

Applicable dans la mesure où les stipulations ne sont pas obsolètes

Art. 2. — Les dispositions des deuxième et troisième alinéas de l'article 1^{er} de la convention collective du 1^{er} juillet 1965 sont supprimées et remplacées par :

« Elle vise les exploitations agricoles de quelque nature qu'elles soient, les exploitations d'élevage, les exploitations de cultures spécialisées (horticulture, maraîchers, pépinières de toute nature).

La présente convention n'intéresse pas les entreprises et organismes suivants qui pourront faire l'objet de conventions collectives distinctes :

« Exploitations forestières définies à l'article 2 de la loi du 15 juillet 1914 ;

« Entreprises paysagistes de jardins et de reboisement ;

« Caisse de mutualité sociale agricole ;

« Sociétés d'intérêt collectif agricoles ;

« Syndicats professionnels agricoles ;

« Unions et fédérations des organismes précités et, généralement, tous groupements professionnels agricoles régulièrement constitués. »

Art. 3. — Les dispositions du troisième alinéa de l'article 12 sont supprimées et remplacées par :

« Dans les exploitations occupant habituellement de cinq à dix salariés permanents sont également élus un délégué du personnel titulaire et un délégué du personnel suppléant. Cette disposition n'est pas applicable aux établissements de cultures spécialisées (horticulture, maraîchers, pépinières de toute nature). »

Art. 4. — Les dispositions du dernier alinéa de l'article 13 sont modifiées et remplacées par :

« Le salarié à temps partiel est un salarié permanent qui est occupé de manière régulière sur l'exploitation, soit tous les jours de la semaine, soit certains jours déterminés entre les parties, mais selon une durée inférieure à la durée légale hebdomadaire. »

Art. 5. — Est supprimé, au deuxième alinéa de l'article 16 bis, le membre de phrase : « 410 Entreprises de jardins, entreprises paysagistes, entreprises de reboisement. »

Art. 6. — Les dispositions de l'avant-dernier alinéa de l'article 26 sont modifiées comme suit :

« La rémunération résultant de la classification des emplois est ainsi majorée pour les titulaires des diplômes suivants :

« Brevet d'apprentissage agricole, brevet professionnel pour adultes, brevet d'études professionnelles agricoles ainsi que les salariés ayant suivi au moins cinq stages de F. A. F. S. E. A. : 1,50 p. 100 de la rémunération brute ;

« Brevet de technicien agricole, baccalauréat D' : 2,50 p. 100 de la rémunération brute ;

« Brevet de technicien supérieur agricole : 5 p. 100 de la rémunération brute ;

« Diplômes d'ingénieur : 6 p. 100 de la rémunération brute. »

Art. 7. — A l'article 34 bis, le membre de phrase « A l'exclusion des salariés des entreprises paysagistes et entrepreneurs de jardins » est supprimé.

Art. 8. — Le septième alinéa de l'article 36 est modifié comme suit : « Cultures spécialisées (horticulture, maraîchers, pépinières de toute nature). »

Art. 9. — Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, prendra effet à compter du 1^{er} décembre 1981.

Fait à Saint-Etienne, le 25 novembre 1981.

(Suivent les signatures.)

Extension de la convention collective de travail du 19 mai 1981 concernant les exploitations forestières du département de la Nièvre.

Le ministre de l'Agriculture,

Sur la proposition du directeur des affaires sociales,

Vu le titre III du livre 1^{er} du code du travail (parties Législative et Réglementaire), et notamment les articles L. 131-2, L. 133-10, L. 133-12, L. 133-16 et R. 133-1, L. 136-2 et L. 136-3 ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis relatif à l'extension publié au *Journal officiel* ;

Vu l'avis motivé de la section agricole spécialisée de la commission supérieure des conventions collectives ;

Vu l'accord donné par le ministre du travail,

Arrête :

Art. 1^{er}. — Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application professionnel et territorial les clauses de la convention collective de travail du 19 mai 1981 concernant les exploitations forestières du département de la Nièvre, à l'exclusion :

Du dernier alinéa de l'article 1^{er} de la convention ;

Du 1^{er} alinéa du paragraphe A (Personnel d'exécution) ainsi que du paragraphe B (Collaborateurs) de l'article 10 ;

Du membre de phrase « sous réserve de l'approbation de l'administration compétente » figurant à l'article 14 ;

Des 5^e, 6^e et 7^e alinéas de l'article 16 ;

Des 2^e et 3^e alinéas de l'article 17 ;

Du dernier alinéa de l'article 21 ;

De l'article 22 ;

Du paragraphe B (Contrat de travail à durée déterminée) de l'article 23 ;

Des articles 27 et 28 ;

De la dernière phrase du dernier alinéa de l'article 30 ;

De l'article 33 ;

Du paragraphe A (Contrat à durée déterminée) de l'article 41 ;

Des chiffres 15 et 21 figurant dans la première phrase de l'article 45 ;

Du titre de l'article 47 ;

De la dernière phrase du 1^{er} alinéa ainsi que du dernier alinéa de l'article 50 ;

Du 2^e alinéa de l'article 53 ;

Des annexes I et II à la convention.

Art. 2. — L'extension de la convention susvisée est prononcée sous réserve de l'application des dispositions légales ou réglementaires concernant :

Aux articles 31 (2^e alinéa) et 42, la saisie-arrêt et la cession des rémunérations (art. L. 145-1 et suivants et R. 145-1 et suivants du code du travail) ;

A l'article 35 (dernier alinéa), l'indemnisation des jours d'absence accordés au titre des congés pour événements familiaux (art. L. 226-1 du code du travail) ;

A l'article 41 (avant-dernier alinéa) la prise en compte des périodes de suspension du contrat de travail pour accident de travail ou maladie professionnelle (pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise) (art. L. 122-32-1, 2^e alinéa du code du travail).

Art. 3. — L'extension des effets et sanctions de la convention visée à l'article 1^{er} est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

Art. 4. — Le directeur des affaires sociales est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 31 mars 1982.

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur des affaires sociales,
L. VAILLANT.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 19 MAI 1981

CONCERNANT LES EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
DU DÉPARTEMENT DE LA NIÈVRE

Entre :

Le syndicat du commerce des bois de la Nièvre ;
Le syndicat forestier des propriétaires nivernais,

D'une part, et

Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles C. G. C. ;

L'union départementale des syndicats C. F. D. T. ;

L'union départementale des syndicats C. G. T. Force ouvrière ;

L'union départementale des syndicats C. G. T.,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE I^{er}

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}.

