedis et dimanches restants : $252 - 72$ (samedis et dimanches) = 180 ;
3. Retrait des jours fériés coïncidant avec un jour ouvré à échoir avant la fin de l'année : $180 - 7$ = 173 ;
4. Prorata des jours de repos supplémentaires proratisé : $173 - 7 = 166$ (le prorata se calculant comme suit : $10 \times [252/365]$).

5.5.3.2.1 Départ en cours d'année

Afin de déterminer le nombre de jours travaillés de référence, il convient de soustraire au nombre de jours calendaires écoulés dans l'année considérée avant le départ :

- le nombre de samedis et de dimanches ;
- les jours fériés coïncidant avec un jour ouvré depuis le début d'année ;
- le prorata du nombre de congés supplémentaires pour l'année considérée.

A titre d'exemple, pour un salarié partant le 23 avril (et présent toute l'année précédente) : $113 - 32$ (samedis et dimanches) – 2 jours fériés (mercredi 1^{er} janvier et lundi de Pâques) – 7 jours de prorata des jours de repos supplémentaires (calculé comme suit $10 \times [113/365]$).

5.5.3.3. Renonciation à des jours de repos supplémentaires

Nonobstant le plafond annuel indiqué à l'article 5.5.3.1, le salarié qui le souhaite peut avec l'accord préalable de son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos supplémentaires en contrepartie d'une majoration de son salaire, pour ces jours travaillés supplémentaires. En aucun cas ce rachat ne pourra conduire à ce que le nombre annuel de jours effectivement travaillés dépasse 218 jours.

Cette renonciation doit faire l'objet d'un avenant annuel écrit au contrat de travail du salarié précisant le nombre annuel de jours de travail supplémentaires qu'entraîne cette renonciation et leur rémunération calculé conformément à l'article 5.5.9.

5.5.4. Garanties d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Afin de garantir un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée du salarié et par là-même assurer une protection de la santé de celui-ci, il est nécessaire que la charge de travail confiée par l'entreprise et que l'organisation autonome par le salarié de son emploi du temps respectent les différents seuils définis ci-dessous et restent dans les limites raisonnables.

Il est précisé que ces seuils n'ont pas d'autre but que de garantir au salarié une durée raisonnable de travail conformément à la charte sociale européenne et à la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs et, en conséquence, qu'ils ne sauraient caractériser une réduction de son autonomie dans l'organisation de son emploi du temps et/ou remettre en cause l'absence de prévisibilité de sa durée du travail.

5.5.4.1. Durée quotidienne et hebdomadaire de travail

Nonobstant les dispositions de l'article L. 3121-48 du code du travail, afin de garantir une durée raisonnable, les limites suivantes devront être respectées :

- la durée quotidienne maximale prévue à l'article L. 3121-34 du code du travail,
- aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues au 1^{er} alinéa de l'article L. 3121-35 et aux 1^{er} et 2^e alinéas de l'article L. 3121-36.

5.5.4.2. Repos hebdomadaire

En application des dispositions de l'article L. 3132-2 du code du travail, et bien que le temps de travail puisse être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, en journée ou demi-journée de travail, le salarié doit bénéficier du temps de repos hebdomadaire prévu par l'article L. 3132-2 du code du travail.

Il est préconisé – au regard des particularités du forfait en jours – que la durée du repos hebdomadaire soit de 2 jours consécutifs. A défaut de pouvoir suivre cette préconisation, le nombre de semaines pendant lesquelles le salarié travaille 6 jours sur 7 doit être limité à 10 par année.

5.5.5. Organisation des jours de travail

Les salariés concernés organisent de manière autonome leur emploi du temps en fonction de la charge de travail qui leur est confié et des périodes d'activités de l'entreprise.

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, en journée ou demi-journée de travail. Cette répartition doit tenir compte de la prise des jours de repos supplémentaires.

Le salarié informera, préalablement et dans un délai raisonnable, l'entreprise de la prise de ses jours de repos. L'employeur ne pourra refuser la prise de ces jours que pour des raisons de service.

5.5.6. Suivi de l'organisation du travail du salarié et de sa charge de travail

Les entreprises veilleront à prendre toute disposition afin que la charge de travail, le temps de travail effectif et les amplitudes des journées de travail demeurent adaptés et raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

Pour ce faire, et avec l'appui du salarié, les entreprises devront adopter les mécanismes de suivi et de contrôle ci-après définis. Il est expressément entendu que ces modalités de suivi et de contrôle ont pour objectifs de concourir à préserver la santé du salarié et ne sauraient caractériser une réduction de son autonomie.

5.5.6.1. Suivi régulier par le supérieur hiérarchique

Le supérieur hiérarchique du salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail ainsi que de l'adéquation entre les objectifs et les missions assignés au salarié avec les moyens dont il dispose.

