

# Convention collective

## STRUCTURES ASSOCIATIVES CYNÉGÉTIQUES (personnels )



N° de brochure : 3327

N° IDCC : 2697

Date de dernière mise à jour : 2020-07-11



## **Sommaire**



<b>Convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques du 13 décembre 2007</b> .....	1
<b>Préambule</b> .....	1
<b>Titre Ier : Clauses applicables à tous les personnels</b> .....	1
Chapitre Ier : Clauses générales .....	1
Champ d'application .....	1
Durée .....	1
Entrée en vigueur et formalités .....	1
Dénonciation .....	1
Révision .....	1
Avantages acquis .....	2
Non-discrimination .....	2
Chapitre II : Activité et liberté syndicales .....	2
Définition .....	2
Exercice du droit syndical .....	2
Exercice de l'activité syndicale .....	2
Délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène et de sécurité .....	3
Droit d'expression .....	3
Garanties .....	3
Chapitre IV : Embauche et résiliation de contrat .....	3
Modalités de recrutement .....	3
Conditions de recrutement .....	4
Licenciement .....	4
Démission .....	4
Allocation de fin de carrière .....	4
Chapitre V : Conditions d'exercice de la profession .....	4
Traitements en indice négocié majorable (INM) .....	4
Rémunérations accessoires .....	5
Régime de retraite et de prévoyance .....	5
Temps de travail .....	5
Congés .....	6
Moyens de travail .....	6
Sanctions .....	7
Information .....	7
Obligation de réserve et de discrétion .....	7
Changement de niveau ou de fonction .....	7
<b>Titre II : Personnels de direction</b> .....	7
<b>Titre III : Personnels administratifs</b> .....	8
<b>Titre IV : Personnels techniques</b> .....	9
<b>Textes Attachés</b> .....	9
Accord du 7 décembre 2006 relatif au régime de prévoyance « décès-invalidité-incapacité » .....	9
Accord du 7 décembre 2006 relatif au régime de complémentaire santé .....	12
Accord du 13 décembre 2007 relatif au régime de retraite supplémentaire .....	15
Avenant du 22 mai 2008 relatif au régime de retraite supplémentaire .....	16
Avenant n° 6 du 3 novembre 2009 relatif à la période d'essai .....	17
Préambule .....	17
Objet de la période d'essai .....	17
Durée de la période d'essai .....	17
Renouvellement .....	17
Délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai .....	18
Dispositions générales .....	18
Dispositions finales .....	18
Avenant n° 7 du 18 décembre 2009 relatif au contrat à durée déterminée à objet défini .....	18
Préambule .....	18
Avenant n° 1 du 14 décembre 2010 à l'accord du 13 décembre 2007 relatif au régime de retraite supplémentaire .....	19
Préambule .....	19
Accord n° 1 du 14 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle .....	20
Préambule .....	20
Avenant n° 1 du 27 mars 2012 relatif au régime complémentaire frais de santé .....	21
Préambule .....	21
Annexe I .....	21
I. - Assistance à domicile .....	22
Prestation 100 % santé .....	24
II. - Information et mise en relation .....	24
III. - Bébé assistance .....	26
V. - Assistance décès .....	28
Informations téléphoniques .....	30
Dispositions générales .....	32
Avenant n° 1 du 27 mars 2012 relatif au régime de prévoyance .....	33
Préambule .....	33
Avenant n° 2 du 11 septembre 2012 relatif au régime de retraite supplémentaire .....	34
Avenant n° 2 du 6 février 2013 à l'accord du 7 décembre 2006 relatif aux taux de cotisation au régime prévoyance .....	34
Préambule .....	35
Accord du 15 octobre 2013 relatif à la prorogation des mandats des IRP .....	35
Avenant n° 2 du 6 décembre 2013 à l'accord du 7 décembre 2006 relatif au régime complémentaire frais de santé .....	36
Avenant n° 3 du 6 décembre 2013 à l'accord du 7 décembre 2006 relatif au régime de prévoyance .....	39
Avenant n° 3 du 30 juin 2014 à l'accord du 13 décembre 2007 relatif au régime de retraite supplémentaire .....	40
Avenant n° 3 du 18 novembre 2014 à l'accord du 7 décembre 2006 relatif au régime complémentaire santé .....	41
Accord interprétatif du 29 mai 2015 relatif à l'avenant n° 7 « Règles applicables en matière de CDD à objet défini » du 18 décembre 2009 .....	43
Avenant n° 3 du 15 décembre 2015 relatif à la formation professionnelle .....	43
Préambule .....	43
Annexe .....	52

Avenant n° 4 du 15 décembre 2015 relatif au régime complémentaire santé .....	56
Accord du 20 septembre 2016 relatif à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail .....	58
Avenant n° 5 du 20 décembre 2016 à l'accord du 7 décembre 2006 relatif au régime complémentaire frais de santé .....	65
Accord de méthode du 5 septembre 2017 relatif à la négociation .....	66
Préambule .....	66
Avenant n° 14 du 5 septembre 2017 relatif à la mise en place de la CPPNI .....	67
Préambule .....	67
Accord du 3 avril 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO des entreprises de proximité) .....	69
Préambule .....	69
Avenant n° 1 du 29 janvier 2020 à l'accord du 20 septembre 2016 relatif à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail .....	70
Préambule .....	70
Avenant n° 6 du 29 janvier 2020 à l'accord du 7 décembre 2006 relatif au régime complémentaire santé .....	77
Annexe .....	78
<b>Textes Salaires</b> .....	78
Avenant n° 4 du 22 mai 2008 relatif aux rémunérations .....	78
Préambule .....	78
Avenant « Salaires » n° 5 du 18 juin 2009 .....	79
Avenant n° 8 du 18 décembre 2009 relatif à la rémunération .....	80
Préambule .....	80
Avenant n° 9 du 24 juin 2010 relatif aux salaires et à la valeur du point INM .....	81
Préambule .....	81
Avenant n° 10 du 31 mai 2011 relatif aux salaires et à la valeur du point INM .....	82
Préambule .....	82
Procès-verbal de désaccord du 11 septembre 2012 relatif aux négociations salariales annuelles .....	83
Préambule .....	83
Procès-verbal de désaccord du 4 septembre 2013 relatif aux négociations salariales pour l'année 2013 .....	83
Préambule .....	83
Dernier état des propositions respectives des parties .....	84
Constat d'échec des négociations .....	84
Procès-verbal de désaccord du 20 mai 2014 relatif aux négociations salariales pour l'année 2014 .....	84
Préambule .....	84
Dernier état des propositions respectives des parties .....	84
Constat d'échec des négociations .....	85
Avenant n° 11 du 15 décembre 2015 relatif à l'octroi d'une prime de compensation des bas salaires .....	85
Avenant n° 12 du 11 mai 2016 relatif à la rémunération .....	86
Avenant n° 13 du 30 mai 2017 relatif à la rémunération .....	86
Préambule .....	86
<b>Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité</b> .....	87
<b>Annexes</b> .....	91
Annexe I Champ d'application .....	91
Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité .....	92
I. - Règles de constitution .....	92
II. - Administration et fonctionnement .....	94
III. - Organisation financière .....	98
IV. - Dispositions diverses .....	98
<b>Textes parus au JORF</b> .....	JO-1
<b>Nouveautés</b> .....	NV-1
<b>Accord désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) (20 novembre 2018)</b> .....	NV-1
<b>Liste des sigles</b> .....	SIG-1
<b>Liste thématique</b> .....	THEM-1
<b>Liste chronologique</b> .....	CHRO-1
<b>Index alphabétique</b> .....	ALPHA-1

# Convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques du 13 décembre 2007

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des chasseurs de France
Organisations de salariés	La fédération générale agroalimentaire CFTD La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'agroalimentaire, des tabacs et des services annexes (FGTA) FO Le syndicat autonome UPTEC affilié à l'union nationale des syndicats autonomes (UNSA)

Décision du 12 mai 2010 :

Par décision du 12 mai 2010, le Conseil d'Etat a annulé l'arrêté d'extension du 23 décembre 2008 portant extension de la convention collective nationale et de l'avenant 'Salaires' du 22 mai 2008 en ce que les textes conventionnels s'appliquent aux associations et groupements cynégétiques locaux employant des salariés et aux fédérations départementales, interdépartementales et régionales de chasseurs. Pour le Conseil d'Etat, ils devaient donc être étendus par le ministre de l'agriculture, la compétence du ministre du travail se limitant aux organismes nationaux (CE, 12 mai 2010, n°325657, fédération départementale des chasseurs de la Drôme).

Un arrêté du ministre de l'agriculture du 17 décembre 2010 (JO du 26 décembre 2010) a donc étendu la convention collective nationale du 13 décembre 2007 et l'avenant du 22 mai 2008 pour les associations et groupements cynégétiques locaux employant des salariés et les fédérations départementales, interdépartementales et régionales de chasseurs.

Pour maintenir la convention collective et l'avenant salaires, le Conseil d'Etat a différé les effets de l'annulation de l'arrêté du 23 décembre 2008 jusqu'au 17 décembre 2010, date d'entrée en vigueur du nouvel arrêté du ministre de l'agriculture (CE, 7 mars 2011, n°325657, fédération départementale des chasseurs de la Drôme).

## Préambule

En vigueur étendu

La présente convention détermine les règles contractuelles suivant lesquelles s'exercent les rapports entre le syndicat national des chasseurs de France et les salariés des fédérations départementales et interdépartementales des chasseurs ainsi que ceux de l'union nationale des fédérations, du syndicat national des chasseurs de France, des fédérations régionales des chasseurs, de la fédération nationale des chasseurs et des regroupements des organismes adhérents ou subventionnés, dénommés ci-après « l'employeur ».

L'ensemble des partenaires sociaux s'engage à tout mettre en oeuvre dans un délai de 1 an pour demander l'extension auprès de la commission des conventions collectives nationales du ministère du travail.

Il ne pourra être dérogé en tout ou partie à cette convention collective par un accord de niveau inférieur comportant des dispositions moins favorables aux salariés.

## Titre Ier : Clauses applicables à tous les personnels

### Chapitre Ier : Clauses générales

#### Champ d'application

Article 1.1

En vigueur étendu

La présente convention remplace et annule toutes les conventions antérieures.

Elle se substitue aux seules dispositions des conventions collectives des personnels administratifs des fédérations départementales des chasseurs et à celles des personnels techniques en date du 18 décembre 1990 préalablement dénoncées. Le présent texte constitue une version consolidée de la convention collective à la date du 13 décembre 2007, intégrant les dispositifs de la convention collective du 30 juin 2005 et de ses avenants ultérieurs.

Elle est nationale et s'applique aux DOM-TOM.

Elle est conclue en application du code du travail, du code rural, du code de l'environnement et des dispositions législatives et réglementaires régissant l'organisation de la chasse et de la protection de la nature. Elle s'applique à tous les salariés des fédérations départementales, interdépartementales, régionales, nationale des chasseurs, du syndicat national des chasseurs de France, de la fondation nationale pour la protection des habitats de la faune sauvage, de l'union nationale des fédérations départementales de chasseurs ainsi que des structures associatives cynégétiques, quel que soit le type de contrat de travail et dans les règles spécifiques de chaque contrat. Elle s'applique également aux associations et groupements ayant une activité d'ordre cynégétique employant du personnel et dont les ressources de fonctionnement proviennent pour plus de 75 % des subventions versées par une ou plusieurs fédérations départementales, régionales ou nationale des chasseurs.

#### Durée

Article 1.2

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

#### Entrée en vigueur et formalités

Article 1.3

En vigueur étendu

Le présent accord prend effet à compter de sa date de signature dans les conditions qu'il prévoit.

Il fera l'objet des formalités de notification à l'ensemble des organisations syndicales.

En outre, il sera procédé aux formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues par la loi.

#### Dénonciation

Article 1.4

En vigueur étendu

La dénonciation totale ou partielle par l'une des parties contractantes peut intervenir à tout moment, sous réserve d'un préavis de 3 mois. Elle devra être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux signataires et aux autorités de tutelle.

Après avoir déposé une déclaration de dénonciation contre récépissé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, au service compétent du ministère du travail et au service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la protection sociale en agriculture (SRITEPSA) de l'Île-de-France, la partie qui dénoncera la convention devra faire de nouvelles propositions dans un délai n'excédant pas 30 jours après la première présentation de la lettre recommandée.