Champ d'application professionnel.

La présente convention fixe les rapports entre les salariés et les exploitants forestiers, personnes physiques ou morales, que ceux-ci possèdent ou non la propriété ou la jouissance du sol porteur des coupes.

Elle n'est pas applicable :

1^o Aux ouvriers sylvicoles de l'office national des forêts, qui sont visés par la convention d'établissement du 12 février 1981 ;

2^o Aux salariés effectuant des travaux dans les entreprises à caractère industriel qui sont visées par la convention collective nationale du travail mécanique du bois et des scieries.

Article 2.

Etrangers.

Les dispositions de la présente convention sont applicables aux ouvriers étrangers.

Article 3.

Avantages acquis.

La présente convention ne peut être la cause, pour aucun salarié, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération globale annuelle, y compris tous avantages en espèces ou en nature, acquis antérieurement à sa signature.

Article 4.

Champ d'application territorial.

Le champ d'application de la présente convention s'étend à l'ensemble du département de la Nièvre.

Toutefois, pour les coupes ou chantiers d'un seul tenant s'étendant de part et d'autre des limites de la Nièvre, il sera fait application, pour les employeurs dont le siège est dans le département de la Nièvre, de la convention collective la plus avantageuse pour les salariés, en vigueur dans l'un des départements intéressés.

L'application de la convention collective la plus favorable se fera par comparaison d'article à article pour retenir la clause la plus favorable compte tenu de la situation personnelle de chaque salarié.

CHAPITRE II

DURÉE. — RENOUELEMENT. — REVISION
ET DÉNONCIATION DE LA CONVENTION

Article 5.

Durée. — Renouveaulement. — Dénonciation.

La présente convention est conclue pour une durée d'un an.

Elle se reconduira tacitement par périodes successives d'une année, sauf dénonciation par l'une ou l'autre partie, au moins un mois avant l'expiration de chaque terme. En cas de dénonciation la présente convention restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'une nouvelle sous réserve des dispositions de l'article L. 132-7 du code du travail.

Article 6.

Revision.

La partie qui demandera la revision de la convention devra en informer le président de la commission mixte par pli recommandé et faire connaître par écrit les points sujets à revision et ses nouvelles propositions.

Article 7.

Procédures de règlement des conflits collectifs de travail.

Les procédures de règlement des conflits collectifs de travail sont fixées par le code du travail :

Dispositions générales : article L. 522-1 et suivants.

Conciliation : article L. 523-1 et suivants et R. 523-1 et suivants.

Médiation : article L. 524-1 et suivants et R. 524-1 et suivants.

Arbitrage : article L. 525-1 et suivants et R. 525-1 et suivants.

CHAPITRE III

DISPOSITIONS D'ORDRE GÉNÉRAL ET PERMANENT

Article 8.

Liberté syndicale et d'opinion.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer au lieu et place de celui-ci.

Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts.

En vue de faciliter la participation des salariés à la vie syndicale, des autorisations d'absence seront accordées pour assister aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales sur présentation dans un délai suffisant de la convocation écrite émanant de celles-ci. Ces absences ne seront ni payées ni indemnisées. Elles seront considérées comme temps de présence notamment pour le calcul de la durée et de l'indemnité de congés annuels.

Toutefois, il est entendu que la disposition relative aux absences ne concernera que les salariés rémunérés au temps puisque ceux payés à la tâche ont toute liberté dans l'organisation de leur travail et peuvent donc participer librement à ces réunions.

Article 9.

Délégués du personnel.

Le statut des délégués du personnel est déterminé par les textes législatifs et réglementaires en vigueur. Si l'élection est rendue impossible par suite de la nature du travail saisonnier, de la mobilité du chantier et de l'instabilité des effectifs, les fonctions de délégué sont remplies par un des ouvriers présents sur le chantier et désigné par ceux-ci.

CHAPITRE IV

DISPOSITIONS CORRÉLATIVES A L'EXERCICE DE L'EMPLOI

Article 10.

Classification hiérarchique.

A. — Personnel d'exécution.

a) Ouvriers.

Classification :

Manœuvre ordinaire (coefficient 100) : ouvrier n'ayant que des connaissances réduites, n'apportant que sa force physique et travaillant sans avoir à faire preuve d'initiative.

Manœuvre spécialisée (coefficient 115) : bûcheron simple, écorceur, charretier sans qualification spéciale, manœuvre de force, ouvrier toutes mains de travaux sylvicoles, aide débardeur.

Ouvrier spécialisé (coefficient 130) : bûcheron abatteur de grumes d'œuvre, marqueur classeur de bois de mines, chargeur de grumes sur wagon, conducteur de véhicules automobiles, charbonnier en four mobile, charretier de grumes, débardeur.

Ouvrier qualifié (coefficient 135) : élagueur botteur (ébrancheur d'arbres sur pied), fendeur de merrains, bois de feuillard, de lattes, scieur de long, équarisseur de grumes, charbonnier en moules, débardeur-conducteur de tracteur, conducteur mécanicien, chef charretier ou charretier unique.

Ouvrier hautement qualifié (coefficient 160) : débardeur conducteur d'engins.

Il est créé, en outre, un emploi de chauffeur-grutier routier au coefficient 170.

b) Salaires.

Coefficient 100	15,20 F.
Coefficient 115	16,04
Coefficient 130	16,64
Coefficient 135	18,69
Coefficient 160	21,41
Coefficient 170	le salaire horaire de cet emploi est égal au produit suivant :

$$\frac{\text{salaire du } 160 \times 170}{160} = 22,75 \text{ F.}$$

B. — Collaborateurs.

Article 10 bis.

Prime d'ancienneté.

Il est versé au personnel ouvrier employé au temps une prime d'ancienneté calculée sur le salaire brut de base correspondant à la durée normale de travail (quarante heures par semaine) dans les conditions suivantes :

- A partir de trois ans de service dans l'entreprise : 2 p. 100 ;
 - A partir de six ans de service dans l'entreprise : 4,50 p. 100 ;
 - A partir de neuf ans de service dans l'entreprise : 6,50 p. 100 ;
 - A partir de douze ans de service dans l'entreprise : 9 p. 100 ;
 - A partir de quinze ans de service dans l'entreprise : 12 p. 100.
- La prime d'ancienneté devra figurer à part sur le bulletin de paie.