Ce suivi peut donner lieu à des entretiens périodiques.

5.5.6.2. Entretien annuel

Chaque année, un entretien doit être organisé par l'employeur avec le salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours. A l'occasion de cet entretien – qui peut être indépendant ou juxtaposé avec les autres entretiens (professionnel, d'évaluation...) – doivent être abordés avec le salarié :

- sa charge de travail ;
- l'amplitude de ses journées travaillées ;
- la répartition dans le temps de son travail ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise et l'organisation des déplacements professionnels ;
- l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ;
- sa rémunération ;
- les incidences des technologies de communication (smartphone...) ;
- le suivi de la prise des jours de repos supplémentaires et des congés.

5.5.7. Contrôle du nombre de jours de travail

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés.

L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées ou non travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification de ces journées ou demi-journées (jour de repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, jours de repos supplémentaires...). Afin de permettre à l'employeur d'établir ce décompte,

le salarié renseignera mensuellement ces informations sur un support défini au sein de l'entreprise (formulaire papier, déclaration sur un intranet ou d'une manière général sur tout support pouvant remplir cette fonction). Le support devra prévoir un espace sur lequel le salarié pourra y indiquer ses éventuelles difficultés en termes de charge de travail ou d'organisation du temps de travail.

5.5.8. Dispositif d'alerte par le salarié en complément des mécanismes de suivi et de contrôle

Au regard de la bonne foi présumée de l'employeur et du salarié quant à la mise en œuvre du forfait en jours et de l'autonomie dont bénéficie le salarié dans l'organisation de temps de travail, ce dernier doit pouvoir exprimer ses difficultés en cas de surcharge de travail et alerter son entreprise. Pour se faire, le salarié utilisera le support à l'article 5.5.7.

En cas d'alerte, un rendez-vous entre le salarié et l'employeur ou son représentant sera programmé afin de discuter de la surcharge de travail du salarié, des causes – structurelles ou conjoncturelles – pouvant expliquer celle-ci et de pouvoir convenir d'un commun accord à une organisation de la charge de travail et de l'emploi du temps du salarié qui permette une durée raisonnable du travail.

En cas de désaccord, le salarié pourra prendre contact avec les délégués du personnel.

Par ailleurs, si l'employeur est amené à constater que l'organisation du travail adopté par le salarié et/ou que la charge de travail aboutissent à des situations anormales, l'employeur ou son représentant pourra également déclencher un rendez-vous avec le salarié.

5.5.9. Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction, des contraintes liées à son forfait ainsi que des sujétions qui lui sont imposées.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

Le salarié ayant renoncé à une partie de ses jours de repos au titre de la réduction d'horaire perçoit, au plus tard à la fin de la période annuelle de décompte, un complément de salaire de 25 % pour chaque jour de repos auquel il a renoncé.

L'indemnisation de chaque jour de repos racheté sera calculée de la façon suivante :

- salaire journalier = (salaire mensuel de base × 12)/nombre de jours de travail annuel fixés dans la convention individuelle ;
- salaire journalier majoré = salaire journalier + majoration contractuelle définie dans la convention individuelle ;
- valeur annuelle du rachat = salaire journalier majoré × nombre de jours rachetés.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir la prestation de travail correspondant à la mission qui lui a été confiée, aucune suspension du contrat de travail inférieure à 1 journée entière ou à 1 demi-journée, selon la répartition choisie par le contrat de travail, ne peut entraîner une retenue sur salaire. La valeur de 1 journée entière de travail est calculée de la manière suivante : (salaire mensuel de base × 12)/nombre de jours de travail annuel fixé dans la convention individuelle.

Concernant l'exercice du droit syndical et du droit des représentants du personnel par les salariés sous forfait en jours, les parties signataires conviennent que chaque fois qu'il sera nécessaire de faire référence à un horaire journalier, le calcul sera fait sur la base de l'horaire hebdomadaire collectif pratiqué.

La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise (conformément aux dispositions légales).

Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

Le choix de cette formule de forfait en cours de contrat de travail, pour un salarié soumis à un horaire, ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur à la date de ce choix, quelle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire avait été fixé.

5.5.10. Sécurisation des accords et hiérarchie des normes conventionnelles

L'ensemble des dispositions de l'article 5.5 de l'annexe VI :

- ne sont pas impératives ou normatives à l'égard d'un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement (quelle que soit la date de conclusion de l'accord par rapport à la présente annexe et de son avenant) ;
- mais seulement supplétives (c'est-à-dire qu'elles ne s'appliquent qu'aux groupes, entreprises et/ou établissements qui souhaiteraient mettre en place des conventions de forfait annuel en jours sans conclure un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement et qui appliqueraient à cette fin sur le présent accord : ces groupes, entreprises et/ou établissements doivent respecter *stricto sensu* l'ensemble des dispositions du présent accord).