En cas de dénonciation totale ou partielle par l'une des parties, la convention reste en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord et au maximum pendant 4 ans.

#### Révision

Article 1.5

En vigueur étendu

Le présent accord pourra faire l'objet de révision.

Chaque signataire ou adhérent pourra demander, à tout moment, la révision de cet accord.

Cette demande de révision, présentée par l'un d'eux, devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

La commission paritaire nationale permanente étudiera toute modification ou révision de la convention collective.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois après la date de réception de la demande de révision.

Les modifications adoptées donneront lieu à des avenants se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

### **Avantages acquis**

#### **Article 1.6**

En vigueur étendu

L'application de la présente convention ne peut porter atteinte au dernier niveau de rémunération globale acquis par le salarié embauché selon les dispositions des anciennes conventions collectives. Par ailleurs, les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent s'interpréter comme s'ajoutant à ceux qui seraient déjà accordés pour le même objet.

Les parties à la présente convention rechercheront, sur la base des dispositions de celle-ci, l'uniformisation des régimes applicables dans chacune des associations employeurs. Cet objectif sera pris en considération à l'occasion de toute nouvelle embauche ou de tout nouveau reclassement du personnel.

### **Non-discrimination**

#### **Article 1.7**

En vigueur étendu

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme, ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II du code du travail, en raison de son état de santé ou de son handicap.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de ses opinions et de son adhésion ou non à telle organisation syndicale, politique, philosophique ou religieuse.

## **Chapitre II : Activité et liberté syndicales**

### **Définition**

#### **Article 2.1**

En vigueur étendu

Dans le respect des lois, les parties contractantes reconnaissent la liberté réciproque d'opinion ainsi que le droit pour les personnels d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre IV du code du travail.

Les parties contractantes s'engagent à n'exercer aucune pression directe ou indirecte tendant à gêner soit la liberté syndicale, soit la liberté du travail.

### **Exercice du droit syndical**

#### **Article 2.2**

En vigueur étendu

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les structures auxquelles s'applique la présente convention conformément à la législation en vigueur.

Il ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires à la loi.

Dans chaque entreprise, un panneau d'affichage sera mis à disposition des institutions représentatives et des syndicats afin que puissent y être librement apposées des communications destinées à l'information des salariés conformément au code du travail.

Les syndicats pourront également diffuser des tracts, des publications de nature syndicale, conformément à l'article L. 412-8 du code du travail.

Des accords d'entreprise pourront être conclus au sein des fédérations afin d'autoriser la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de la fédération, soit par diffusion sur la messagerie électronique de la fédération (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2142-6 du code du travail.  
(Arrêté du 17 décembre 2010, art. 1er)

### **Exercice de l'activité syndicale**

#### **Article 2.3**

En vigueur étendu

#### **2.3.1. Autorisations spéciales d'absence**

Pour faciliter l'exercice du droit syndical, des autorisations d'absence sont accordées, après un préavis d'au moins 7 jours calendaires, aux salariés devant assister aux réunions statutaires ordinaires des organisations syndicales, sur présentation de la convocation.

Les salariés devront également fournir une attestation de présence à ces réunions statutaires.

Ces autorisations sont fixées à :

- 2 jours ouvrés s'il est adhérent d'un syndicat ;

- 10 jours ouvrés s'il est membre du conseil d'administration d'un syndicat (représentant au moins 10 % des suffrages exprimés lors des dernières élections de la commission paritaire nationale de conciliation [CPNC] dans le collège auquel il appartient) ;

- 20 jours ouvrés s'il est membre du bureau d'un syndicat (représentant au moins 10 % des suffrages exprimés lors des dernières élections de la commission paritaire nationale de conciliation [CPNC] dans le collège auquel il appartient).

Ces crédits de temps ont pour cadre l'année civile et sont personnels. Les jours non utilisés au cours d'une année ne peuvent être reportés.

Ces absences n'entraînent aucune réduction de la rémunération et sont considérées comme temps de travail effectif. Une journée représentant forfaitairement 7 heures.

En cas de nomination d'un personnel au conseil d'administration ou au bureau d'un syndicat en cours d'année, le temps dont il peut disposer au titre des absences pour activités syndicales est calculé au prorata du nombre de mois entiers restant à courir.

#### **2.3.2. Dispenses de service**

Les organisations syndicales représentatives des salariés bénéficient annuellement de dispenses de service calculées sur la base de 1 heure pour 1 000 heures de travail des salariés du collège considéré. Ce quota est réparti entre les syndicats au prorata des voix obtenues aux élections de la commission paritaire nationale de conciliation (CPNC).

Seules les organisations syndicales représentant au moins 10 % des suffrages exprimés lors des dernières élections de la CPNC, dans l'un des collèges,



participent à la répartition des dispenses de service.

Les syndicats feront parvenir au syndicat des employeurs, au 1er janvier de chaque année, la liste des personnes émergeant à ces dispenses de service, qui seront prises en accord avec l'employeur, qui ne pourra s'y opposer sans motif légitime.

Les structures syndicales recevront annuellement des chèques de dispense de service, conformément au décompte approuvé par la CPNC.

### **Délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène et de sécurité**

#### Article 2.4

En vigueur étendu

Le statut des délégués du personnel, membres du comité d'entreprise et membres des comités d'hygiène et de sécurité est fixé, dans son ensemble, par la loi et par les textes d'application qui en découlent.

En application des dispositions de l'article L. 421-1 du code du travail, toute structure d'au moins 11 salariés procède à l'élection de délégués du personnel. En deçà de ce seuil, l'employeur pourra organiser des élections de délégués du personnel.

Sur invitation du président, le délégué du personnel peut participer aux réunions du conseil d'administration.

### **Droit d'expression**

#### Article 2.5

En vigueur étendu

En application des dispositions des articles L. 461-1 et suivants du code du travail, les salariés bénéficient d'un droit d'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. L'employeur organise et met en oeuvre ce dispositif.

Cette expression doit avoir pour objet de définir les actions à mettre en oeuvre pour améliorer les conditions de travail et l'organisation de l'activité de l'entreprise.

Les opinions que les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent motiver une sanction.

Ce droit d'expression peut s'exercer sur les lieux et pendant le temps de travail.

Les heures employées à cet effet seront ainsi considérées comme un temps de travail effectif, s'imputant sur le fonctionnement de l'établissement et seront payées comme tel.

Un compte rendu des actions proposées devra être fait à l'employeur, qui disposera d'un délai de 1 mois pour répondre par écrit sur chacun des points évoqués.

### **Garanties**

#### Article 2.6

En vigueur étendu

Tout personnel qui estime qu'une décision a été prise à son encontre en violation du droit syndical ou du droit d'expression peut saisir la commission paritaire nationale de conciliation en formation collégiale, conformément à la procédure décrite à l'article 3.3.

Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

## **Chapitre IV : Embauche et résiliation de contrat**

### **Modalités de recrutement**

#### Article 4.1

En vigueur étendu

##### 4.1.1. Choix du recrutement

Les recrutements se font en application des dispositions des textes en vigueur et de la présente convention.

Les postes créés ou vacants devront être communiqués au syndicat des employeurs pour diffusion, afin de favoriser l'embauche des membres du personnel des organismes employeurs et de permettre une éventuelle mobilité. Cette disposition s'applique également aux propositions de reclassement.

L'égalité d'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle et l'égalité de salaire à égalité de qualifications professionnelles doivent être assurées quel que soit le sexe ou la nationalité.

Les employeurs s'efforceront de favoriser le droit au travail des personnes handicapées conformément au code du travail.

##### 4.1.2. Exclusivité

Le contrat de travail d'un salarié à temps plein pourra prévoir une clause d'exclusivité qui interdira notamment au salarié d'exercer une activité commerciale directe ou indirecte avec un organisme employeur et d'exercer une autre activité cynégétique à caractère lucratif.

Le salarié devra, en outre, exercer son contrat de travail de façon loyale et devra éviter, autant que faire se peut, toute situation de conflit d'intérêts dans laquelle son intérêt personnel pourrait se révéler contraire aux intérêts de l'organisme employeur.

##### 4.1.3. Contrat de travail

Dans tous les cas, l'embauche fera l'objet d'un contrat de travail écrit, conformément au code du travail, qui pourra être communiqué pour information au syndicat des employeurs. Ce contrat de travail précisera le rattachement du salarié à l'un des trois titres (direction, administratif ou technique) prévus par la présente convention collective.

Toute modification du contrat de travail fera l'objet d'un avenant écrit dont copie pourra être adressée pour information au syndicat des employeurs.

Dans le cas particulier d'une modification envisagée du contrat de travail pour l'un des motifs exposés à l'article L. 321-1 du code du travail, il sera fait application des dispositions de l'article L. 321-1-2 du même code.

Tout candidat doit satisfaire à la visite médicale d'embauche conformément au code du travail.

Lors de son entrée en fonctions, toute personne embauchée reçoit de l'employeur un exemplaire de la convention collective dont elle attestera la réception.

Les personnels sont pourvus d'une carte d'identité professionnelle fournie par le syndicat des employeurs et visée par l'employeur. Tout changement de catégorie ou d'employeur entraînera le remplacement de la carte d'identité professionnelle.

Pour certains emplois nécessitant des permis, certificats ou agréments, le candidat devra en être titulaire ou s'engager à les passer selon les conditions fixées au contrat de travail.

##### 4.1.4. Dossier

Le dossier comprend :

- copie d'une pièce d'identité ;
- 3 photos d'identité ;
- extrait du casier judiciaire n° 3 pour l'accès aux emplois le nécessitant, conformément à la réglementation en vigueur ;
- copie des diplômes ou équivalents requis ;
- si nécessaire, copie des permis, certificats ou agréments.

## Conditions de recrutement

### Article 4.2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Les premier et deuxième points de l'article 4.2.2 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1221-19 du code du travail et de l'article 2-II de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.  
(Arrêté du 17 décembre 2010, art. 1er)

(2) Les premier et deuxième points de l'article 4.2.2 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1221-19 du code du travail et de l'article 2-II de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.  
(Arrêté du 17 décembre 2010, art. 1er)

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1221-25 du code du travail issu de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.  
(Arrêté du 17 décembre 2010, art. 1er)

## Licenciement

### Article 4.3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Démission

### Article 4.4

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Allocation de fin de carrière

### Article 4.5

En vigueur étendu

Tout salarié soumis à la présente convention percevra lors de son départ ou de sa mise à la retraite 1/5 de mois de salaire brut par année d'ancienneté, plafonné dans la limite de 6 mois.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul est celui qui est le plus avantageux pour le salarié entre les deux formules suivantes :

- soit 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant la rupture effective de son contrat de travail, intégrant toute prime ou rémunération variable de caractère annuel et habituel qui aura été versée au salarié pendant cette période ;

- soit 1/3 de la rémunération brute des 3 derniers mois précédant la rupture effective de son contrat de travail, intégrant toute prime ou rémunération variable de caractère annuel et habituel qui aura été versée au salarié pendant cette période dans les conditions prévues à l'article R. 122-2 du code du travail.

En cas de maladie pendant la période de référence où le salarié n'a perçu qu'une rémunération réduite sous la forme d'un complément aux indemnités journalières, le salaire à prendre en considération sera celui habituellement versé.

Les années d'ancienneté après l'âge permettant le départ à la retraite à taux plein ne seront plus comptabilisées.

## Chapitre V : Conditions d'exercice de la profession

En vigueur étendu

Chaque salarié est classé conformément aux tableaux de référence ci-après (titres II, III et IV).

### Traitements en indice négocié majorable (INM)

#### Article 5.1

En vigueur étendu

Le traitement mensuel de base correspond au produit de l'indice défini dans la grille ci-après par la valeur du point INM pour un temps de travail égal à la durée légale annuelle du travail.

La valeur de ce point INM (4,534 € au 1er février 2007) est négociée au moins 1 fois par an, par les partenaires sociaux après examen par la CPNP, conformément aux dispositions de l'article 3.2.1.5 de la présente convention.