Les jours d'absence autres que pour maladie et accident entraîneront une réduction *pro rata temporis* de la prime d'ancienneté.

Article 11.

Salaires des ouvriers changeant temporairement d'emploi.

Les ouvriers changeant temporairement d'emploi percevront le salaire le plus élevé, soit qu'ils conservent leur salaire habituel en cas de déclassement provisoire, soit qu'ils perçoivent le salaire afférent à l'emploi qui leur est temporairement confié dans le cas de surclassement.

Article 12.

Salaires des femmes et des jeunes.

Lorsque les femmes occuperont les mêmes postes de travail que les hommes, elles percevront le même salaire ; la rémunération accordée pour un même travail payé à la tâche doit être établie sur la base d'une même unité de mesure.

A qualification professionnelle et rendement égaux, les jeunes salariés percevront les mêmes salaires que les hommes adultes.

Article 13.

Salaires des jeunes.

Sous réserve des dispositions de l'article 12, les taux des salaires des jeunes travailleurs sont fixés comme suit par rapport à ceux des ouvriers adultes de même catégorie professionnelle :

- Moins de dix-sept ans : 70 p. 100 ;
- Dix-sept à dix-huit ans : 80 p. 100.

En aucun cas, le salaire de cette catégorie de salariés ne pourra être inférieur à :

80 p. 100 du S. M. I. C. pour les travailleurs âgés de moins de dix-sept ans ;

90 p. 100 du S. M. I. C. pour les travailleurs âgés de dix-sept à dix-huit ans.

Ces abattements seront supprimés pour les jeunes ouvriers justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Article 14.

Salaires des ouvriers à capacité professionnelle réduite.

Les Cotorep ont seules la charge de reconnaître à un travailleur la qualité de handicapé au sens de la loi n° 75-534 du 30 juin 1975 et de procéder à son classement en milieu normal ou en milieu protégé et de déterminer le taux éventuel d'abattement de salaires...

CHAPITRE V

DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHE POUR LES TRAVAILLEURS AU TEMPS

Article 15.

Attestation de cessation de travail.

Les employeurs s'engagent à délivrer au début du délai-congé une attestation qui portera mention de la date à laquelle l'ouvrier sera libre.

Article 16.

Interdiction d'emploi des femmes et des jeunes travailleurs.

Les femmes ne pourront être employées (interdiction absolue) pendant une période de huit semaines au total avant et après leur accouchement ; il est interdit d'occuper les femmes en couches dans les six semaines qui suivent la délivrance.

L'admission des enfants aux travaux n'est pas autorisée tant qu'ils sont soumis à l'obligation scolaire résultant des lois en vigueur et de l'ordonnance du 6 janvier 1959.

Les employeurs devront prendre toutes dispositions pour éviter tout surmenage aux femmes et aux jeunes des deux sexes dans l'exercice de leur travail.

Aucune tâche qui ne soit compatible avec leur nature ou leur âge ne pourra leur être confiée.

L'employeur est tenu de laisser aux jeunes travailleurs et apprentis soumis à l'obligation de suivre des cours professionnels pendant la journée de travail le temps et la liberté nécessaires au respect de cette obligation.

Article 17.

Suspension ou rupture en cas de maladie ou accident.

Le salarié qui a interrompu son travail par suite de maladie reprend son activité au sein de l'entreprise dès sa guérison à moins que l'employeur n'ait été dans la nécessité de le remplacer ; toutefois, même dans cette éventualité, si l'incapacité n'a pas excédé une durée de trois mois, le contrat de travail ne peut être rompu.

En matière d'accident du travail et de maladie professionnelle, l'employeur se conformera aux règles particulières édictées par la section V-1 du livre I^{er}, titre II, chapitre II du code du travail (art. L. 122-32-1 et suivants).

Article 18.

Protection de la maternité et éducation des enfants.

A l'occasion de la maternité ou de l'adoption d'un enfant, les salariées bénéficient des dispositions prévues aux articles L. 122-25 à L. 122-32, L. 224-1 et R. 122-9 à R. 122-11 du code du travail.

Article 19.

Suspension. — Rupture. — Réembauchage à l'occasion des obligations militaires.

a) Service préparatoire et rappel sous les drapeaux.

Conformément à l'article L. 122-21 du code du travail, le salarié astreint aux obligations imposées par le service préparatoire ou appelé au service national en exécution d'un engagement pour la durée de la guerre ou rappelé au service national à un titre quelconque reprend de plein droit son activité au sein de l'entreprise lorsqu'il est renvoyé dans ses foyers.

b) Appel sous les drapeaux.

En application de l'article L. 122-13 du code du travail, lorsqu'il connaît la date de sa libération du service militaire légal, et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le travailleur qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé sous les drapeaux doit en avvertir son employeur par pli recommandé avec accusé de réception.

Le travailleur qui a manifesté son intention de reprendre son emploi comme il est dit à l'alinéa précédent sera réintégré dans l'entreprise à moins que l'emploi occupé par lui, ou un emploi ressortissant à la même catégorie professionnelle que le sien, ait été supprimé.

Lorsqu'il est possible, la réintégration dans l'entreprise devra avoir lieu dans le mois suivant la réception de la lettre dans laquelle le travailleur a fait connaître son intention de reprendre son emploi. Le travailleur réintégré bénéficiera de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Un droit de priorité à l'embauchage, valable durant une année à compter de sa libération, est réservé à tout travailleur qui n'aura pu être réemployé à l'expiration de la durée légale de son service militaire dans l'établissement où il travaillait au moment de son départ.

Les dispositions de l'article L. 122-18 du code du travail reproduites ci-dessus sont, en vertu de la loi du 27 février 1958, applicables lors de leur renvoi dans leurs foyers aux jeunes gens qui, ayant accompli leur service militaire légal, ont été maintenus sous les drapeaux.

Article 20.

Suspension en cas d'incendie de chantier.

En cas d'incendie de chantier et si l'empêchement à la reprise du travail est susceptible d'excéder une durée de quinze jours, les salariés seront considérés comme étant libres de tout engagement : l'employeur toutefois devra reprendre les liens contractuels avec ceux d'entre eux qui se présenteront au travail dès sa reprise et lorsque celle-ci se situera dans le délai de trois mois qui suivra le sinistre.