Néanmoins, les parties signataires invitent les groupes, les entreprises et les établissements qui ont déjà conclu ou qui concluraient leur propre accord à prendre exemple sur le présent accord. »

Article 3

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de la platurgie défini par l'accord du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 4

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services compétents et sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les signataires conviennent de renégocier les dispositions de l'accord qui pourraient être remises en cause par des dispositions conventionnelles, législatives et réglementaires ultérieures.

Fait à Paris, le 15 mai 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3243

Convention collective nationale
IDCC : 1504. – POISSONNERIE
(Commerce de détail, demi-gros et gros)

AVENANT N° 83 DU 25 JUIN 2013
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1350885M
IDCC : 1504

Entre :

La CPF ;

L'UNPF,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent avenant a pour but d'aménager et de modifier les dispositions du titre VIII de la convention collective nationale de la poissonnerie, ci-après désignée « convention collective nationale », ainsi que l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007 portant sur la garantie frais médicaux et l'avenant n° 48 du 7 juillet 2005 portant sur la garantie dépendance collective.

Article 2

Rente éducation

Les articles 8.4 et 8.14 « Garantie rente éducation » sont modifiés comme suit :

« En cas de décès d'un salarié, il est versé au représentant légal des enfants à charge une rente éducation calculée en pourcentage des salaires ayant donné lieu au calcul du capital décès ci-dessus, soit :

- 8 % du salaire annuel brut avec un montant minimum annuel de 1 440 €, par enfant jusqu'à 12 ans ;
- 12 % du salaire annuel brut avec un montant minimum annuel de 2 160 €, par enfant jusqu'à 18 ans (ou 26 ans en cas de poursuite d'études). »

Article 3

L'article 8.9 « Gestion du régime » est modifié comme suit :

« Ventilation des taux de cotisation non-cadres

(En pourcentage.)

GARANTIE	COTISATION TOTALE	À LA CHARGE de l'employeur	À LA CHARGE du salarié
Rente éducation	0,18	0,108	0,072

Article 4

L'article 8.15 « Prestations cadres » est modifié comme suit :

« Ventilation des taux de cotisation cadres

(En pourcentage.)

GARANTIE	COTISATION TOTALE		PART EMPLOYEUR		PART SALARIALE	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Rente éducation	0,18	0,18	0,18	0,09	-	0,09

GARANTIE DÉPENDANCE COLLECTIVE

Article 5

L'article 4 « Cotisations et garanties » de l'avenant n° 48 du 7 juillet 2005 relatif à la prévoyance garantie dépendance collective est modifié comme suit :

Au point 4.1 « Taux, base de calcul et répartition des cotisations », l'alinéa 2 est modifié comme suit :

« Le taux de cotisation par salarié affecté à cette garantie est fixé à 0,30 % du plafond mensuel de la sécurité sociale quelle que soit la durée du temps de travail. »

L'alinéa 4 est supprimé.

FRAIS DE SANTÉ

Article 6

L'article 8.2 « Montant des prestations » de l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007 portant sur la garantie frais médicaux est modifié comme suit :

A compter du 1^{er} juillet 2013, les prestations définies à l'article 1^{er} sont modifiées comme suit :

L'article 7 « Cotisations » est modifié comme suit :

« A compter du 1^{er} juillet 2013, pour tous les salariés bénéficiaires relevant de l'article 4 de la convention collective nationale des cadres de 1947, les cotisations contractuelles sont fixées, à la valeur de 54 € par salarié et par mois, pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale et à 43 € par mois et par salarié, pour les salariés bénéficiant du régime local de la sécurité sociale d'Alsace-Moselle. »

Article 7

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, de l'article 8.9 du titre VIII de la convention collective nationale de la poissonnerie relatifs à la prévoyance de branche ainsi que de l'article 2 de l'avenant n° 48 du 7 juillet 2005 relatif à la dépendance dans la branche et de l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007 mettant en œuvre une garantie frais de santé, les modalités de l'organisation de la mutualisation des risques ont été examinés.

Il résulte de cet examen les dispositions suivantes :

- l'APGIS, 12, rue Massue, 94684 Vincennes Cedex, institution de prévoyance régie par l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, est chargée, pour une période de 5 ans, à compter du 1^{er} juillet 2013, de l'organisation de la mutualisation des risques afférents aux salariés non cadres et pour la garantie indemnités de fin de carrière de l'ensemble des salariés ;
- Humanis, institution de prévoyance régie par l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, est chargée, pour une période de 5 ans, à compter du 1^{er} juillet 2013 de l'organisation de la mutualisation des risques afférents aux salariés bénéficiaires relevant de l'article 4 de la convention collective nationale des cadres de 1947 à l'exception de la garantie des indemnités de fin de carrière ;
- l'OCIRP, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, union d'institutions de prévoyance, régie par l'article L. 931-2 du code de la sécurité sociale, est chargée, pour une période de 5 ans à compter du 1^{er} juillet 2013, de l'organisation de la mutualisation des rentes éducation de l'ensemble des salariés, ainsi que du risque de dépendance de l'ensemble du personnel tel que ce risque est défini par l'avenant n° 48.