ÉCHELON	DURÉE MAXIMUM en années	NIVEAU I	NIVEAU II	NIVEAU III	NIVEAU III bis	NIVEAU IV	NIVEAU V	NIVEAU VI
15e		A partir de 852	A partir de 781	A partir de 623	A partir de 618	A partir de 498	A partir de 409	A partir de 363
14e	4	826 à 851	770 à 780	611 à 622	606 à 617	488 à 497	399 à 408	356 à 362
13e	4	799 à 825	750 à 769	599 à 610	594 à 605	478 à 487	389 à 398	349 à 355
12e	4	772 à 798	730 à 749	587 à 598	582 à 593	468 à 477	379 à 388	342 à 348
11e	3	745 à 771	700 à 729	575 à 586	570 à 581	458 à 467	369 à 378	335 à 343
10e	3	718 à 744	670 à 699	563 à 574	558 à 569	448 à 457	359 à 368	328 à 334
9e	3	691 à 717	640 à 669	556 à 562	551 à 557	426 à 447	349 à 358	321 à 327
8e	3	664 à 690	610 à 639	520 à 555	515 à 550	404 à 425	339 à 348	314 à 320
7e	3	637 à 663	580 à 609	485 à 519	480 à 514	382 à 403	329 à 338	307 à 313
6e	3	610 à 636	554 à 579	440 à 484	435 à 479	360 à 381	319 à 328	300 à 306
5e	3	583 à 609	524 à 553	400 à 439	395 à 434	345 à 359	309 à 318	293 à 299
4e	2	556 à 582	494 à 523	375 à 399	370 à 394	330 à 344	299 à 308	286 à 292
3e	2	529 à 555	464 à 493	355 à 374	350 à 369	315 à 329	291 à 298	279 à 285
2e	2	502 à 528	434 à 463	335 à 354	330 à 349	300 à 314	283 à 290	272 à 278
1er	2	475 à 501	404 à 433	315 à 334	310 à 329	285 à 299	269 à 282	265 à 271

#### 5.1.1. Changement d'échelon et avancement au mérite

Les durées des échelons indiquées dans la grille ci-dessus sont des durées maxima. Le passage au mérite à un échelon supérieur se fera par décision de

l'employeur à l'issue de l'entretien annuel d'évaluation individuelle. Cet entretien se déroulera conformément aux modalités générales fixées par la CPNP.

#### 5.1.2. Changement d'INM au mérite

La grille de salaires comporte des indices minima. L'employeur peut procéder à des augmentations de salaires en octroyant notamment des points d'INM, le nouvel INM étant automatiquement rattaché à l'échelon correspondant.

#### 5.1.3. Intérim interne

Cas de l'intérim interne d'un niveau supérieur : le salarié bénéficie d'une rémunération équivalant à celle du salarié remplacé.

#### 5.1.4. Majoration pour ancienneté

Si le salarié répond aux conditions suivantes :

- 3 ans d'ancienneté dans le dernier échelon de la grille, et
  - 25 ans d'ancienneté reconnue conformément à l'article 4.2.3 ci-dessus,
- son salaire de base est augmenté chaque année de 2 % pendant 10 ans.

Les années d'ancienneté après l'âge permettant le départ à la retraite à taux plein ne seront plus comptabilisées.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 17 décembre 2010, art. 1er)

### Rémunérations accessoires

#### Article 5.2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Le point 5.2.4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 3231-6 du code du travail.

(Arrêté du 17 décembre 2010, art. 1er)

### Régime de retraite et de prévoyance

#### Article 5.3

En vigueur étendu

Régimes légaux

Le personnel des fédérations départementales, régionales et interdépartementales ainsi que celui des associations et des groupements ayant une activité d'ordre cynégétique employant du personnel et dont les ressources de fonctionnement proviennent pour plus de 75 % des subventions versées par une ou plusieurs fédérations départementales, régionales ou nationale des chasseurs sont affiliés au régime agricole de la sécurité sociale (MSA).

Ces organismes sont dits, ci-après et dans les accords qui seront conclus pour son application, « les fédérations » ou « des fédérations ».

Le personnel de la fédération nationale des chasseurs, de la fondation nationale pour la protection des habitats de la faune sauvage, de l'union nationale des fédérations départementales des chasseurs et du syndicat national des chasseurs de France est affilié au régime général de la sécurité sociale.

Ces organismes sont dits, ci-après, « les organismes nationaux ».

Les cotisations des régimes supplémentaires de retraite, de complémentaire santé et de prévoyance sont réparties à raison de 10 % part salariale et de 90 % part employeur.

Pour le personnel ayant plus de 1 an de présence effective, en cas de maladie ou d'accident entraînant un arrêt de travail donnant droit aux prestations des assurances sociales, l'employeur assure, à compter de la prescription de l'arrêt, la totalité du salaire. Par subrogation, l'employeur perçoit les indemnités allouées par la MSA ou le régime général, selon le cas, et les caisses complémentaires conformément à ce qui est stipulé dans l'accord collectif après déduction des périodes déjà indemnisées au cours des 12 mois précédant l'arrêt.

Au-delà, les compléments de salaire sont effectués par l'organisme assureur. L'employeur, dans les deux cas, fait l'avance des salaires par subrogation pendant 12 mois.

Dans le cas d'un congé de maternité, l'employeur assure la subrogation de salaire.

#### Régime de retraite complémentaire

Le personnel « des fédérations » est affilié à :

- pour les cadres, à la CPCEA aux taux contractuels de 10 % TA et de 20,30 % TB ;
- pour les non-cadres, à la CIRSIC aux taux contractuels de 10 % TA et de 20 % TB.

Le personnel des « organismes nationaux » est affilié :

- pour les cadres, à la CIRSIC au taux contractuel de 10 % TA et à MEDERIC au taux contractuel de 20,30 % TB ;
- pour les non-cadres, à la CIRSIC aux taux contractuels de 10 % TA et de 20 % TB.

#### Régimes supplémentaires de retraite, complémentaire santé et prévoyance complémentaire

Les personnels des fédérations et les organismes nationaux doivent être inscrits par leur employeur :

- aux régimes de retraite complémentaire cadres et non-cadres par répartition et à un régime supplémentaire par capitalisation ;
- au régime complémentaire de prévoyance, incapacité de travail, décès, rente conjoint, rente éducation ;
- au régime de complémentaire santé.

Tout choix ou décision de modification des contrats de régime de retraite, de complémentaire santé ou de prévoyance est de la seule compétence de la commission paritaire nationale permanente.

Les régimes supplémentaires de retraite et complémentaires de prévoyance et santé font l'objet d'accords collectifs séparés.

### Temps de travail

#### Article 5.4

En vigueur étendu

Hors accord d'entreprise, la durée annuelle du temps de travail est fixée selon les dispositions légales prévues par le code du travail. Les salariés soumis à des spécificités agricoles se verront appliquer les dispositions de l'article L. 713-2 du code rural.

En cas de mise en place d'une modulation, il sera conclu un accord d'entreprise qui fixera les conditions de l'annualisation du temps de travail ainsi que la rémunération ou la compensation des heures supplémentaires.

Pour les salariés soumis aux dispositions du code rural, la mise en place de la modulation du temps de travail se fera en respect des articles L. 713-14, L. 713-15, L. 713-16 et L. 713-17 du code rural.

Les personnels peuvent être amenés, pour effectuer leur mission, à travailler les dimanches et jours fériés selon les conditions définies dans le contrat de travail et en conformité avec la réglementation.

Conformément au droit du travail, le travail le dimanche est soumis à une autorisation préfectorale.

Pour les salariés agricoles, cette autorisation sera délivrée par le chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles, conformément aux dispositions de l'article L. 714-1 du code rural.

Le travail le dimanche doit rester exceptionnel.

Outre le repos légal hebdomadaire, il donnera lieu, sur proposition du salarié, soit à un repos compensateur équivalent au temps de travail effectué, soit au versement d'une indemnité compensatrice équivalant à la rémunération du temps de travail (c'est-à-dire majoration de 100 %).

Le travail les jours fériés doit rester exceptionnel. Il donnera lieu, sur proposition du salarié, soit à un repos compensateur équivalent au temps de travail effectué, soit au versement d'une indemnité compensatrice équivalant à la rémunération du temps de travail (c'est-à-dire majoration de 100 %). (1)

Le travail de nuit (entre 21 heures et 6 heures) doit rester exceptionnel. Il donnera lieu, sur proposition du salarié, soit à un repos compensateur équivalent au temps de travail effectué, soit au versement d'une indemnité compensatrice équivalant à la rémunération du temps de travail (c'est-à-dire majoration de 100 %). A partir du 3e mois de grossesse, les femmes enceintes peuvent bénéficier d'une réduction d'horaire non récupérable de 1 heure par jour.

Des autorisations d'absence ne dépassant pas la demi-journée peuvent être accordées à l'occasion d'examen prénataux obligatoires pendant la grossesse s'ils ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service.

#### 5.4.1. Compte épargne-temps

Un compte épargne-temps pourra être mis en place par accord d'entreprise à la demande d'une majorité de salariés.

#### 5.4.2. Contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel modulé

Pour répondre aux fluctuations conjoncturelles liées aux obligations administratives des structures employeurs, les fédérations pourront conclure des accords d'entreprise prévoyant la possibilité de conclure des contrats de travail à temps partiel modulé.

Les conditions d'application de ces accords devront être conformes à l'article L. 212-4-6 du code du travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3133-6 du code du travail.  
(Arrêté du 17 décembre 2010, art. 1er)

### Congés

#### Article 5.5

En vigueur étendu

##### 5.5.1. Congés payés

Le personnel bénéficie de droits à congés payés conformément à la législation en vigueur. Aucun jour de congés payés ne sera défalqué des congés légaux et conventionnels en cas de maladie jusqu'à une durée de 3 mois dans la période de référence du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

##### 5.5.2. Congés exceptionnels

Le personnel titulaire bénéficie, sur justification, de congés exceptionnels à l'occasion des événements prévus ci-dessous :

- mariage du salarié ou conclusion d'un Pacs : 5 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- décès du conjoint, du concubin ou du partenaire du Pacs : 4 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un parent, grands-parents ou beaux-parents : 2 jours ouvrés ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 2 jours ouvrés ;
- intervention chirurgicale (conjoint ou enfant) à partir du K20 : 1 jour ouvré ;
- déménagement : 2 jours ouvrés ;
- congé pour enfant malade de moins de 8 ans et sur présentation d'un certificat médical, prolongé jusqu'à 18 ans en cas de maladie prise en charge à 100 %, par année civile : 12 jours ouvrés.

Ces jours de congés exceptionnels seront obligatoirement pris au moment de l'événement qui les motive, sauf en ce qui concerne le congé exceptionnel en cas de mariage du salarié ou de naissance ou d'adoption d'un enfant.

Ils ne sont pas cumulables avec ceux prévus par le code du travail.

Il n'en demeure pas moins que, dans les hypothèses non couvertes par le congé pour enfant malade conventionnel ci-dessus décrit, le congé pour enfant malade prévu par l'article L. 122-28-8 du code du travail s'applique.

En revanche, dans le cas où le congé pour enfant malade ci-dessus prévu s'applique, ce congé ne se cumule pas avec le congé légalement prévu par l'article L. 122-28-8 du code du travail.

Enfin, il est précisé que les congés conventionnellement prévus n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont considérés comme temps de travail effectif.

##### 5.5.3. Ponts

Il est prévu 2 jours de pont par an si le calendrier le justifie et si leur suppression n'a pas été prévue dans l'accord d'entreprise portant sur la réduction du temps de travail.

##### 5.5.4. Congés conventionnels sans rémunération

En dehors des dispositions relatives aux congés sans rémunération prévus par les textes en vigueur (congé sabbatique, création d'entreprise, d'accompagnement de fin de vie, etc.), un personnel ayant au moins 3 ans d'ancienneté peut bénéficier d'un congé sans rémunération pour convenances personnelles, et ce dans la limite de 12 mois maximum dans la carrière.

Le salarié souhaitant bénéficier de ce congé sans rémunération doit en informer l'employeur au moins 3 mois à l'avance par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, en précisant la date de départ et la durée du congé. En cas de force majeure dûment justifiée, le préavis peut être réduit compte tenu de la durée de l'absence.

A l'issue du congé, le salarié doit retrouver son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, n'entraînant pas de modification du contrat de travail.

### Moyens de travail

#### Article 5.6

En vigueur étendu

##### 5.6.1. Véhicule professionnel

L'employeur peut mettre à disposition des personnels des véhicules dont il assure l'entretien.