Lorsque la reprise est susceptible de se produire dans le délai de quinzaine qui suivra le sinistre, l'employeur qui ne maintient pas intégralement le salaire ne peut s'opposer à ce que ses ouvriers occupent un emploi provisoire chez un autre employeur préalablement averti par ceux-ci de la précarité de leurs services.

L'ensemble de ces dispositions ne pourra être contraire à celles résultant de l'application des textes légaux et réglementaires concernant le chômage partiel.

Article 21.

Suppression d'emploi.

Les salariés victimes d'un licenciement pour motif économique ont droit pendant un an à une priorité d'embauchage dans le cas où l'entreprise réembaucherait des travailleurs de la même catégorie professionnelle.

Article 22.

Période d'essai.

Article 23.

Contrat de travail.

A. — Contrat de travail à durée indéterminée.

Le contrat de travail à durée indéterminée est soumis aux règles du droit commun. Il peut être constaté dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter. Un écrit est cependant recommandé afin d'éviter les contestations.

Dans ce cas, l'écrit est établi en deux exemplaires, signés des parties, l'un des exemplaires sera conservé par l'employeur, l'autre sera remis au salarié. Le contrat précisera les nom, prénoms, adresse des contractants, la qualification professionnelle du salarié, le coefficient, la date d'embauche, les conditions de rémunération et de travail, les avantages en nature (éventuellement), le lieu et la date de signature du contrat.

B. — Contrat de travail à durée déterminée.

CHAPITRE VI

DISPOSITIONS RELATIVES A LA PAIE

Article 24.

Paie.

A défaut d'accord de mensualisation, la paie a lieu au moins deux fois par mois à seize jours au plus d'intervalle. Elle se fera au départ de l'ouvrier si celui-ci quitte l'exploitation en cours de quinzaine.

A leur demande les salariés pourront percevoir un acompte en cours de quinzaine.

Article 25.

Feuilles de paie.

L'employeur est tenu de remettre à chacun des salariés de son exploitation, à l'occasion du paiement de sa rémunération, une pièce justificative dite bulletin de paie, sur laquelle figureront toutes les mentions indiquées à l'article R. 143-2 du code du travail.

Il ne peut être exigé au moment de la paie d'autres formalités de signature ou d'émargement que celles établissant que le total des espèces remises aux travailleurs correspond bien au montant de la rémunération nette indiquée sur le bulletin de paie.

Article 26.

Livre de paie.

Les mentions portées sur le bulletin de paie ci-dessus visé seront obligatoirement reproduites sur un livre dit de paie dont les inspecteurs du travail des services de l'inspection du travail et de la protection sociale agricoles et les contrôleurs des lois sociales en agriculture pourront à tout moment exiger la communication.

Le livre de paie sera tenu par ordre de dates, sans blancs, lacunes, ratures, surcharges, ni apostilles.

Il sera coté, paraphé et visé soit par le juge du tribunal d'instance, soit par le maire ou un adjoint du lieu où l'employeur exerce sa profession; il sera conservé par l'employeur pendant cinq ans à dater de sa clôture.

La partie fixe d'un carnet ou registre à souches, dont la partie détachable remise au travailleur aura la même pagination ou le même numéro d'ordre que la partie fixe et contiendra également les mêmes indications que celles prévues pour le bulletin de paie, pourra tenir lieu de livre de paie lorsque ledit carnet ou registre aura été coté et paraphé avant toute inscription.

CHAPITRE VII

DURÉE DU TRAVAIL

Article 27.

Durée normale du travail. — Prolongation du travail effectif. — Equivalences. — Récupération des heures perdues.

Article 28.

Heures supplémentaires. — Durée maximale du travail. — Repos compensateur.

Article 29.

Repos hebdomadaire.

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos à prendre le dimanche d'une durée minimale de 24 heures consécutives.

Toute dérogation à cette règle ne peut intervenir que dans les conditions prévues à l'article 997 du code rural et au décret n° 75-957 du 17 octobre 1975.

— CHAPITRE VIII

DISPOSITIONS RELATIVES AUX ABSENCES. — SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 30.

Absences.

Toute absence doit être exceptionnelle et motivée. Elle entraîne la perte du salaire, sauf en cas d'accord amiable entre l'employeur et le salarié. Pour s'absenter, sauf en cas de force majeure, le salarié doit obtenir l'accord de son employeur et l'avoir prévenu au moins 48 heures à l'avance.

Les employeurs ne devront pas s'opposer à l'absence de leurs ouvriers qui pourra être provoquée par la réunion d'une commission constituée en vertu d'un texte légal ou réglementaire, ou en application d'une convention collective étendue.

Si l'absence est due à la maladie, le salarié devra prévenir son employeur de la raison de l'interruption dans les trois jours de celle-ci.

CHAPITRE IX

Article 31.

Dispositions relatives au logement.

Les conditions de logement des ouvriers sont fixées conformément aux dispositions de l'arrêté préfectoral du 17 avril 1979 réglementant les conditions de logement des ouvriers agricoles et forestiers.

Emménagement, déménagement: le transport du mobilier et du matériel incombe à l'employeur. Au cas où l'ouvrier n'achèverait pas le chantier, sauf en cas de force majeure, il lui serait retenu une partie des frais de transport correspondant à la fraction de travail non effectuée (1).

Après un an de travail, les frais resteront à la charge intégrale de l'employeur.

(1) Ces dispositions sont étendues sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 145-1 et suivants et R. 145-1 et suivants du code du travail.

Si l'ouvrier, en raison de l'éloignement de son domicile, sur demande de son employeur, est obligé de loger en baraque ou au village proche de la coupe, il lui est alloué une indemnité journalière de logement de 5 p. 100 en sus de son salaire brut, sauf si le logement remplit les conditions d'habitabilité suffisantes et constitue sa résidence principale pour lui-même et éventuellement sa famille.

Article 32.

Déplacements.

Lorsque le salarié est déplacé sur l'initiative de l'employeur, les frais réels de pension incombent à l'employeur pour la totalité pendant les trois premiers mois, pour les deux tiers pendant les trois mois suivants. Au-delà de six mois, les conditions de remboursement de ces frais sont fixées d'accord entre les parties.

Les chauffeurs de camions ont droit à une indemnité de panier égale à 19 F.