Le présent avenant est applicable à partir du 1^{er} juillet 2013 et fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Fait à Rungis, le 25 juin 2013.

(Suivent les signatures.)

NATURE DES FRAIS	LIBELLÉ DE LA PRESTATION
Hospitalisations chirurgicales (établissements publics ou privés) Honoraires (chirurgiens, anesthésistes et autres) Frais de séjour Chambre particulière (dès le premier jour mais limité à 60 jours par année civile). Frais d'accompagnement (enfants de moins de 16 ans) Forfait journalier hospitalier Transports (pour entrée et sortie d'hospitalisation)	150 % BR 150 % BR Frais réels, dans la limite de 50 €/jour Frais réels, dans la limite de 25 €/jour Frais réels 100 % BR
Hospitalisations médicales (établissements publics ou privés, y compris maisons de repos et de convalescence, colonies sanitaires et sanatoriums) et maternité Honoraires (médecins intervenants) Frais de séjour Chambre particulière (dès le premier jour mais limité à 60 jours par année civile en médical, à 90 jours par année civile en service psychiatrique, maison de retraite à caractère médicalisé et en long séjour et 8 jours en maternité) Frais d'accompagnement (enfants de moins de 16 ans) Forfait journalier hospitalier Transports (pour entrée et sortie d'hospitalisation) Maternité/adoption ⁽¹⁾	150 % BR 150 % BR Frais réels, dans la limite de 50 €/jour Frais réels, dans la limite de 25 €/jour Frais réels 100 % BR Indemnité forfaitaire égale à 150 € par enfant
Soins médicaux (y compris risque maternité) Consultations, visites ou actes de généralistes ou de spécialistes Radiologie Analyses biologiques Auxiliaires médicaux (infirmiers, kinésithérapeutes, orthophonistes...) Pharmacie Transport (autres que pour hospitalisation) Actes de médecine alternative non remboursés par la sécurité sociale (ostéopathie, chiropractie, acupuncture, étio-pathie) ou bilan nutritionnel	200 % BR 100 % BR 100 % BR 100 % BR 100 % BR 100 % BR 35 € par séance (dans la limite de 3 séances par an et par bénéficiaire)
Optique (les forfaits indiqués sont versés en complément du remboursement de la sécurité sociale, dans la limite des frais réels) Par monture – verres unifocaux simples (par verre) – verres unifocaux complexes (par verre) – verres multifocaux ou progressifs simples (par verre) – verres multifocaux ou progressifs complexes (par verre) Lentilles remboursées par la sécurité sociale (forfait annuel)	Dans la limite du forfait « 1 monture + 2 verres », à raison d'un équipement par an et par bénéficiaire 75 € 42 € 65 € 65 € 95 € Forfait annuel de 150 €

NATURE DES FRAIS	LIBELLÉ DE LA PRESTATION
Lentilles non remboursées par la sécurité sociale ou jetables	Forfait annuel de 150 €
Les forfaits monture et verres ne sont pas cumulables au cours de la même année civile avec le forfait lentilles refusées par la sécurité sociale	
Correction des troubles de la vision par chirurgie (forfait par œil)	300 €
Dentaire	
Soins dentaires	100 % BR
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	150 % BR
Orthodontie non remboursée par la sécurité sociale (en pourcentage de la base théorique de remboursement de la sécurité sociale)	150 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale :	
– prothèses	250 % BR
– inlay simple, onlay	250 % BR
– inlay core et inlay à clavettes	180 % BR
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale sauf hors nomenclature. (En pourcentage de la base théorique de remboursement de la sécurité sociale)	200 % BR
Appareillage (les forfaits indiqués sont versés en complément du remboursement de la sécurité sociale, dans la limite des frais réels)	
Prothèses orthopédiques	
Prothèses auditives	Forfait annuel de 400 € par bénéficiaire
Accessoires médicaux définis par la nomenclature sécurité sociale	
Cures thermales	
Honoraires de surveillance	100 % BR
Frais d'établissement thermal	100 % BR
Hébergement/frais de transport	
Les forfaits indiqués sont versés, que la cure soit prise en charge ou non par la sécurité sociale, dans la limite des frais réels et déduction faite, s'il y a lieu, de la participation de la sécurité sociale	200 €
Actes de prévention	
Détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum	100 % BR
Dépistage des troubles de l'audition chez l'adulte de plus de 50 ans	100 % BR
Vaccins non remboursés par la sécurité sociale	Forfait annuel de 50 €
Traitement antinicotinique (en complément du forfait sécurité sociale)	Forfait annuel de 30 €
<p>Tous les pourcentages ci-dessus sont exprimés sur la base de remboursement (BR) de la sécurité sociale et incluent la participation de la sécurité sociale.</p> <p>Tous les remboursements calculés par l'APGIS sont limités aux frais réellement engagés.</p> <p>Cette notice d'information ne constitue qu'un résumé succinct du régime conventionnel obligatoire qui, seul, fait la loi des parties.</p> <p>(1) Versement unique au mari ou à la femme si tous les deux travaillent dans la même entreprise.</p>	