## 5.6.2. Véhicule personnel

Lorsque le salarié, en accord avec l'employeur, est contraint de prendre son véhicule personnel à des fins professionnelles, l'indemnité forfaitaire kilométrique est réputée utilisée conformément à son objet, dans les limites fixées par les barèmes kilométriques annuellement publiés par l'administration fiscale.

## 5.6.3. Frais de déplacement

Le remboursement des frais de déplacement se fait dans des conditions identiques à celles prévues dans la fonction publique : sous la forme d'indemnité de repas, de nuitée et journalière.

## 5.6.4. Permis de chasser

L'employeur rembourse sur justificatifs le permis de chasser départemental validé ainsi que les cotisations annexes et l'assurance responsabilité civile obligatoire. S'il le juge opportun, l'employeur prend en charge le permis de chasser national.

## 5.6.5. Surveillance, prévention médicale et sanitaire

En sus de la surveillance médicale du travail obligatoire, les personnels pourront bénéficier, à leur demande ou à celle de l'employeur, des examens complémentaires dont les frais de dépistage seront à la charge de l'employeur, notamment pour la maladie de Lyme, de l'échinococcose, de la tularémie, etc.

### Sanctions

#### Article 5.7

En vigueur étendu

Le personnel est passible de sanctions disciplinaires lorsqu'il commet une faute professionnelle.

Toute sanction fera l'objet d'une notification écrite motivée à l'intéressé dans le respect des procédures édictées par le code du travail et par la présente convention.

#### 5.7.1. Sanctions du 1er degré

Avertissement.

Blâme avec inscription au dossier après 3 avertissements (cette sanction pouvant être notifiée sans avertissement préalable).

Ces sanctions sont rendues sans effet et retirées du dossier au-delà de 3 ans.

#### 5.7.2. Sanctions du 2e degré

Mise à pied disciplinaire.

Rétrogradation conformément au code du travail (baisse de responsabilités et de charge de travail obligatoires, nouveau contrat de travail).

Licenciement.

### Information

#### Article 5.8

En vigueur étendu

L'employeur est tenu de diffuser ou de tenir à disposition des personnels, dans les meilleurs délais et par les moyens les plus adaptés, toutes les circulaires et tous les documents administratifs ou techniques émanant de l'administration (DDAF, ONCFS, préfecture, ministères, etc.), de la fédération nationale des chasseurs, du syndicat national des chasseurs, ou de tout autre organisme concernant les personnels ou le service.

### Obligation de réserve et de discrétion

#### Article 5.9

En vigueur étendu

Les salariés sont tenus à une obligation de réserve liée aux informations qu'ils détiennent compte tenu de leurs responsabilités. Les membres du comité d'entreprise, des organismes paritaires et les représentants syndicaux ont une obligation de discrétion en contrepartie d'une connaissance approfondie des problèmes généraux de l'entreprise et qui ont été présentés comme confidentiels par les représentants de l'employeur (art. L. 432-7 du code du travail).

### Changement de niveau ou de fonction

#### Article 6

En vigueur étendu

Tout personnel titulaire peut être nommé par le président, en fonction des postes disponibles, à un poste de qualification supérieure ou différente avec son accord, sous réserve de remplir l'une des conditions suivantes :

- être titulaire des diplômes ou titres requis ;
- avoir satisfait à l'examen de contrôle de compétences ;
- avoir 10 années d'ancienneté professionnelle (durée ramenée à 5 années pour les personnels de niveau VI) et avoir manifesté une aptitude à exercer les fonctions d'un emploi du niveau immédiatement supérieur à celui dans lequel il a été classé dans le même collège, après avis de la commission paritaire de conciliation en formation collégiale.

Les personnels ne peuvent bénéficier qu'une seule fois de cet avancement au choix dans leur carrière.

Dans ce cas, le salarié est classé à l'indice égal ou immédiatement supérieur dans son ancien niveau, sans référence à l'échelon précédent et à l'ancienneté acquise.

## Titre II : Personnels de direction

En vigueur étendu

### 1. Classification des personnels de direction

NIVEAU	DÉFINITION	INDICATION	CATÉGORIE	MISSION REPÈRE de direction
I	Personnels occupant des emplois exigeant une formation de niveau supérieur à la maîtrise.	En plus d'une connaissance affirmée des fondements scientifiques d'une activité professionnelle, une qualification de niveau I nécessite une maîtrise du processus de conception, de recherche ou d'expertise.	Cadre hiérarchique - directeur niveau I ; - directeur adjoint (niveau I).	Le directeur assure sous l'autorité du président la coordination des services administratifs et techniques et la direction des personnels directement appointés par l'organisme employeur. Il assiste le président et le conseil d'administration dans l'exercice de leurs fonctions et est chargé d'assurer la mise en oeuvre de la politique définie par le conseil d'administration.

II	Personnels occupant des emplois exigeant une formation de niveau supérieur à la maîtrise.	A ce niveau, l'exercice d'une activité professionnelle salariée implique la maîtrise des fondements scientifiques de la profession, conduisant généralement à l'autonomie dans l'exercice de cette activité.	Cadre hiérarchique - directeur niveau II ; - directeur adjoint (niveau II).	Il a également pour mission : - de proposer, en concertation avec les différents services, des orientations budgétaires ; - de participer sous l'autorité du conseil d'administration à l'élaboration du projet de budget ; - d'assister le président en matière de gestion des ressources humaines pour le recrutement et l'embauche ; - de procéder, en concertation avec les responsables de service concernés : - à l'évaluation des compétences professionnelles et proposer les avancements, préalablement aux entretiens annuels d'évaluation individuelle. - à l'évaluation des besoins de formation préalablement aux entretiens professionnels ; - de proposer, en concertation avec les responsables de service concernés, les sanctions.
----	-------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Toute délégation de l'employeur aux personnels de direction devra être écrite. Celles ayant trait à la fonction d'employeur seront portées à la connaissance des autres salariés.

Le président ne pourra, en aucun cas, déléguer ses pouvoirs d'employeur au directeur devant le conseil des prud'hommes.

## 2. Moyens de travail

L'employeur met à la disposition des personnels les moyens matériels et les équipements nécessaires à l'accomplissement de leurs missions notamment en milieux particuliers (montagne, mer, zones humides, forêts, etc.).

### Titre III : Personnels administratifs

En vigueur étendu

#### 1. Définition

Est considéré comme personnel administratif tout personnel dont les missions principales figurent au tableau ci-dessous.

#### 2. Classification des personnels administratifs

NIVEAU	DÉFINITION	INDICATION	CATÉGORIE	MISSION REPÈRE administrative
I	Personnels occupant des emplois exigeant une formation de niveau supérieur à la maîtrise.	En plus d'une connaissance affirmée des fondements scientifiques d'une activité professionnelle, une qualification de niveau I nécessite une maîtrise du processus de conception, de recherche ou d'expertise.	Cadre hiérarchique ou fonctionnel - ingénieur niveau I.	Missions de niveau II, plus missions approfondies de défense juridique et financière de la chasse et de ses structures. Bilans de synthèse et rapports nécessitant des compétences dans des domaines particuliers (droit, sciences, etc.).
II	Personnels occupant des emplois exigeant une formation d'un niveau comptable à celui de la licence ou de la maîtrise.	A ce niveau, l'exercice d'une activité professionnelle salariée implique la maîtrise des fondements scientifiques de la profession, conduisant généralement à l'autonomie dans l'exercice de cette activité.	Cadre hiérarchique ou fonctionnel - ingénieur niveau II.	Encadrement. Coordination. Communication. Comptes rendus scientifiques complexes. Comptes rendus administratifs. Comptes rendus juridiques... Elaboration du schéma départemental de gestion cynégétique pour les aspects administratifs et juridiques.
III	Personnels occupant des emplois qui exigent des formations du niveau du DUT ou du BTS ou de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur.	La qualification de niveau III correspond à des connaissances et à des capacités de niveau supérieur sans toutefois comporter la maîtrise des fondements scientifiques des domaines concernés. Les capacités et connaissances requises permettent d'assurer de façon autonome ou indépendante des responsabilités et/ou d'encadrement et/ou de gestion.	Cadre hiérarchique ou fonctionnel - secrétaire administratif catégorie 1 ; - responsable comptable et financier.	Participation à l'élaboration du schéma départemental de gestion cynégétique pour les aspects administratifs et juridiques. Gestion financière, budget, bilan, analyse financière, suivi des placements, statistiques et prévisions, mission-conseil, suivi des assurances, paie et dossier des personnels. Tâches administratives complexes avec outils informatiques spécifiques. Elaboration de réponses faisant appel à des connaissances juridiques. Organisation des réunions statutaires. Encadrement du service administratif. Responsabilité du guichet unique.

IV	Personnels occupant des emplois de maîtrise ou de salarié hautement qualifié et pouvant attester un niveau de formation équivalant à celui du BP ou du BT ou des baccalauréats professionnel ou technologique (par exemple : le CSTC...).	Une qualification de niveau IV implique davantage de connaissances théoriques que le niveau V. Cette activité concerne principalement un travail technique qui peut être exécuté de façon autonome dans la limite des techniques qui y sont afférentes.	Non cadre - secrétaire administratif catégorie 2 (*); - comptable.	Saisie des écritures comptables, de la facturation, de la paie et des déclarations fiscales et sociales. Rédaction de courriers et de comptes rendus simples. Tenue des documents statutaires. Elaboration de réponses faisant appel à des notions juridiques. Réalisation des tâches administratives qui lui sont confiées. Participation au suivi administratif de dossiers (dégâts de gibier, permis de chasser...).
V	Personnels occupant des emplois exigeant un niveau de formation équivalant à celui du BEP ou du CAP et, par assimilation, du certificat de formation professionnelle des adultes (CFPA du premier degré, certificat de capacité).	Ce niveau correspond à une qualification complète pour l'exercice d'une activité bien déterminée avec la capacité d'utiliser des instruments et les techniques qui s'y rapportent. Cette activité concerne principalement un travail d'exécution qui peut être autonome dans la limite des techniques qui y sont afférentes.	Non-cadre - secrétaire.	Standard, accueil, tâches administratives courantes avec maîtrise des logiciels de bureautique (traitement de texte et tableur). Recueil et saisie de données (saisie dégâts de gibier...), classement, archivage, cessions et distributions de fournitures diverses.
VI	Personnels occupant des emplois n'exigeant aucun niveau de formation.	Ce niveau correspond à une absence complète de qualification. L'activité concerne un travail d'exécution sans autonomie.	Non-cadre - agent d'entretien.	Entretien des locaux et abords.

(\*) Sous réserve de la position de l'AGIRC pour ce qui concerne le régime de retraite.

Toute délégation de l'employeur aux cadres administratifs devra être écrite.

### 3. Moyens de travail

L'employeur met à la disposition des personnels les moyens matériels et les équipements nécessaires à l'accomplissement de leurs missions, notamment en milieu particuliers (montagne, mer, zones humides, forêts, etc.).

### Titre IV : Personnels techniques

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Accord du 7 décembre 2006 relatif au régime de prévoyance « décès-invalidité-incapacité »

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des chasseurs de France, dit ci-après le « SNCF »,
Organisations de salariés	Le SNPFDC-FGTA FO ; L'UPTEC UNSA ; La FGA-CFDT, il a été décidé et convenu ce qui suit en application des articles L. 911-1 et L. 242-1 du code de la sécurité sociale et de l'article 83-1 quater du code général des impôts.

### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Les salariés relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques sont affiliés, sans condition d'ancienneté, obligatoirement à un contrat collectif obligatoire de garanties décès, incapacité, invalidité.

Le présent accord s'applique aux personnels des fédérations régionales, départementales et interdépartementales ainsi qu'à ceux des associations et des groupements ayant une activité d'ordre cynégétique employant du personnel et dont les ressources de fonctionnement proviennent pour plus de 75 % des subventions versées par une ou plusieurs fédérations départementales, régionales, nationale des chasseurs. Ces organismes sont désignés par les termes : « les (ou des) fédérations ».

La fédération nationale des chasseurs de France, la fondation nationale pour la protection des habitats de la faune sauvage, l'union nationale des fédérations départementales de chasseurs et le syndicat national des chasseurs de France sont désignés par les termes : « les organismes nationaux ».