CHAPITRE X

CONGÉS

Article 33.

Congés payés.

Article 34.

Jours fériés chômés et payés.

Le montant journalier dû pour chacun des six jours fériés autres que le 1^{er} mai auxquels ont droit chaque année les ouvriers payés au temps (sauf si ce jour tombe un dimanche) sera égal au salaire moyen journalier tel qu'il ressort de la précédente fiche de paie.

Le chômage du 1^{er} mai ne peut être une cause de réduction de salaires. Les salariés rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement ont droit à une indemnité égale au salaire qu'ils ont perdu du fait de ce chômage (art. L. 222-6 du code du travail).

Les ouvriers payés à la tâche bénéficient d'une indemnité forfaitaire représentant le salaire de 7 jours chômés et payés par an y compris le 1^{er} mai: cette indemnité globale est égale à 2,40 p. 100 de la rémunération.

Cette indemnité doit être mentionnée sur la fiche de paie.

Article 35.

Congés pour événements familiaux.

Des congés exceptionnels payés seront accordés aux salariés dans l'exploitation dans les conditions suivantes:

Mariage de l'intéressé: quatre jours;

Mariage d'un enfant: un jour;

Décès d'un conjoint ou d'un enfant: deux jours;

Décès du père ou de la mère: un jour.

L'indemnité attribuée à ce titre sera calculée sur la base d'un salaire journalier de huit heures au coefficient de la catégorie de l'intéressé (1).

CHAPITRE XI

CONDITIONS DE TRAVAIL ET PROTECTION SOCIALE

Article 36.

Intempéries.

Il est recommandé à l'employeur de prendre toutes les précautions nécessaires pour préserver son personnel des intempéries, notamment en installant des cabines de conduite sur les tracteurs.

Article 37.

Hygiène et sécurité.

Dans chaque exploitation forestière, l'employeur fournira une boîte à pansements et un abri pour l'outillage, si un ouvrier bûcheron accepte la responsabilité de la garde.

Les employeurs sont tenus d'observer la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité pour l'exécution des travaux qu'ils confient à leurs ouvriers.

Ils devront en particulier conserver les dispositifs de sécurité établis et fournis avec les diverses machines ou instruments et mettre leur personnel au courant des différents dangers auxquels il s'exposerait.

Les membres du comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel, peuvent s'assurer, par des visites mensuelles, de la bonne tenue des locaux affectés au logement et signaler les réparations ou aménagements nécessaires.

(1) Ces dispositions sont étendues sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 226-1 du code du travail.

Article 38.

Retraite complémentaire.

A. — Affiliation.

Tout employeur relevant de la présente convention doit adhérer à la caisse mutuelle autonome de retraite complémentaire agricole (Camarca), 8 et 10, rue d'Astorg Paris (8^e).

Seront obligatoirement affiliés tous les salariés visés par la présente convention dès la naissance du contrat de travail (date d'embauche) et jusqu'à soixante-cinq ans au plus.

Les employeurs engagés par la signature des organisations parties à la présente convention, qui, antérieurement à la conclusion de celle-ci, avaient adhéré à un autre organisme de retraite complémentaire agréé par le ministre de l'Agriculture pourront continuer à être affiliés audit organisme sous réserve que celui-ci consente aux salariés des avantages au moins équivalents à ceux accordés par l'organisme désigné.

La même faculté est laissée sous la même réserve aux employeurs non adhérents de l'une des organisations signataires, qui seront affiliés, avant la publication de l'arrêté d'extension de la présente convention à un organisme de retraite complémentaire agréé par le ministre de l'Agriculture, autre que ceux désignés ci-dessus.

B. — Assiette et taux.

Assiette : les cotisations seront calculées sur le salaire réel des intéressés (dans la limite de quatre fois le plafond des A. S. A.).

Taux : le taux de la cotisation est fixé à 4 p. 100 et se répartit ainsi :

2,40 p. 100 à la charge de l'employeur ;
1,60 p. 100 à la charge des salariés.

Répartition : la cotisation est répartie à raison de :

40 p. 100 pour le salarié ;
60 p. 100 pour l'employeur.

Article 39.

Assurance décès.

Tous les salariés affiliés au régime de retraite complémentaire prévu à l'article précédent bénéficient de l'assurance décès.

Assiette : l'assiette est identique à celle servant de base au calcul de la cotisation pour la retraite complémentaire.

Taux : la cotisation globale de 0,50 p. 100 est ventilée à raison de :
0,30 p. 100 à la charge de l'employeur ;
0,20 p. 100 à la charge du salarié.

CHAPITRE XII

FORMATION PROFESSIONNELLE APPRENTIS

Article 40.

Formation professionnelle.

Les employeurs s'emploieront à faire profiter leurs salariés d'un apprentissage méthodique et efficace des professions forestières et du débitage du bois dans le but de former des ouvriers et des agents de maîtrise qualifiés.

CHAPITRE XIII

DISPOSITIONS RELATIVES A LA RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 41.

Délai-congé.

A. — Contrat à durée déterminée.

B. — Contrat à durée indéterminée.

Les dispositions de cet article ne sont pas applicables pendant la période d'essai prévue à l'article 22 précité.

Le contrat à durée indéterminée peut cesser par la volonté d'une des parties contractantes à condition que soit respecté le délai-congé dont la durée est fixée comme suit :

Lorsque le salarié prend l'initiative de rompre le contrat :

Huit jours francs pour les ouvriers aux coefficients 100, 115 et 130 ;

Un mois pour les ouvriers aux coefficients 155 à 170 et pour tous les collaborateurs.

Lorsque l'employeur prend l'initiative de rompre le contrat, les délais sont les mêmes que ceux fixés au paragraphe précédent sauf lorsque le salarié justifie chez son employeur d'une ancienneté de services d'au moins six mois continus, cas où le délai-congé est alors porté à un mois.

En application de l'article L. 122-6 du code du travail, le salarié justifiant d'au moins deux ans d'ancienneté ininterrompue dans la même entreprise bénéficiera d'un préavis de deux mois.

La suspension du contrat de travail, régie par les textes et règlements de travail n'est pas regardée comme interrompant l'ancienneté du salarié ; toutefois, les périodes de suspension n'entrent pas en compte dans la durée de l'ancienneté requise pour ouvrir droit au bénéfice du préavis de deux mois (1).