Brochure n° 3228

Convention collective nationale
IDCC : 637. – INDUSTRIES ET COMMERCE
DE LA RÉCUPÉRATION

ACCORD DU 23 MAI 2013
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPCA

NOR : ASET1350873M
IDCC : 637

PRÉAMBULE

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes collecteurs paritaires agréés des fonds de la formation professionnelle continue,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971, étendue par arrêté du 4 janvier 1974 et élargie à l'ensemble du territoire national par arrêté du 16 janvier 1985.

Article 2

Adhésion à OPCALIA

Les organisations signataires du présent accord désignent OPCALIA en tant qu'organisme paritaire collecteur agréé de la branche, sous réserve de son agrément par l'Etat.

Article 3

Section paritaire professionnelle

Les organisations signataires du présent accord demandent à OPCALIA la création d'une section paritaire professionnelle dans les conditions prévues par l'article R. 6332-16 du code du travail.

Article 4

Durée et date d'application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Ses dispositions sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2014. Il se substituera à cette date aux dispositions conventionnelles antérieures relatives à la désignation de l'OPCA de branche.

Article 5

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la DGT et du greffe du conseil des prud'hommes dans les conditions légales en vigueur. Son extension sera demandée auprès de la DGT par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 23 mai 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FEDEREC.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

FNST CGT ;

FGMM CFDT ;

FGT SNED CFTC.

Convention collective nationale
IDCC : 3090. – SPECTACLE VIVANT
(Secteur privé)
(3 février 2012)

ADHÉSION PAR LETTRE DU 4 JUILLET 2013
DU SYNAVI À LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1350877M
IDCC : 3090

Lyon, le 4 juillet 2013.

Le syndicat national des arts vivants (SYNAVI), Maison Ahmadou-Kourouma, 36, cours Général-Giraud, 69001 Lyon, au ministère du travail, de l'emploi, de la formation et du dialogue social, sous-direction des relations individuelles et collectives du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Le SYNAVI, syndicat national des arts vivants, créé en 2004, représente les structures indépendantes de création de toutes disciplines des arts vivants : théâtre, danse, marionnettes, cirque, arts de la rue, conte... Ses adhérents sont des compagnies et collectifs artistiques producteurs de spectacles, avec ou sans lieu de travail fixe.

Il enregistre, selon les années, autour de 300 adhésions d'entreprises, subventionnées ou non, réparties sur plus de 10 régions différentes de la France métropolitaine.

Une partie de ces entreprises relevant du secteur privé de la branche spectacle vivant, tel que défini par l'accord interbranche du 22 mars 2005, nous considérons notre syndicat comme habilité à les représenter dans les négociations conventionnelles et paritaires du secteur spectacle vivant privé.

Nous vous informons, en conséquence, de l'adhésion du SYNAVI à la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2013.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos cordiales salutations.

Le président.

Brochure n° 3328

Convention collective nationale

IDCC : 2511. – SPORT

**AVENANT N° 82 DU 9 AVRIL 2013
RELATIF AU CQP « MONITEUR DE ROLLER SKATING »**

NOR : ASET1350881M

IDCC : 2511

Entre :

Le CNEA ;

Le COSMOS,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC ;

L'UNSA sport ;

Le CNES ;

La FNASS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La liste prévue à l'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complétée par les dispositions suivantes :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE ET DURÉE DE VALIDITÉ
Moniteur de roller skating option « roller randonnée »	Le titulaire du CQP « Moniteur de roller skating » est classé au groupe 3	Initiation en autonomie de l'ensemble des activités « roller skating » pour les titulaires de l'option « roller randonnée » Encadrement en autonomie, tout public, des activités de « roller randonnée » dans la limite de 20 patineurs. Dans le cadre de randonnée incluant des mineurs, le titulaire du CQP doit appliquer la réglementation en vigueur. Sur voies ouvertes, l'encadrement d'un groupe de plus de 8 pratiquants avec un ou plusieurs mineurs se fait en présence d'un titulaire de CQP.

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE ET DURÉE DE VALIDITÉ
		Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit soit recruter une personne titulaire d'une autre certification du secteur (niveau IV ou supérieur), soit favoriser l'accès du professionnel titulaire du CQP à d'autres certifications du secteur (niveau IV ou supérieur).