### Complément de salaire en cas de maladie ou d'accident

Article 2

En vigueur étendu

Le complément de salaire en cas de maladie ou d'accident est versé conformément à la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques, paragraphe 5.3.

L'organisme assureur prend le relais à l'issue de la période de 90 jours.

Les compléments de rémunération sont, en tout état de cause, calculés de telle sorte que le salarié ne perçoive pas globalement, après prélèvements de toute nature, un revenu net supérieur au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

### Cotisations au régime de prévoyance

Article 3

En vigueur étendu

Les cotisations au régime de prévoyance décès, incapacité, invalidité sont réparties conformément à la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques de la façon suivante :

- 90 % à la charge de l'employeur ;
- 10 % à la charge du salarié.

En vigueur étendu

Ces cotisations ont pour assiette la totalité du salaire brut au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

**Organisme assureur**

Article 4

En vigueur étendu

Le choix de l'organisme assureur, ainsi que des garanties, résulte d'une décision de la commission paritaire nationale permanente.

L'organisme assureur recommandé est la société d'assurance AXA collective. Le personnel est garanti dans le cadre d'un contrat d'assurance collective souscrit par le SNCF, en application du présent accord.

Les catégories de personnels couvertes :

- le personnel cadre entendu comme des salariés issus des dispositions des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention ;
- le personnel non cadre.

Les garanties et leurs conditions d'application sont détaillées ci-après.

<b>Garanties décès (en pourcentage des tranches A, B et C en fonction de l'assiette des cotisations)</b>	<b>Option 1</b>	<b>Option 2 (avec conjoint mais sans enfant à charge)</b>	<b>Option 3 (sans conjoint mais avec enfant à charge)</b>
<b>Décès ou invalidité absolue et définitive (IAD) toutes causes</b>			
Célibataire, veuf, divorcé, séparé de corps sans enfant à charge	150 %	-	-
Marié, pacsé, en concubinage sans enfant à charge	220 %	420 %	-
Marié, célibataire, veuf, divorcé, séparé de corps, concubin, pacsé avec 1 enfant à charge	290 %	-	500 %
Majoration par enfant à charge supplémentaire au-delà de un	70 %	-	70 %
<b>Décès ou invalidité absolue et définitive (IAD) par accident</b>			
Capital supplémentaire au capital décès toutes causes	100 % du capital décès toutes causes		
<b>Rente éducation</b>			
Jusqu'au 10e anniversaire de l'enfant	5 %	-	5 %
Du 11e au 17e anniversaire de l'enfant	10 %	-	10 %
Du 18e au 26e anniversaire de l'enfant si poursuite d'études, contrat d'apprentissage ou contrat d'alternance	15 %	-	15 %
<b>Rente de conjoint</b>			
Rente temporaire (au bénéfice du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin)	0,50 % du salaire (x-25)	0,50 % du salaire (x-25)	-
Rente viagère (au bénéfice du conjoint, du partenaire lié par un Pacs)	1 % du salaire (65-x)	1 % du salaire (65-x)	-
Majoration par enfant	10 % de la rente	10 % de la rente	-
Rente d'orphelin	50 %	50 %	-
Garantie substitutive en cas d'IAD d'un assuré sans conjoint	100 %	100 %	-
<b>Double effet</b>			
Décès simultané ou postérieur du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin	100 % du capital décès toutes causes		

<b>Garanties incapacité temporaire de travail et invalidité permanente (en pourcentage des tranches A, B et C en fonction de l'assiette des cotisations)</b>	
<b>Incapacité temporaire de travail</b>	
Franchise	90 jours continus d'arrêt de travail
Montant de l'indemnité journalière	85 % du salaire brut sous déduction des prestations de la sécurité sociale ou de la MSA
<b>Invalidité permanente (hors accident du travail ou maladie professionnelle)</b>	
Invalidité 1re catégorie	54 % du salaire
Invalidité 2e catégorie	90 % du salaire
Invalidité 3e catégorie	90 % du salaire
Sous déduction des prestations de la sécurité sociale ou de la MSA	
<b>Invalidité permanente (en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle)</b>	
Taux d'incapacité supérieur ou égal à 33 % et inférieur à 66 %	N/66 de la rente ci-dessous
Taux d'incapacité supérieur ou égal à 66 %	90 % du salaire sous déduction des prestations de la sécurité sociale ou de la MSA
Aucune rente n'est servie si le taux d'invalidité est inférieur à 33 %	

Catégories de personnels couvertes :

- le personnel cadre entendu comme des salariés issus des dispositions des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention ;
- le personnel non cadre.

Total de cotisation global

Personnel cadre :

- 2 % de la tranche A du salaire brut soumis à cotisation ;
- 2,45 % des tranches B et C du salaire brut soumis à cotisation.

Personnel non cadre :

- 2,20 % des tranches A et B du salaire brut soumis à cotisation.

Exclusions. - Toutes garanties

L'assureur couvre les risques en cas de décès, de perte totale et irréversible d'autonomie et d'incapacité totale de travail ou d'invalidité permanente, à l'exclusion de ceux résultant :



- d'un suicide ou d'une tentative de suicide de l'assuré au cours de la première année d'assurance. Si l'assuré était précédemment garanti au titre d'un contrat d'assurance de groupe à adhésion obligatoire au sens de l'article 2 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, pour des niveaux de garanties similaires, sans qu'il y ait eu interruption des garanties, le délai de 1 an est supprimé ;
- de guerres civiles ou étrangères, invasions, agressions étrangères, hostilités (que la guerre soit déclarée ou non) ;
- de la participation active de l'assuré à une guerre passive (où la France ne participerait pas), une rébellion, une révolution, une insurrection, une prise de pouvoir, un mouvement populaire, une émeute, un acte de terrorisme, étant précisé que les cas de légitime défense, d'assistance à personne en danger et d'accomplissement du devoir professionnel sont garantis ;
- d'un déplacement ou séjour dans une des régions ou un pays formellement et dans tous les cas déconseillés par le ministère français des affaires étrangères. Pour les personnes déjà présentes dans cette région à la date de l'inscription de cette zone sur la liste dudit ministère, l'exclusion ne s'applique qu'à compter du 14e jour suivant cette inscription.

Toutefois, en cas de déplacement ou de séjour pour raison professionnelle l'assureur pourra proposer des conditions de maintien d'assurance.

Garanties décès accidentel et incapacité de travail

Invalité permanente

L'assureur couvre les risques décès accidentel ou perte totale et irréversible d'autonomie accidentelle et incapacité de travail - invalidité permanente dans les conditions prévues au paragraphe précédent, à l'exclusion des accidents résultant :

- du fait intentionnel du bénéficiaire ou de l'assuré ;
- de la pratique par l'assuré de toute activité sportive non représentée par une fédération sportive ;
- de la pratique par l'assuré de toute activité sportive sans respecter les règles élémentaires de sécurité recommandées par les pouvoirs publics ou par la fédération du sport correspondant à l'activité. Il appartiendra à l'assureur de prouver que ces règles ont été violées ;
- de la participation de l'assuré à tout sport et/ou compétition à titre professionnel ;
- de la navigation aérienne de l'assuré :
  - à bord d'un appareil non muni d'un certificat valable de navigabilité ou piloté par une personne ne possédant ni brevet ni licence ou titulaire d'un brevet ou d'une licence périmée ;
  - avec l'utilisation d'un parachute, d'un deltaplane, d'un parapente, d'un appareil ultra-léger motorisé (ULM) ou de tout engin assimilé ;
  - au cours d'un meeting, d'un raid sportif, d'un vol acrobatique, d'une tentative de record, d'un essai préparatoire, d'un essai de réception, d'un saut en parachute non motivé par une raison de sécurité ;
- des conséquences directes ou indirectes d'une transmutation de noyaux d'atomes ou de la radioactivité.

Garanties décès accidentel

L'assureur couvre les risques de décès accidentel ou de perte totale et irréversible d'autonomie accidentelle, dans les conditions prévues au paragraphe précédent, à l'exclusion des accidents résultant :

- de l'état d'alcoolémie de l'assuré constaté par un taux égal ou supérieur à celui défini par le code de la circulation routière en vigueur au moment de l'accident ;
- de l'usage par l'assuré de stupéfiants ou de substances médicamenteuses en l'absence ou en dehors des limites de prescription médicale ;
- d'attentats ou d'actes de nature terroriste utilisant directement ou indirectement toute arme ou toute matière, qu'elles soient radioactives, d'origine chimique ou d'origine bactériologique ou virale ;
- de l'action directe ou indirecte de tout agent biologique.

### Maintien des garanties en cas de changement d'organisme assureur

#### Article 5

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur continueront d'être revalorisées selon le même mode que le contrat précédent. Les garanties décès seront également maintenues au profit des personnes bénéficiant des prestations incapacité - invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance. La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation. Les prestations décès, lorsqu'elles prennent la forme de rentes, continueront d'être revalorisées après la résiliation du contrat de garantie collective.

### Gestion du régime

#### Article 6

En vigueur étendu

Le contrat de prévoyance décès-incapacité-invalidité sera géré par le cabinet Mercer.

La commission paritaire nationale permanente pilote le régime à raison de 2 réunions minimum par an.

### Révision du choix de l'organisme assureur

#### Article 7

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la commission paritaire nationale permanente devra, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'effet des différents régimes ci-dessus, réexaminer le choix de l'organisme assureur et de l'intermédiaire gestionnaire désigné. A cet effet, elle se réunira 6 mois avant l'échéance, à l'initiative de la partie la plus diligente. Ces dispositions n'interdisent pas, avant cette date, la modification, la résiliation ou le non-renouvellement, par accord paritaire, de l'un ou de la totalité des différents contrats de garanties collectives. Un nouvel accord matérialisera le changement d'organisme assureur et la souscription du nouveau contrat.

### Information des salariés

#### Article 8

En vigueur étendu

Une note d'information, résumant les principales dispositions des différents contrats, sera remise, conformément à la loi, à chacun des salariés bénéficiaires des garanties. Il en ira de même en cas de modification des garanties ou du contrat.

### Portabilité

#### Article 9

En vigueur étendu

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 a généralisé un dispositif de 'portabilité', permettant aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien des régimes de prévoyance (frais de santé et incapacité-invalidité-décès) dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail (à l'exception du licenciement pour faute lourde) ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par la loi :

- le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du

chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

- les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

- le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

- l'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

- la structure signalera le maintien de ces garanties, qui est gratuit pour le bénéficiaire, dans le certificat de travail et informera l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

La portabilité des droits est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties à la date de la cessation du contrat de travail.

*(1) Ce dispositif entrera en vigueur le 1er juin 2015. Les cotisations finançant la portabilité seront arrêtées par la commission paritaire en accord avec l'organisme assureur et seront réparties, le moment venu, dans les mêmes conditions que la cotisation définie au présent accord. Tout décalage éventuel dans la mise en oeuvre de cette réforme entraînera un report de son application conventionnelle.*

#### **Durée. - Dépôt. - Publicité**

##### **Article 10**

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être modifié ou dénoncé selon les modalités prévues aux articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail.

Il sera déposé conformément à la loi.

Il sera porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

## **Accord du 7 décembre 2006 relatif au régime de complémentaire santé**

### **Signataires**

Organisations patronales	Le syndicat national des chasseurs de France, dit ci-après le « SNCF »,
Organisations de salariés	Le SNPFDC FGTA-FO ; L'UPTEC-UNSA ; La FGA-CFDT, il a été décidé et convenu ce qui suit, en application des articles L. 911-1 et L. 242-1 du code de la sécurité sociale et de l'article 83-1 quater du code général des impôts :

### **Champ d'application**

#### **Article 1er**

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux personnels des fédérations régionales, départementales et interdépartementales ainsi qu'à ceux des associations et des groupements ayant une activité d'ordre cynégétique employant du personnel et dont les ressources de fonctionnement proviennent pour plus de 75 % des subventions versées par une ou plusieurs fédérations départementales, régionales et nationale des chasseurs. Ces organismes sont désignés par les termes : « les (ou des) fédérations ».

La fédération nationale des chasseurs de France, la fondation nationale pour la protection des habitats de la faune sauvage, l'union nationale des fédérations départementales de chasseurs et le syndicat national des chasseurs de France sont désignés par les termes : « les organismes nationaux »

Leurs salariés sont affiliés obligatoirement à un contrat collectif des garanties « frais médicaux » complémentaire santé dans les conditions ci-après :

L'adhésion au régime est obligatoire pour tous les salariés.