Le préavis de résiliation du contrat de travail doit être fait par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 42.

Indemnités pour non-observation du délai-congé.

En cas d'inobservation du délai-congé par l'employeur ou le salarié, la partie qui n'aura pas respecté ledit délai-congé versera à l'autre partie une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir (2).

Article 43.

Indemnité de licenciement.

Tout salarié licencié par son employeur sans faute grave, justifiant d'au moins deux ans d'ancienneté ininterrompue au service de la même entreprise (ancienneté appréciée comme indiqué à l'article 41 dernier paragraphe), doit bénéficier d'une indemnité minimum de licenciement dont le montant ne peut être inférieur à une somme calculée, par année de service dans l'entreprise, sur la base de vingt heures de salaire pour les travailleurs rémunérés à l'heure et d'un dixième de mois pour les travailleurs rémunérés au mois. Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le salaire moyen des trois derniers mois.

Article 44.

Certificat de travail.

L'employeur doit, à l'expiration du contrat de travail, délivrer au salarié un certificat contenant exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie et la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successifs occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

CHAPITRE XIV

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX OUVRIERS TRAVAILLANT AUX PIÈCES

Article 45.

Les articles 10, 10 bis, 11, 13, 14, 22, 24, 27, 28, 29, 30 et 32 de la présente convention ne s'appliquent pas aux ouvriers travaillant aux pièces. Toutes les autres dispositions de la présente convention leur sont applicables, sous réserve des aménagements ou compléments faisant l'objet du présent titre.

Article 46.

Les ouvriers travaillant aux pièces et particulièrement les bûcheurs travaillant à la tâche en forêt, qu'ils travaillent avec des outils mécaniques ou à la main alors même qu'aucun horaire précis ou qu'aucun contrôle immédiat ne leur serait imposé, seront traités comme des salariés, sauf si un contrat d'entreprise a été conclu entre les parties et si le demandeur d'ouvrage est en règle au regard des législations relatives aux travailleurs indépendants.

Article 47.

Les ouvriers travaillant aux pièces ont en principe pour seule obligation celle d'exécuter correctement à la cadence et dans le temps convenu le travail qu'ils se sont engagés à faire ; ils ne sont liés à leur employeur, en ce qui concerne la stabilité de leur emploi, que pendant le temps d'exploitation du chantier attribué ou de la coupe qu'ils auront entreprise.

L'ouvrier est tenu, sauf cas de force majeure ou circonstances fortuites dûment prouvées, de conduire régulièrement et mener à bonne fin, conformément aux règles de la profession et aux usages locaux, le travail qu'il s'est engagé à faire. Il ne peut s'opposer à ce que l'employeur fasse achever, par d'autres, le travail en cours s'il n'a pas respecté les délais prévus dans le contrat.

L'employeur se réserve le droit d'emploi des salariés en tenant compte de l'intérêt de chacune des parties.

Les conditions de travail et de salaire seront précisées par écrit à l'embauchage.

Article 48.

Travaux accessoires ou exceptionnels.

Les travaux accessoires et exceptionnels feront l'objet d'accords particuliers qui seront rédigés par écrit à la demande de l'une ou l'autre partie.

L'ouvrier devra remplir et signer une fiche de renseignements à chaque embauchage.

(1) Ces dispositions sont étendues sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-32-1, 2^e alinéa, du code du travail.

(2) Ces dispositions sont étendues sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 145-1 et suivants et R. 145-1 et suivants du code du travail.

Article 49.

Paiement des salaires.

En principe, la réception des chantiers se fait une fois par mois et obligatoirement à la fin de chaque trimestre civil et le règlement dans la huitaine qui suit.

Les acomptes sont versés au moins une fois par quinzaine jusqu'à concurrence des quatre cinquièmes du travail effectué, à moins que l'ouvrier n'y renonce.

Le paiement des salaires se fait soit sur le chantier, soit au domicile de l'ouvrier, soit par poste, soit par une caisse publique, soit au siège de l'entreprise.

Article 50.

Feuille de paie.

La feuille de paie est obligatoire et doit être délivrée lors de chaque règlement. Elle est établie en deux exemplaires, l'un des exemplaires étant remis à l'ouvrier, l'autre conservé par l'employeur.

CHAPITRE XV

Article 51.

Indemnité d'outillage.

Les ouvriers forestiers fournissent la totalité de l'outillage nécessaire à l'exercice de leur métier. A titre d'indemnité d'usure et d'entretien, il leur est alloué forfaitairement une prime égale à 2 p. 100 de la rémunération figurant au bulletin de paie prévu à l'article 50.

Cette indemnité n'est pas payée ou est réduite dans le cas où exceptionnellement l'employeur fournit l'outillage en totalité ou en partie.

Article 52.

Chauffage.

Les ouvriers effectuant un travail de production en forêt disposent du bois de rebut provenant de leur chantier lorsqu'ils ne l'ont pas brûlé ou abandonné sur place.

Ils reçoivent en outre à titre de complément de rémunération, une quantité de bois de déchet proportionnelle à leur production, et suffisante, si leur assiduité et leur production sont normales, pour assurer le chauffage de leur foyer et celui des ascendants à leur charge.

On entend par bois de rebut, les brins morts sur pied, gravement altérés et sans valeur marchande, les ramilles et remanants d'une grosseur inférieure à celle fixée par l'employeur comme minimum pour le façonnage, les copeaux d'abattage.

On entend par bois de déchet :

Dans la production de bûcheron, les fausses coupes et les recèpes de pattes ou cassures, dans la limite où elles sont nécessitées par le débitage des bois d'industrie ou dans celle où elles sont imposées par l'exploitation pour la présentation marchande du bois de feu ;

Dans la production du scieur de long et du fendeur, les copeaux de façonnage et les éclats de fente.

Le bois de déchet est rassemblé dans la coupe en tas stérables, il ne donne droit à aucun salaire de façonnage.

L'allocation en bois de déchet, calculée conformément aux dispositions de l'alinéa 2 du présent article, est fixée ainsi qu'il suit : trois stères pour 100 stères de bois coupé ou valeur équivalente. Cette valeur étant déterminée par le prix du stère payé dans ladite coupe.