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3151

Convention collective nationale
IDCC : 1316. – TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL

ACCORD DU 15 NOVEMBRE 2012
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1350884M
IDCC : 1316

PRÉAMBULE

La branche du tourisme social et familial a toujours été attachée au respect et à l'effectivité des principes de non-discrimination et d'égalité.

Cela doit donc conduire les entreprises à offrir les mêmes opportunités, à capacités égales, à toutes les personnes qui y travaillent, quels que soient notamment leurs origines, leurs croyances, leurs opinions, leurs mœurs, leur sexe, leur âge, leur appartenance à une ethnie, à une nation, leur état de santé ou de handicap, leur appartenance ou non à un syndicat, leur exercice ou non d'une activité syndicale ou de représentation du personnel...

L'accord vise à garantir aux salariés l'égalité de traitement femmes-hommes tout au long de leur parcours professionnel.

Les partenaires sociaux conviennent de la nécessité d'agir notamment sur les axes principaux suivants :

- la sensibilisation et la mobilisation des acteurs de la branche ;
- le recrutement ;
- la mixité dans l'emploi ;
- la gestion des parcours d'évolution professionnelle (formation, promotion) ;
- l'égalité salariale ;
- la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, les congés liés à la parentalité.

Rappel des obligations légales

Les parties signataires rappellent les obligations légales de négociation collective d'entreprise en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination.

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur est tenu chaque année d'engager des négociations sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 2242-5 et L. 2242-6 du code du travail) ainsi que les mesures permettant de les atteindre. Cette négociation aura lieu tous les 3 ans lorsqu'un accord collectif comportant de tels objectifs a été signé dans l'entreprise.

Les mêmes entreprises sont également tenues de négocier chaque année sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 2242-7 et L. 2242-10 du code du travail).

L'employeur a l'obligation d'afficher dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait le recrutement le texte des articles L. 1142-1 à L. 1144-3 du code du travail relatifs à l'égalité professionnelle et les articles L. 3221-1 à L. 3221-7 relatifs à l'égalité de rémunération ainsi que leurs textes d'application.

Les infractions au principe d'égalité professionnelle ou de rémunération hommes-femmes sont sanctionnées au titre de l'article L. 1146-1 du code du travail.

Rappel des dispositions déjà existantes dans la convention collective du tourisme social et familial en matière d'égalité femmes-hommes :

« Article 28

Conformément à la législation en vigueur, les employeurs s'engagent à pratiquer des rémunérations égales entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égal. »

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises ou groupes de la branche du tourisme social et familial.

Article 2

Sensibilisation et mobilisation des acteurs de la branche

Le combat contre la discrimination et l'inégalité professionnelle doit passer par une évolution des comportements au quotidien. Cela implique des actions de sensibilisation et de mobilisation des acteurs pour remettre en cause les pratiques et lutter contre les préjugés pouvant faire obstacle à l'égalité professionnelle.

Pour cela, il est nécessaire de mettre en place des actions afin d'impliquer les différents acteurs et notamment d'informer et de former ceux chargés du recrutement, de l'évolution professionnelle et salariale, les managers et les responsables RH.

Les parties s'engagent à informer et communiquer sur les enjeux de l'égalité et de la prévention des discriminations au sein des entreprises et des instances représentatives du personnel (comité d'entreprise, délégués du personnel, CHSCT...).

Pour ce faire, les parties s'engagent à déployer différents moyens et outils de communication :

- des campagnes d'information ;
- des guides de bonnes pratiques à mettre en œuvre pour promouvoir l'égalité professionnelle et la non-discrimination (guide du recrutement, promotion...) ;
- des publications ;
- Internet ;
- intégration du thème de l'égalité professionnelle et de non-discrimination dans les formations des managers. Ces formations auront notamment pour but de briser les tabous liés à l'expérience des individus et les représentations sociales véhiculées par la société, questionner les pratiques professionnelles, collectives et individuelles, former aux techniques de recrutement et à la mise en œuvre de l'entretien professionnel.

Indicateurs :

- nombre de managers et responsables RH formés aux enjeux de l'égalité femmes-hommes ;
- nombre de réclamations par les DP portant sur les constats éventuels d'inégalité femmes-hommes.

Article 3

Recrutement

Les partenaires sociaux rappellent que le recrutement doit être basé uniquement sur des critères objectifs, c'est-à-dire sur les compétences, les qualifications et l'expérience professionnelle du candidat. Le recrutement ne peut pas être fondé sur des critères discriminatoires.

Les partenaires sociaux s'engagent à garantir le principe de non-discrimination à chaque étape du recrutement (préparation du recrutement, recherche des candidatures, sélection des candidats, entretiens, accueil et intégration).