Cependant, les personnes suivantes auront la faculté de refuser l'adhésion au régime :

- les salariés à durée déterminée et les apprentis, avec l'obligation spécifique pour ceux titulaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois de justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts à titre individuel pour les mêmes garanties, en produisant tous documents utiles ;

- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

- les salariés bénéficiant, y compris en qualité d'ayants droit, d'une couverture collective de remboursement de frais médicaux servie :

- dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire remplissant les conditions mentionnées au 6e alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

S'agissant des couples de salariés au sein de la même structure associative, dans la mesure où les conjoints tels que définis par le contrat d'assurance collective peuvent bénéficier à titre optionnel de la couverture collective des salariés, les deux membres du couple ont le choix de s'affilier ensemble ou séparément.

Afin qu'une telle dérogation soit mise en oeuvre, les salariés en couple devront en formuler la demande expresse et par écrit auprès de la structure dont ils relèvent, et indiquer à cette occasion quel membre du couple se verra précompter la cotisation au financement du régime obligatoire.

- par le régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;

- par le régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 ;

- dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;

- dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

- le régime spécial des gens de mer (ENIM) ;

- dans le cadre des contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelles ;

- caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

Ces salariés devront solliciter, par écrit, auprès de la structure dont ils relèvent, leur dispense d'adhésion au régime de remboursement de frais médicaux et produire chaque année dans les délais tout justificatif attestant cette couverture. A défaut, ils seront obligatoirement affiliés au régime ;

- les salariés qui, à la date de mise en place du présent régime ou de leur embauche si elle est postérieure, sont bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale ou de la couverture maladie universelle complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale, sous réserve de produire, d'une part, la décision administrative d'attribution de l'une desdites aides et, d'autre part, tout

document attestant la souscription d'un contrat individuel et de sa date d'échéance.

Cette faculté de ne pas adhérer au régime ne vaut que jusqu'à la date où les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide.

Ces salariés devront solliciter, par écrit, auprès de la structure dont ils relèvent, leur dispense d'adhésion au régime de remboursement de frais médicaux et produire tout justificatif requis. A défaut d'écrit et de justificatif adressés à l'employeur dans les délais fixés par lui, ils seront obligatoirement affiliés au régime ;

- les salariés qui, à la date de mise en place du présent régime ou de leur embauche si elle est postérieure, sont déjà couverts par une assurance individuelle remboursement de frais médicaux, et ce pour la durée restant à courir jusqu'à la prochaine date d'échéance du contrat individuel. Si le contrat prévoit une clause de renouvellement tacite, la dispense prend fin à la date de renouvellement tacite. Pour ce faire, les salariés devront produire tout document attestant l'existence du contrat individuel et de sa date d'échéance.

Ces salariés devront solliciter, par écrit, auprès de la structure dont ils relèvent, leur dispense d'adhésion au régime de remboursement de frais médicaux et produire tout justificatif requis. A défaut d'écrit et de justificatif adressés à l'employeur dans les délais fixés par lui, suivant la date de mise en place du présent régime ou de leur embauche, ils seront obligatoirement affiliés au régime.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser au régime lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

### Organisme assureur et garanties

#### Article 3

En vigueur étendu

L'organisme assureur recommandé est la société d'assurance AXA collective. Le personnel est garanti dans le cadre d'un contrat d'assurance collective souscrit par le SNCF, en application du présent accord.

#### Tableau

\*MODIFIÉ\*

#### Régime frais de santé ensemble du personnel

Nature des soins	Montant des prestations au 01/01/2016
<b>HOSPITALISATION (médicale, chirurgicale et psychiatrique)</b>	
Frais de séjour-	
Secteur conventionné	100 % des Frais Réels
Secteur non conventionné	90 % des Frais Réels limité à 400 % de la Base de Remboursement
Honoraires	
Secteur conventionné	Médecins CAS : Rbt MSA + TM + 300 % BR
Secteur non conventionné	Médecins non CAS : Rbt MSA + TM + 100 % BR
Forfait journalier hospitalier	100 % des Frais Réels
Chambre particulière (y compris Maternité)	3 % PMSS/ jour
Frais d'accompagnement (enfant de moins de 16 ans)	40 € par jour limité à 60 jours par an
<b>FRAIS MEDICAUX COURANTS</b>	
Consultations/ visites généralistes conventionnés ou non conventionnés	Médecins CAS : Rbt MSA + TM + 100 % BR
Consultations/ visites spécialistes conventionnés ou non conventionnés	Médecins non CAS : Rbt MSA + TM + 80 % BR
Auxiliaires médicaux	200 % de la Base de Remboursement
Analyses	
Actes d'imagerie/ actes de radiologie et électroradiologie conventionnés ou non conventionnés	Médecins CAS : Rbt MSA + TM + 100 % BR Médecins non CAS : Rbt MSA + TM + 80 % BR
Actes de spécialité/ actes techniques médicaux conventionnés ou non conventionnés	
Densitométrie osseuse	75 € par an et par bénéficiaire
Sevrage tabagique (bénéficiaire 16 ans et plus)	50 % des Frais Réels maxi 100 € au Total
Ostéopathie, chiropraxie, acupuncture	40 € par séance (maxi 3 séances/ an/ bénéficiaire)
Consultation diététicien enfant moins de 12 ans	100 % des Frais Réels limité à 30 €/ consultation max 2 séances par an
<b>PHARMACIE</b>	
Pharmacie	Ticket Modérateur
Vaccins non pris en charge par la Sécurité sociale/ MSA mais prescrits	100 % des Frais Réels
Vaccins non pris en charge par la Sécurité sociale/ MSA et non prescrits	6 % PMSS/ an/ bénéficiaire
<b>TRANSPORT</b>	
Transport des malades	100 % des Frais Réels
<b>MATERNITE-ADOPTION</b>	
Naissance simple	20 % PMSS
Naissance multiple	40 % PMSS
<b>FRAIS D'OPTIQUE</b>	<b>1 équipement tous les 2 ans sauf pour les mineurs ou en cas d'évolution de la vue où un équipement peut être remboursé tous les ans</b>
Verres unifocaux ou multifocaux	Voir Grille Optique
Monture	150 €
Lentilles prises en charge ou non par la Sécurité sociale/ MSA	10 % PMSS/ an/ bénéficiaire (minimum Rbt MSA + TM)
Chirurgie réfractive	305 € par oeil/ an/ bénéficiaire
<b>FRAIS DENTAIRES</b>	<b>Plafond dentaire de 100 % PMSS/ an/ Bénéficiaire (hors implantologie)</b>
Soins dentaires (y compris Inlays Onlays)	200 % BR (si plafond atteint Rbt MSA + TM)
Prothèses dentaires prises en charge par la Sécurité sociale/ MSA	420 % BR (si plafond atteint Rbt MSA + TM + 25 % BR)
Prothèses dentaires provisoire fixe non prises en charge par la Sécurité sociale/ MSA	430 €
Pilier de bridge sur dent saine	537,50 €
Orthodontie prise en charge par la Sécurité sociale/ MSA	300 % BR (si plafond atteint Rbt MSA + TM + 25 % BR)
Orthodontie non prise en charge par la Sécurité sociale/ MSA (début de traitement avant 26 ans)	300 % de la Base de Remboursement dans la limite à 580,50 € par semestre avec un maximum de 4 semestres consécutifs
Implantologie (maximum 3 implants par an)	
-pose de l'implant	645 €

-faux moignon implantaire	215 €
-couronne	537,50 €
Parodontologie	
-Curetage : surfaçage	144,60 € par séance (maxi 2 séances par an/ bénéficiaire)
-Grefte gingivale	430 € (maxi une greffe par an/ bénéficiaire)
-Allongement coronaire	72,30 € par intervention (4 interventions max/ an/ bénéficiaire)
-Lambeau	215 € (max 4 interventions par an/ bénéficiaire)
<b>APPAREILLAGE</b>	
Prothèses auditives	200 % de la Base de Remboursement + 50 % PMSS/ an
Gros et petit appareillage	300 % de la Base de Remboursement
Autres prothèses prises en charge par la Sécurité sociale/ MSA	300 % de la Base de Remboursement
Orthopédie	300 % de la Base de Remboursement
Fournitures médicales, pansements	100 % des Frais Réels
<b>CURE THERMALE (21 jours maximum)</b>	
Cure thermale prises en charge par la Sécurité sociale/ MSA (Transport et Hébergement)	25 % PMSS dans la limite des frais restant à charge
<b>ALLOCATION OBSEQUES</b>	
Assuré, conjoint, concubin, pacsé, enfant	100 % PMSS limité aux frais réels pour les enfants de moins de 12 ans

Grille optique

Type de verre	Puissance sphère	Cylindre	Garantie par verre	
			Adulte	Enfant
Unifocaux-Classe 1	0 à 2 2,25 à 4	≤ 2	159 €	127 €
Unifocaux-Classe 2	0 à 4 4,25 à 6	> 2 ≥ 2	159 €	127 €
Unifocaux-Classe 3	4,25 à 6 6,25 à 8	> 2 ≥ 2	159 € 223 €	159 € 191 €
Unifocaux-Classe 4	6,25 à 8 > 8	> 2 Tous	223 €	191 €
Multifocaux-Classe 1	0 à 2 4,25 à 6	≤ 2	286 €	254 €
Multifocaux-Classe 2	0 à 4 4,25 à 6	> 2 ≥ 2	286 €	254 €
Multifocaux-Classe 3	4,25 à 6 6,25 à 8	> 2 ≥ 2	300 €	300 €
Multifocaux-Classe 4	6,25 à 8 > 8	> 2 Tous	300 €	300 €

Tableau

En vigueur non étendu

Régime frais de santé ensemble du personnel

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

[https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2020/0014/boc\\_20200014\\_0000\\_0010.pdf](https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2020/0014/boc_20200014_0000_0010.pdf)

**Gestion du régime**

Article 4

En vigueur étendu

Le contrat de complémentaire santé du personnel « des fédérations » sera géré par le cabinet Mercer.

La commission paritaire nationale permanente pilote le régime à raison de 2 réunions au minimum par an.

**Révision du choix de l'organisme assureur**

Article 5

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la commission paritaire nationale permanente devra, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'effet des différents régimes ci-dessus, réexaminer le choix de l'organisme assureur et de l'intermédiaire gestionnaire désignés. A cet effet, elle se réunira 6 mois avant l'échéance, à l'initiative de la partie la plus diligente. Ces dispositions n'interdisent pas, avant cette date, la modification, la résiliation ou le non-renouvellement, par accord paritaire, de l'un ou de la totalité des différents contrats de garanties collectives. Un nouvel accord matérialisera le changement d'organisme assureur ou d'intermédiaire et la souscription du nouveau contrat.

**Information des salariés**

Article 6

En vigueur étendu

Une note d'information, résumant les principales dispositions des différents contrats, sera remise, conformément à la loi, à chacun des salariés bénéficiaires des garanties. Il en ira de même en cas de modification des garanties ou du contrat.

**Portabilité**

Article 7

En vigueur étendu

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 a généralisé un dispositif de 'portabilité', permettant aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien des régimes de prévoyance (frais de santé et incapacité-invalidité-décès) dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise en cas de rupture de leur contrat de travail (à l'exception du licenciement pour faute lourde), ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par la loi :

- le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
- l'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;
- la fédération départementale signalera le maintien de ces garanties, qui est gratuit pour le bénéficiaire, dans le certificat de travail et informera l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail ;
- la portabilité des droits est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties à la date de la cessation du contrat de travail.

#### **Durée. - Dépôt. - Publicité**

##### **Article 8**

En vigueur non étendu

Le présent avenant s'incorpore à l'accord du 7 décembre 2006 qu'il modifie. Il est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1er janvier 2020.

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes des Hauts-de-Seine.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les mêmes conditions que l'accord collectif du 7 décembre 2006 auquel il se rapporte (articles L. 2222-5, L. 2261-7 et suivants et L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail), selon les modalités ci-après définies :

Chaque organisation syndicale signataire ou adhérente pourra demander à tout moment la révision du présent accord. La demande de révision doit être notifiée aux autres signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois après la date de réception de la demande de révision.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation étudiera toute modification ou révision de l'accord.