Si la quantité de bois alloué ainsi qu'il est indiqué à l'alinéa précédent dépassait la quantité produite par l'ouvrier en bois de déchet, le manquant serait soit remplacé par du bois de déchet en excédent dans un autre chantier, soit compensé par une livraison d'importance égale à la moitié du manquant en bois de déchet faite en bois de feu marchand assorti en petit et gros bois dans la proportion de la production du chantier, façon non payée.

L'employeur désigne les stères de bois de déchet et éventuellement le bois marchand affecté au chauffage de l'ouvrier.

Le bois alloué ainsi à l'ouvrier pour son chauffage personnel ne peut être ni vendu, ni échangé, ni même cédé à titre gratuit, exception faite pour une part dont il est autorisé à disposer pour rémunérer le transport de la partie restante à son domicile.

L'enlèvement du bois revenant à l'ouvrier ne peut être fait qu'après règlement de chantier et délivrance. Toutefois, si l'ouvrier a déjà acquis le droit à une quantité de bois de chauffage et qu'il en est dépourvu dans son foyer, l'autorisation pourra lui être accordée de faire prendre ce bois avant le règlement du chantier.

Cette attribution exceptionnelle doit être considérée comme un acompte qui lui sera retenu sur son allocation définitive.

L'exploitant au lieu d'en affecter la délivrance sur coupe à la faculté de débarquer sur route ou de transporter au domicile de l'ouvrier le bois qui lui revient et ce, au prix des tarifs officiels de débarquement et de transport forestier, en vigueur sans y comprendre les manutentions qui sont assurées par l'ouvrier.

Si la quantité ainsi allouée à l'ouvrier dépassait ses besoins, il pourrait abandonner l'excédent en bois marchand à l'exploitant qui lui rembourserait la valeur du prix courant à la production.

Le bois de déchet sera façonné dans une longueur différente de celle de la coupe.

CHAPITRE XVI

TARIFS MINIMA DES DIFFÉRENTS TRAVAUX A TACHE ET CONDITIONS SPÉCIALES A CHACUN D'EUX

Article 53.

Abattage des grumes d'œuvre.

L'abattage sera fait au ras de terre et dans le cas de coupes marquées en délivrance, l'ouvrier sera tenu de respecter l'empreinte du marteau du propriétaire vendeur.

Les nœuds seront coupés au ras de la tige des arbres. Les travaux spéciaux, bottages ou parage des nœuds, seront traités de gré à gré.

Les salaires d'abattage seront payés, après accord des parties, au mètre cube ou à la circonférence mesurée à un mètre de la coupe y compris découpe en cime et recépage de l'ergot. Dans chaque coupe, il y aura un seul mode de rémunération.

Les salaires de base seront fixés comme suit (par mètre cube) :

1° Abattage en mètre cube :

Grumes feuillues sauf peupliers :

Avec façonnage des houppiers..... 16 F.

Avec démembrement des houppiers..... 18

Grumes de peupliers : à débattre.

Grumes de résineux 16

2° Abattage à l'unité :

Abattage et ébranchage :

Perche 1,25

Balivette 2,50

3° Abattage à la circonférence mesurée à un mètre de la coupe :

Abattage seul (1) ;

Abattage avec ébranchage (2) ;

Abattage et démembrement des houppiers (3) (voir tableau ci-dessous) :

Ebranchage des grumes avec élagage et empilage en tas :

de 71 cm à 110 cm : 90 p. 100 du prix d'abattage pour les grumes pouvant produire 1,5 stère au mètre cube ;

75 p. 100 du prix d'abattage pour les grumes pouvant produire 1,25 stère au mètre cube ;

60 p. 100 du prix d'abattage pour les grumes pouvant produire 1 stère au mètre cube.

Ebranchage des grumes avec élagage et empilage en tas :

Arbres de plus de 111 cm de circonférence :

99 p. 100 du prix d'abattage pour les grumes pouvant produire 1,5 stère au mètre cube ;

82 p. 100 du prix d'abattage pour les grumes pouvant produire 1,25 stère au mètre cube ;

66 p. 100 du prix d'abattage pour les grumes pouvant produire 1 stère au mètre cube.

Article 54.

Façonnage des bois d'industrie.

Les rémunérations ci-dessous correspondent aux opérations d'abattage, tronçonnage, arasage de nœuds et empilage par catégorie (par mètre cube) :

a) Bois d'industrie :

Feuillus rainés Gré à gré

Résineux écorcés forestièrement 50 F

b) Bois de papeterie et à défibrer (salaires au stère) :

Résineux non écorcés 26

Résineux écorcés forestièrement 41

Résineux blanc blanc plané Gré à gré

Feuillus non écorcés 27

Feuillus écorcés forestièrement Gré à gré

Feuillus blanc seve Gré à gré

71 à 90.	91 à 110.	111 à 130.	131 à 150.	151 à 170.	171 à 190.	191 à 210.	211 à 230.	231 à 250.	251 à 270.	271 à 290.	291 à 310.
(1) 3,62	5,79	8,19	11,08	14,41	18,23	22,51	27,18	32,43	38,07	44,09	50,71
(2) 4,36	6,80	9,75	14,47	18,86	23,91	29,48	35,74	42,38	49,82	57,84	66,04
(3) 4,81	7,48	10,74	15,91	20,75	26,31	32,44	39,30	46,62	54,81	63,64	73,07

L'abattage des arbres d'une circonférence supérieure à 310 est à débattre.

La façon des bois d'industrie ou des bois de mines non rainés (feuillus) sera payée à un prix intermédiaire entre le prix de façon des bois de mines et celui des bois de feu.

Le traçage des bois de mines peut être laissé aux soins du bûcheron s'il y consent ou assuré par l'exploitant. Dans ce dernier cas, les perches devront être étalées par l'ouvrier pour faciliter l'opération. Dans un cas ou dans l'autre, il n'y aura aucune modification au prix de façon.

Article 55.

Abattage des poteaux de ligne.

L'abattage des poteaux de ligne y compris ébranchage, purge au pied et découpe fin bout est fixé de gré à gré.

Article 56.

Façonnage du bois de feu.

Le stère en 1 mètre	25	F.
Le stère en 2 mètres :		
Taillis	20,50	
Houppiers	18	

Le façonnage du bois de feu comprend l'abattage des brins ou l'ébranchage des grumes d'œuvre, le tronçonnage, la fente s'il y a lieu des bûches de plus de 15 cm de diamètre et l'entérage.

Article 57.

Exploitation à l'hectare et en perches au stère.