Le poste à pourvoir et l'offre d'emploi sont à définir précisément avec des critères objectifs limités aux compétences et aptitudes professionnelles requises par les missions à remplir et les tâches à effectuer. Le profil de poste, comme l'annonce, ne doit pas faire référence aux critères prohibés par la loi.

Toutes les candidatures, pour des compétences et des qualifications comparables, doivent être étudiées selon les mêmes critères et selon les mêmes dispositifs de sélection et processus de recrutement. Le recruteur doit utiliser des méthodes de recrutement identiques pour chacun des candidats (grilles commune d'évaluation, grille d'analyse des CV...). Il est rappelé que l'employeur a l'obligation d'informer les représentants du personnel sur les méthodes de recrutement.

Lors de l'entretien, les informations demandées au candidat doivent avoir pour seul but d'apprécier ses capacités professionnelles à occuper le poste.

Indicateurs :

- nombre et répartition des embauches CDI par sexe, fonction, niveau d'embauche, salaire ;
- répartition des embauches CDD par sexe, fonction, niveau d'embauche, salaire ;
- pourcentage des femmes recrutées à un poste cadre à responsabilité managériale comparé à ce même pourcentage de l'année N – 1.

Article 4

Mixité dans l'emploi

Les parties signataires demandent aux entreprises de la branche de faire évoluer la mixité dans les emplois de la branche et notamment garantir à tous les salariés le même accès aux postes à responsabilité.

Pour cela, les entreprises devront veiller à augmenter progressivement les femmes dans les emplois et catégories où les hommes sont majoritaires et, inversement, à augmenter progressivement les hommes dans les emplois et catégories où les femmes sont majoritaires.

Les établissements d'enseignement ayant un rôle important dans la mixité et l'égalité entre les hommes et les femmes et notamment en matière d'orientation professionnelle, les parties s'engagent à mettre en œuvre des actions de communication auprès de ces établissements pour faire connaître la dimension de mixité des emplois de la branche et ainsi lutter contre les stéréotypes.

Article 5

Gestion des parcours d'évolution professionnelle

5.1. Formation

Pour respecter ce principe de non-discrimination et permettre à chaque salarié d'avoir une évolution professionnelle identique, tout salarié bénéficie d'une égalité d'accès aux dispositifs de formation professionnelle, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel.

La formation doit être intégrée dans le parcours professionnel et avoir pour objectif l'accès de tous les salariés à un plus grand nombre de postes et notamment dans les fonctions à responsabilité.

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés reprenant leur activité suite à une longue période d'absence (congé de maternité, congé d'adoption ou congé parental, maladie, accident du travail, activité syndicale, congé pour raison familiale) sont prioritaires pour l'accès aux périodes de professionnalisation. Il est également demandé aux entreprises de porter une attention toute particulière à ce public lors de l'élaboration de la politique de formation.

Il est rappelé que les périodes de congé de maternité, d'adoption et de congé parental d'éducation sont prises en compte intégralement pour le calcul des droits à DIF.

Les entreprises veilleront à :

- prendre en compte les contraintes familiales lors du choix de la formation, et notamment lorsque cette dernière implique un déplacement géographique ;
- proposer des solutions complémentaires à la formation comme l'accompagnement et le tutorat ;
- proposer des formations à distance permettant ainsi de concilier la vie familiale et l'accès à la formation professionnelle.

Indicateurs : nombre d'heures de formation par sexe, emploi, niveau, statut (cadre ou non cadre), nature du contrat de travail (CDI, CDD dont saisonnier titulaire).

5.2. Promotion professionnelle et mobilité professionnelle

Comme pour le processus de recrutement, les critères utilisés pour la promotion et la mobilité interne devront uniquement être fondés sur les capacités professionnelles et non sur des éléments discriminatoires.

Les éléments d'évaluation professionnelle et d'orientation pour chacun des salariés devront être objectifs. Les entreprises devront prendre en compte uniquement les souhaits d'évolution du salarié dans l'entreprise, ses compétences et son expérience acquises ainsi que la qualité du projet professionnel.

Tous les salariés doivent avoir les mêmes possibilités d'évolution au sein de l'entreprise, et notamment pour accéder à des postes à responsabilité.

Indicateurs : nombre de changements de niveau par sexe et par emploi.

Article 6

Egalité salariale

Les entreprises doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles.

Notamment, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, les parties signataires réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Indicateurs : rémunération annuelle moyenne par sexe, fonctions, emplois, tranche d'âge.

Dès lors que seraient identifiés d'éventuels écarts injustifiés de rémunération entre les salariés, les entreprises s'engagent à les réduire dans un délai de 1 an.

Les seuls critères permettant de justifier un écart de rémunération doivent être objectifs, dont notamment l'ancienneté, les responsabilités...