Les modifications soumises à la CPPNI et décidées par celle-ci, devront donner lieu à des avenants, conclus conformément aux dispositions légales, qui se substitueront de plein droit aux dispositions du présent accord qu'ils modifient ou les complètent.

Chaque partie signataire peut dénoncer le présent accord. La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

Cette dénonciation prendra effet 3 mois après réception de cette demande.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord dénoncé continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

## **Accord du 13 décembre 2007 relatif au régime de retraite supplémentaire**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Syndicat national des chasseurs de France (SNCF).
Organisations de salariés	SNPFDC FGTA-FO ; UPTEC-UNSA ; FGA-CFDT.

En vigueur étendu

Après avoir rappelé qu'un accord collectif professionnel relatif au régime de retraite supplémentaire des salariés relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques a été signé le 19 décembre 2006, à effet au 1er janvier 2007 :

- cet accord ne visait que les dispositions afférentes à l'ensemble des salariés, à l'exception des dispositions spécifiques applicables aux cadres, qui devaient faire l'objet de négociations ultérieures ;

- ces négociations ont abouti en 2007, de telle sorte qu'il convient de remplacer les dispositions de l'accord professionnel n° 3 du 19 décembre 2006,

il a été décidé et convenu ce qui suit en application des articles L. 911-1 et L. 242-1 du code de la sécurité sociale et de l'article 83 (2°) du code général des impôts.

#### **Champ d'application**

##### **Article 1er**

En vigueur étendu

Les salariés relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques sont affiliés, sans condition d'ancienneté, à un contrat collectif obligatoire de retraite supplémentaire.

Au sens du présent accord, les fédérations régionales, départementales et interdépartementales des chasseurs sont désignées par les termes « les (ou des) fédérations ».

La fédération nationale des chasseurs, la fondation nationale pour la protection des habitats et le syndicat national des chasseurs de France sont désignés par le vocable « les organismes nationaux ».

#### **Dispositions applicables à l'ensemble des salariés**

##### **Article 2**

En vigueur étendu

Les salariés sont affiliés, sans condition d'ancienneté, obligatoirement à un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies. Cette cotisation est répartie à raison de 90 % à la charge de l'employeur et de 10 % à la charge du salarié.

#### **Taux de cotisation des non-cadres**

##### **Article 3**

En vigueur étendu

Le taux des cotisations applicable aux non-cadres sera de 3,40 % sur la tranche A des salaires et de 2 % sur la tranche de salaire supérieure à la tranche A, au sens de la législation de la sécurité sociale.

Le personnel non cadre est entendu comme les salariés ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de

prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

### Taux de cotisation des cadres

#### Article 4

En vigueur étendu

Le taux des cotisations applicable aux cadres sera de 6,90 % sur la tranche A du salaire et de 2 % sur le salaire supérieur à la tranche A, au sens de la législation de la sécurité sociale.

Le personnel cadre est entendu comme les salariés cadres relevant de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et salariés « assimilés cadres » définis par l'article 4 bis de cette convention, ainsi que les salariés non cadres définis par l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

### Réversion

#### Article 5

En vigueur étendu

En application de l'article L. 912-4 du code de la sécurité sociale, les règles applicables à la réversion sont les suivantes :

- lors de la liquidation de ses droits, le bénéficiaire aura le choix entre une rente non réversible et une rente réversible au profit de son conjoint ;
- en cas de réversion, le montant de la rente sera réduit en fonction du taux de réversibilité choisi et de l'âge du bénéficiaire désigné ;
- les ex-conjoints séparés de corps ou divorcés non remariés, quelle que soit la cause de la séparation de corps ou du divorce, bénéficieront obligatoirement d'une fraction de la pension de réversion. En cas d'attribution d'une pension au conjoint survivant et au(x) conjoint(s) séparé(s) de corps ou divorcé(s), les droits de chacun d'entre eux seront répartis au prorata de la durée respective de chaque mariage par rapport à la durée totale des mariages.

### Choix de l'organisme assureur et gestion du régime

#### Article 6

En vigueur étendu

Le choix de l'organisme assureur, ainsi que des garanties, résulte d'une décision de la commission paritaire nationale permanente qui pilote le régime à raison d'une réunion minimum par an.

A compter du 1er janvier 2011, le régime professionnel de retraite supplémentaire des salariés cadres et non cadres est intégralement assuré par Arial, dans le cadre d'un contrat collectif obligatoire souscrit par le SNCF, et géré par l'intermédiaire de la société Mercer (1).

(1) Article étendu à l'exclusion des termes : « et géré par l'intermédiaire de la société Mercer » comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 10 août 2011, art. 1er)

### Révision du choix de l'organisme assureur

#### Article 7

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la commission paritaire nationale permanente devra, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'effet du régime ci-dessus, réexaminer le choix de l'organisme assureur désigné et de l'intermédiaire. A cet effet, elle se réunira 6 mois avant l'échéance, à l'initiative de la partie la plus diligente. Ces dispositions n'interdisent pas, avant cette date, la modification, la résiliation ou le non-renouvellement, par accord paritaire, du contrat de garanties collectives. Un nouvel accord matérialisera le changement d'organisme assureur et la souscription du nouveau contrat.

#### Article 7-Bis

En vigueur étendu

En l'absence de compte épargne-temps au sein des fédérations et des organismes nationaux, les salariés peuvent, dans la limite de 5 jours par an, affecter les sommes correspondant à des jours de repos non pris au financement du régime de retraite supplémentaire de branche dont ils bénéficient.

Cette faculté est ouverte aux salariés sous réserve que la possibilité de ne pas prendre des jours de repos soit offerte par l'employeur. La mise en œuvre de ce droit est ainsi conditionnée notamment au respect du cadre conventionnel et contractuel relatif à la durée du travail au sein de chaque fédération ou organisme national.

Le congé annuel prévu aux articles L. 3141-1 et suivants du code du travail ne peut être affecté au dispositif de retraite supplémentaire que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables.

Les jours de congés investis dans le régime de retraite supplémentaire, à la demande du salarié, le sont pour la valeur de l'indemnité de congés calculée selon les dispositions des articles L. 3141-22 à L. 3141-25.

Les conditions dans lesquelles le salarié peut affecter les sommes à l'organisme assureur sont précisées dans un avenant au contrat d'assurance souscrit avec l'organisme désigné pour garantir le régime de retraite supplémentaire de branche. Elles feront l'objet d'une note d'information spécifique rédigée par l'organisme assureur et remise aux salariés par les fédérations ou organismes nationaux.

La mise en œuvre du dispositif prévu par l'article L. 3334-8 du code du travail ne donne lieu à aucun versement complémentaire de l'employeur.

### Information des salariés

#### Article 8

En vigueur étendu

Une note d'information résumant les principales dispositions du contrat sera remise, conformément à la loi, à chacun des salariés bénéficiaires des garanties. Il en ira de même en cas de modification des garanties ou du contrat.

Les salariés recevront chaque année un relevé de leurs avoirs, dans le cadre du contrat de retraite supplémentaire.

### Durée, dépôt, publicité

#### Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord remplace l'accord du 19 décembre 2006 ayant le même objet.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet au 1er janvier 2008.

Il pourra être modifié ou dénoncé selon les modalités prévues aux articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail.

Il sera déposé conformément à la loi.

Il sera porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

## Avenant du 22 mai 2008 relatif au régime de retraite supplémentaire

### Signataires

Organisations patronales	Le syndicat national des chasseurs de France (SNCF).
--------------------------	------------------------------------------------------

<b>Signataires</b>	
Organisations de salariés	Le SNPFDC FGTA-FO ; L'UPTEC-UNSA ; La FGA-CFDT.

En vigueur étendu

Après avoir rappelé que :

- le régime de retraite supplémentaire des salariés relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques a fait l'objet d'un accord en date du 13 décembre 2007 ;
  - suite à l'accord du 19 décembre 2006, le contrat antérieurement souscrit auprès des AGF par les organismes employeurs a été résilié ;
  - et en prolongement de la réunion de la commission paritaire du 9 novembre 2007, il a été obtenu des AGF le transfert des provisions mathématiques du contrat en ce qui concerne les droits des salariés actifs,
- il a, en conséquence, été convenu ce qui suit :

#### **Transfert des provisions mathématiques du contrat AGF**

##### Article 1er

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale permanente prend acte de la négociation qui a été menée par le cabinet Mercer et entérine le transfert des provisions mathématiques du contrat AGF.

Ce transfert a été effectif à compter du 4 mars 2008.

L'ensemble des encours individuels a été affecté sur les comptes ouverts auprès d'Arial Assurance.

Ce transfert porte sur les provisions mathématiques afférentes aux prestations non liquidées.

Restent donc couverts par le contrat AGF :

- les salariés dont les rentes ont été liquidées avant la date du transfert ;
- les salariés bénéficiant de la garantie exonération en raison de leur état de santé.

La commission paritaire nationale permanente a pris connaissance des conditions de ce transfert et les approuve.

#### **Durée, dépôt, publicité**

##### Article 2

En vigueur étendu

Cet avenant aura la même durée que l'accord qu'il modifie et auquel il s'incorpore. Il sera déposé, à l'initiative du SNCF, dans les conditions prévues par la loi. Il fera l'objet des mesures de publicité légale.

Chaque salarié concerné par le transfert et bénéficiaire du contrat Arial Assurance recevra, conformément à la loi, une notice d'information détaillée, précisant notamment les garanties et leurs modalités d'application.

### **Avenant n° 6 du 3 novembre 2009 relatif à la période d'essai**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	SNCF.
Organisations de salariés	FGTA CGT-FO ; FGA CFDT ; UPTEC UNSA.

#### **Préambule**

En vigueur étendu

La loi n° 2008-596 a profondément modifié les règles applicables en matière de période d'essai.

Les parties ont en conséquence souhaité conclure le présent accord en vue de mettre en conformité les dispositions conventionnelles existantes avec ces nouvelles dispositions légales et de préciser les durées de période d'essai applicables aux différentes catégories professionnelles concernées en contrat à durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord se substituent donc intégralement aux dispositions prévues par l'article 4. 2. 2 de la convention collective.

Elles annulent donc et remplacent ces dispositions.

#### **Objet de la période d'essai**

##### Article 1er

En vigueur étendu

Les parties entendent rappeler que la période d'essai a pour objet de permettre à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions exercées lui conviennent.

#### **Durée de la période d'essai**

##### Article 2

En vigueur étendu

Les parties entendent modifier l'ensemble des durées de période d'essai existantes, à l'exception de la durée applicable aux personnels de direction.

Les durées de périodes d'essai applicables aux différentes catégories de salariés seront désormais les suivantes :

- ouvriers et employés (niveaux V et VI de la convention collective) : 2 mois renouvelables une fois pour une durée au maximum équivalente ;
- techniciens et agents de maîtrise (niveau IV de la convention collective) : 3 mois renouvelables une fois pour une durée au maximum équivalente ;
- cadres (personnels administratifs et techniques) dont les fonctions correspondent à une classification comprise entre III bis jusqu'au niveau I : 4 mois renouvelables une fois pour une durée au maximum équivalente ;
- personnel de direction : la durée de la période initiale d'essai et de son renouvellement étant inchangées, elles demeureront fixées à 6 mois renouvelables une fois pour une durée au maximum équivalente.

Il est rappelé que le principe de la période d'essai et sa durée ainsi que le principe du renouvellement devront être prévus par le contrat de travail.

#### **Renouvellement**

##### Article 3

En vigueur étendu

Comme indiqué à l'article 2, la période d'essai initiale est renouvelable une fois pour l'ensemble des catégories professionnelles.

La possibilité de renouveler la période d'essai est toutefois conditionnée à l'extension du présent accord.

Ce renouvellement doit intervenir par accord écrit entre les parties au plus tard le dernier jour de la période d'essai initiale.

Il sera alors précisé la durée du renouvellement envisagé, qui ne pourra excéder les durées visées à l'article 2 ci-dessus.

### **Délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai**

#### **Article 4**

En vigueur étendu

La période d'essai pourra être rompue par l'employeur ou le salarié à la condition de respecter les délais de prévenance légaux.