Le salaire dû à un ouvrier pour l'abattage d'un hectare de taillis, comprenant outre l'abattage, l'élevage et l'empilage grossier des perches, est obtenu en multipliant le nombre de stères estimés, sur cet hectare, par un prix de base de 12,42 F le stère pour une coupe propre. Les plus-values pour débroussaillages et difficultés de terrain seront traitées de gré à gré entre les parties.

Article 58.

Travaux accessoires ou exceptionnels.

Si des coupes, ou parties de coupes, présentent des difficultés exceptionnelles d'exploitation (proportion anormale de broussailles épineuses, coupe de première éclaircie à très faible densité, côtes abruptes, marais, arbres penchés sur des cours d'eau ou présentant un empatement anormal, bois mutilé par la mitraille par exemple), un accord pris entre l'employeur et les ouvriers ou leurs délégués fixera les majorations de prix justifiées par les conditions anormales de travail.

Article 59.

Le salarié devra, sous sa responsabilité personnelle, respecter les bois marqués en réserve.

CHAPITRE XVII

DISPOSITIONS RELATIVES AUX CADRES ET AGENTS DE MAÎTRISE

Article 60.

Les cadres et agents de maîtrise des exploitations forestières du département de la Nièvre bénéficieront des dispositions contenues dans le document dit « Convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise des exploitations forestières », fait à Paris le 25 mars 1970 et signé par :

La fédération nationale des syndicats d'exploitants forestiers, scieurs et industriels du bois ;

Le syndicat national des cadres des industries du bois (section Exploitations forestières) C. G. C. ;

La fédération nationale Force ouvrière de l'agriculture et secteurs connexes et le syndicat national Force ouvrière des cadres de l'agriculture ;

La fédération générale de l'agriculture C. F. D. T. ;

La fédération des travailleurs de l'agriculture, des forêts et similaires de France C. G. T.

CHAPITRE XVIII

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 61.

La présente convention remplace la convention collective de travail concernant les exploitations forestières en date du 9 novembre 1970.

Elle prendra effet au 1^{er} juin 1981 et sera déposée au service départemental du travail et de la protection sociale agricoles de Nevers, l'extension en est demandée à M. le ministre de l'agriculture.

Fait à Nevers, le 19 mai 1981.

(Suivent les signatures.)

Produits et charges administratifs de la caisse nationale de crédit agricole.

Par arrêté du ministre de l'économie et des finances et du ministre de l'agriculture en date du 6 avril 1982, les produits administratifs et les charges administratives de la caisse nationale de crédit agricole pour l'exercice 1981 s'élèvent respectivement à 88 274 345 F et à 886 110 389 F.

Régies d'avances.

Par arrêté du ministre de l'agriculture en date du 19 avril 1982, l'arrêté du 25 mai 1967 instituant une régie d'avances auprès de la direction départementale de l'agriculture du Nord et ses modificatifs des 2 mai 1968 et 19 juin 1968 sont abrogés. Il est mis fin aux fonctions de régisseur d'avances de Mlle Cokelaere (Mireille).

Les avances que pourrait détenir le régisseur seront justifiées et reversées à la caisse du comptable public assignataire dans le délai d'un mois à compter de la date d'entrée en vigueur du présent arrêté.

Le présent arrêté prend effet à compter du 1^{er} avril 1982.

Commission nationale des calamités agricoles.

Par arrêté du ministre de l'économie et des finances, du ministre délégué auprès du ministre de l'économie et des finances, chargé du budget, et du ministre de l'agriculture en date du 7 avril 1982 :

Est nommé président de la commission nationale des calamités agricoles : M. Vallery-Radot (Maurice), conseiller d'Etat.

Est nommé vice-président de ladite commission : M. Soupault (Jean-Michel), conseiller maître à la Cour des comptes.

Nomination d'un commissaire du Gouvernement auprès d'un organisme national de développement bénéficiant de l'aide financière de l'association nationale pour le développement agricole.

Par arrêté du ministre de l'agriculture en date du 20 avril 1982, est nommé commissaire du Gouvernement auprès de la fédération nationale des centres d'information et de vulgarisation agricoles et ménagers agricoles : M. Gorisse (Emile), ingénieur en chef d'agronomie à l'inspection des domaines (direction générale de l'enseignement et de la recherche).

Ingénieurs d'agronomie.

Par arrêté du ministre de l'agriculture en date du 30 mars 1982, les ingénieurs d'agronomie dont les noms suivent sont inscrits au tableau d'avancement au titre de l'année 1982 :

Pour le grade d'ingénieur en chef.

1 M.M. de Nonancourt (Philippe) (déjà inscrit en 1981).	14	M.M. Moutis (Jacques).	15
2 Prost (Jean) (déjà inscrit en 1981).	16	Mathieu (Hubert).	17
3 Bernard (Jean) (déjà inscrit en 1981).	18	Chantioux (Roger).	19
3 bis Fages (Jean-Pierre), détaché (déjà inscrit en 1981).	20	Bessoles (Pierre).	21
4 Rossignol (Pierre).	22	Benois (Claude).	23
5 Durnerin (Alain).	23	Leclercq (Patrick).	24
6 Coudreuse (Michel).	24	Meyer-Roux (Jean).	25
7 Pelekhine (Pierre).	25	Griffon (Michel).	26
8 Giraud (Jean-Claude).	25 bis	Dal Corso (Jean).	27
9 Olive (Jean-Paul).	26	Bain (Christian).	28
10 M ^{lle} Canal (Marianne).	27	Dieudonne (Denis).	28
11 M.M. Cairol (Dominique).	28	Tanniere (Gilbert).	29
12 Gennatas (Jacques).	29	Drigeard-Desgarnier (José).	
12 bis Carre (André), détaché.		Freydier (Michel).	
13 Nil (André).			

Par arrêté du ministre de l'agriculture en date du 31 mars 1982, les ingénieurs d'agronomie dont les noms suivent sont inscrits au tableau d'avancement au titre de l'année 1982 :

Pour la 1^{re} classe du grade d'ingénieur d'agronomie.

M.M. Jeay (Michel).	M.M. Frotier de la Messelière (Charles).
Nil (André).	Guegan (Bernard).
Debeunne (Jean-Luc).	Martinand (Pierre).
Flory (Claude).	Carrette (Hervé).
Desgranges (Paul).	