L'employeur devra chaque année étudier les axes de progrès concernant l'égalité de rémunération.

Dans les entreprises pourvues d'un délégué syndical, ces axes serviront notamment à la négociation annuelle portant sur les objectifs de réduction et de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Dans les autres entreprises dépourvues de délégué syndical ou lorsque la négociation annuelle n'a pas abouti, l'employeur est tenu de prendre unilatéralement, après consultation des représentants du personnel s'ils existent, les mesures nécessaires pour garantir l'égalité de rémunération.

En application de la loi du 23 mars 2006, le ou la salariée de retour de congé de maternité ou d'adoption bénéficie des augmentations générales perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations et des primes individuelles perçues par les salariées relevant de la même catégorie professionnelle.

Article 7

Conciliation entre vie professionnelle et vie privée

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour permettre aux salariés de concilier au mieux leur vie professionnelle avec leur vie privée.

7.1. Prise en compte de la vie personnelle dans l'organisation du temps de travail

Les entreprises de la branche veilleront à prendre en compte les contraintes familiales lors de l'organisation du temps de travail et notamment dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels. Les réunions et les déplacements devront être planifiés suffisamment à l'avance pour permettre aux collaborateurs de prendre les dispositions nécessaires.

Les demandes des salariés pour un aménagement de leur temps de travail et notamment pour le passage à un temps partiel choisi devront être étudiées avec attention. Lors de cette étude, les entreprises veilleront à permettre la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale tout en prenant en compte également les nécessités de l'entreprise quant à son organisation du temps de travail.

Le temps partiel ne doit pas être un obstacle dans l'évolution salariale et dans l'évolution de carrière du salarié, et notamment pour l'accès à des postes à responsabilité. Les entreprises veilleront à ce que les objectifs et les missions confiées au salarié soient compatibles avec une occupation du poste à temps partiel.

7.2. Congés liés à la parentalité

Les congés de maternité, d'adoption ou parental d'éducation ne doivent pas constituer un frein à l'évolution professionnelle du salarié.

Au cours de la grossesse, suite à une prescription médicale, si la salariée est affectée temporairement à un autre poste, sa classification antérieure est maintenue ainsi que les droits qui y sont rattachés, et cela jusqu'au retour au poste initial.

Le congé parental d'éducation est pris en compte intégralement pour le calcul de l'ancienneté.

Les entreprises de la branche s'assureront du bon retour des salariés dans l'emploi après leur absence pour congé de maternité, d'adoption ou pour congé parental d'éducation à temps complet notamment grâce aux dispositifs suivants :

- la communication des informations diffusées à l'ensemble des salariés au cours de l'absence pour ainsi permettre un maintien du lien professionnel entre le salarié absent et l'entreprise ;
- la proposition systématique au salarié de l'organisation d'un entretien lors de la reprise de l'activité. Cet entretien sera l'occasion d'aborder les conditions de reprise de l'activité ainsi que les besoins de formation, d'accompagnement et d'information nécessaires au salarié.

Article 8

Rôle de la branche

La branche s'engage à :

- produire tous les 3 ans, en collaboration avec l'observatoire de l'emploi et des métiers, un rapport comprenant les éléments suivants :
 - répartition des effectifs par sexe et tranche d'âge ;
 - répartition des effectifs par sexe et taille d'entreprise ;

- répartition des effectifs par sexe et nature du contrat de travail (CDI, CDD et motifs de recours au CDD) ;
- répartition des effectifs par sexe et temps de travail ;
- répartition des effectifs par sexe et tranche d'ancienneté ;
- répartition des effectifs par sexe et catégorie professionnelle ;
- comparaison des rémunérations (rémunération brute de base mensuelle moyenne par sexe et par niveau, salaires minima observés des cadres et non cadres par sexe et par niveau, écart type observé des cadres et non-cadres par sexe et par niveau) ;
- mouvement du personnel : embauche, changements de niveau, sorties ;
- accès aux différentes actions de formation ;
- intégrer dans les travaux et études menés par l'observatoire la dimension de l'égalité professionnelle en s'attachant aux filières et emplois comportant des déséquilibres entre les sexes ;
- sensibiliser les entreprises sur la prise en compte de la non-discrimination dans leur politique de gestion du personnel et les accompagner en diffusant des outils méthodologiques et d'informations sur les bonnes pratiques.

Article 9

Dispositions finales

9.1. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Les partenaires sociaux se réuniront au moins 6 mois avant cette date pour réexaminer la pertinence des dispositions de ces articles, leur éventuel maintien ou adapter, si nécessaire, leur contenu.

9.2. Entrée en vigueur

Le présent accord prendra effet le jour suivant son arrêté d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SATPS ;
GSOTF ;
CAP France ;
CNEA UNODESC.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
FFMASS CFE-CGC ;
SNEPAT FO.

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165130290-000713

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