A cet égard, il est précisé qu'à ce jour, les délais de prévenance légaux sont les suivants :

1. Rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur dès lors que le contrat prévoit une période d'essai d'au moins 1 semaine :

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

Il est rappelé que la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

2. Rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié.

Le salarié doit dans ce cas respecter un délai de prévenance de 48 heures ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

### **Dispositions générales**

#### **Article 5**

En vigueur étendu

Sauf accord entre les parties, la période d'essai prévue dans le cadre du présent accord ne s'applique pas au salarié ayant déjà satisfait avec succès à la même obligation dans le même emploi dans un autre organisme employeur relevant du champ d'application de la présente convention.

Sans avis de rupture du contrat, pendant ou à l'issue de la période d'essai, le personnel est titularisé sans aucune formalité.

### **Dispositions finales**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du jour suivant son dépôt.

Les dispositions relatives au renouvellement de la période d'essai n'entreront en vigueur quant à elles qu'au lendemain de l'extension du présent accord.

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions prévues par les articles 1. 4 et 1. 5 de la convention collective.

Il fera l'objet des formalités de notification à l'ensemble des organisations syndicales.

En outre, il sera procédé aux formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues par la loi.

## **Avenant n° 7 du 18 décembre 2009 relatif au contrat à durée déterminée à objet défini**

### **Signataires**

Organisations patronales	Le syndicat national des chasseurs de France,
Organisations de salariés	Le SNPFDC FGTA FO ; L'UPTEC UNSA ; La FGA CFDT, et toutes les organisations syndicales représentatives de la profession sur le plan national qui adhèreraient à la convention collective du 30 juin 2005, il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

En vigueur étendu

La loi n° 2008-596 en date du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail a introduit un nouveau type de contrat de travail à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation d'un objet défini.

Ce contrat a été mis en place à titre expérimental pour une première durée de 5 ans à compter de la date de publication de la loi.

Compte tenu de l'activité des structures cynégétiques et de la durée maximale durant laquelle ce type de contrat est susceptible d'être conclu, le contrat à objet défini apparaît particulièrement adapté aux besoins de l'activité des structures cynégétiques.

Les parties ont en conséquence convenu de conclure le présent accord afin d'offrir aux structures cynégétiques, lorsque les conditions sont réunies, la possibilité de conclure des contrats à durée déterminée à objet défini.

### **Mise en place de la possibilité pour les structures cynégétiques de conclure des contrats à durée déterminée à objet défini**

#### **Article 1er**

En vigueur étendu

Dans le cadre du présent accord, les parties conviennent d'introduire, pour les entités entrant dans le champ d'application de la convention collective des personnels des structures associatives cynégétiques, la possibilité de conclure des contrats à durée déterminée à objet défini dont les caractéristiques légales sont, pour rappel, à la date de conclusion du présent accord, les suivantes :

- durée du contrat : la durée du contrat est comprise entre 18 et 36 mois ;
- objet du contrat : le contrat doit avoir pour objet la réalisation d'un objet défini, c'est-à-dire la réalisation d'un projet spécifique ;
- personnels susceptibles de conclure un contrat à objet défini : ingénieurs et cadres au sens de la convention collective ;
- conditions de rupture du contrat : ce contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance au moins égal à 2 mois.

Il peut être rompu par l'une ou l'autre partie, pour un motif réel et sérieux, au bout de 18 mois puis à la date anniversaire de sa conclusion.

- renouvellement : il n'est pas possible de renouveler ce contrat ;
- indemnité de fin de contrat : lorsque, à l'issue du contrat de travail, les relations ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le salarié a droit à une indemnité égale à 10 % de la rémunération brute totale ;
- mentions obligatoires : ce contrat comporte une série de mentions obligatoires spécifiques prévues par le code du travail.

Les dispositions ci-dessus mentionnées ont uniquement pour objet de rappeler les règles légales applicables en la matière.

En cas d'évolution législative, les règles légales en vigueur devront être appliquées aux contrats à objet défini concernés.



## Nécessités économiques auxquelles les contrats à objet défini sont susceptibles d'apporter une réponse adaptée

### Article 2

En vigueur étendu

Les structures associatives cynégétiques et notamment les fédérations de chasseurs présentent la particularité d'être des associations à but non lucratif chargées notamment d'une mission importante de protection de l'environnement et dont la majeure partie des revenus provient des cotisations versées.

Ces structures sont amenées à envisager des recrutements pour faire face à des besoins ponctuels liés à l'activité cynégétique et qui correspondent à la réalisation de projets spécifiques définis nécessitant le recours à des personnels qualifiés.

Compte tenu de cette nécessité identifiée, les parties au présent accord ont convenu d'introduire la possibilité, pour les structures entrant dans le champ d'application de la convention collective, de conclure des contrats à durée déterminée à objet défini.

### Garanties accordées aux salariés sous contrat à objet défini

#### Article 3

En vigueur étendu

Le contrat à objet défini est régi par le titre IV du livre II de la première partie du code du travail, à l'exception des dispositions qui lui sont spécifiques. Le salarié concerné bénéficie en outre de garanties visant à lui permettre, à l'issue du contrat à objet défini, de retrouver rapidement un emploi.

Il bénéficie, pendant l'exécution du contrat, d'un droit d'accès à la formation professionnelle continue, à la validation des acquis de l'expérience (VAE) et au droit individuel à la formation (DIF).

Il bénéficie, au cours du délai de prévenance, en concertation avec l'employeur, d'une autorisation d'absence pour organiser la suite de son parcours professionnel, à hauteur de 2 heures hebdomadaires.

Les salariés titulaires d'un contrat à objet défini bénéficieront, pendant la durée d'exécution de leur contrat, et pendant 1 an au-delà du terme du contrat d'une priorité d'emploi ou de réembauchage dans l'hypothèse où l'un des postes de la structure qui les emploie, correspondant à leur qualification et à leurs compétences, deviendrait vacant et où la structure entrerait en processus de recrutement pour pourvoir ce poste vacant.

Pour ce qui concerne la priorité de réembauchage pendant 1 an à compter de la fin d'exécution du contrat, le salarié en bénéficiera s'il en fait la demande pendant ce même délai.

### Durée de l'accord

#### Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension.

A défaut d'extension, il n'entrera pas en vigueur.

Compte tenu du caractère temporaire de ce dispositif et de la date de fin d'application prévue à ce jour par la loi du 25 juin 2008, il cessera de produire effet à la date de fin d'application du dispositif initialement prévue, soit à la date du 25 juin 2013. (1)

Il cessera de s'appliquer à l'échéance du terme, date à laquelle il ne pourra produire ses effets comme un accord collectif à durée indéterminée, les parties décidant de faire expressément échec à la règle prévue à l'article L. 2222-4 du code du travail.

Toutefois, dans l'hypothèse où le dispositif législatif serait pérennisé soit en cours de période d'application du dispositif législatif, soit à l'issue de la période expérimentale introduite par la loi, cet accord se transformerait en accord à durée indéterminée.

(1) NOTE : Accord interprétatif du 29 mai 2015 BO 2015/27 :

L'avenant n° 7 s'est poursuivi de juin 2013 à juin 2014.

Il constitue un accord à durée indéterminée et l'ensemble de ses dispositions ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension s'applique pour une durée indéterminée à compter du 22 décembre 2014.

### Révision

#### Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord pourra faire l'objet de révision.

Chaque signataire ou adhérent pourra demander, à tout moment, la révision de cet accord.

Cette demande de révision, présentée par l'un d'eux, devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

La commission paritaire nationale permanente étudiera toute modification ou révision de cet avenant.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois après la date de réception de la demande de révision.

Les modifications adoptées donneront lieu à un avenant se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

### Formalités de dépôt

#### Article 6

En vigueur étendu

Il fera l'objet des formalités de notification à l'ensemble des organisations syndicales.

En outre, il sera procédé aux formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues par la loi.

## Avenant n° 1 du 14 décembre 2010 à l'accord du 13 décembre 2007 relatif au régime de retraite supplémentaire

Signataires	
Organisations patronales	SNCF.
Organisations de salariés	FGA CFDT ; UPTEC UNSA ; SNPFDC FGTA FO.

### Préambule

En vigueur étendu

Pour mémoire, le régime de retraite supplémentaire des salariés relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques résulte d'un accord collectif du 13 décembre 2007.

Cet accord a fait l'objet d'un premier avenant en date du 22 mai 2008, dont l'objet était d'entériner le transfert des provisions mathématiques du contrat d'assurance antérieurement souscrit auprès des AGF vers le contrat Arial, en ce qui concernait les droits des salariés actifs.

Par le présent avenant, les partenaires sociaux souhaitent entériner la décision de la commission paritaire nationale de procéder à une modification de la désignation des organismes assureurs jusqu'à présent en charge du régime de retraite supplémentaire (Cardif-BNP Paribas et Arial). Ainsi, il a été décidé

qu'à compter du 1er janvier 2011, un seul organisme assureur, Arial, sera désigné afin d'assurer le régime de retraite supplémentaire professionnel.

A cet effet, le contrat d'assurance souscrit auprès de Cardif a été résilié à effet du 31 décembre 2010 par le syndicat national des chasseurs de France. En outre, le transfert des provisions mathématiques afférentes aux prestations non liquidées vers le contrat d'assurance Arial sera demandé à Cardif (conformément aux dispositions de l'article 4 du contrat résilié) à effet du 31 décembre 2010.

Il a donc été décidé ce qui suit, en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale et des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail :

#### **Modification de l'article 6 « Choix de l'organisme assureur et gestion du régime »**

##### Article 1er

En vigueur étendu

L'article 6 de l'accord collectif du 13 décembre 2007, relatif au choix de l'organisme assureur, est modifié comme suit :

« Le choix de l'organisme assureur, ainsi que des garanties, résulte d'une décision de la commission paritaire nationale permanente qui pilote le régime à raison d'une réunion minimum par an.

A compter du 1er janvier 2011, le régime professionnel de retraite supplémentaire des salariés cadres et non cadres est intégralement assuré par Arial, dans le cadre d'un contrat collectif obligatoire souscrit par le SNCF, et géré par l'intermédiaire de la société Mercer. »

Il n'est pas autrement dérogé aux termes de l'accord du 13 décembre 2007.

#### **Durée. - Modification. - Dénonciation**

##### Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1er janvier 2011.

Il est susceptible d'être modifié ou dénoncé dans les conditions prévues par l'article 9 de l'accord du 13 décembre 2007, auquel il a vocation à s'intégrer.

#### **Dépôt et publicité**

##### Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé, à l'initiative du SNCF, dans les conditions prévues par la loi.

Il fera l'objet des mesures de publicité légale.

## **Accord n° 1 du 14 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle**

### **Signataires**

Organisations patronales	SNCF.
Organisations de salariés	FGA CFDT ; UPTEC UNSA ; SNPFDC FGTA FO.

### **Préambule**

En vigueur étendu

L'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ont instauré une contribution au profit du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), calculée sur la base des obligations légales de financement de la formation professionnelle continue des entreprises, prévues aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

Le taux de cette contribution, égal à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de ces obligations légales, est fixé chaque année par arrêté ministériel sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Les sommes s'imputent sur la participation des employeurs due au titre du plan de formation, de la professionnalisation et du congé individuel de formation.

Au titre du plan de formation et de la professionnalisation, elles sont déterminées par un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel. A défaut d'accord, elles sont calculées en appliquant le pourcentage mentionné à l'alinéa précédent de manière identique à chacune de ces participations. Les pourcentages appliqués respectivement au titre du plan de formation et de la professionnalisation peuvent être encadrés par voie réglementaire.

Le présent accord a pour objet de préciser la répartition de la contribution versée au FPSPP, au titre du plan de formation et de la professionnalisation, dans le cadre du taux fixé chaque année par arrêté ministériel, pour les structures entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des structures associatives cynégétiques signée le 30 juin 2005 et étendue le 22 décembre 2008 par arrêté ministériel.

### **Répartition retenue**

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires décident que la répartition de la contribution des structures au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, au titre de leur participation au financement de la formation professionnelle continue, au titre du plan de formation et au titre de la professionnalisation, est déterminée comme suit :

Le montant de la contribution au FPSPP est réparti comme suit :

- 70 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation ;
- 30 % du montant de la contribution des structures au financement du FPSPP au titre du plan de formation.

En cas de modification du taux de contribution au FPSPP par arrêté ministériel, celui-ci serait appliqué selon les mêmes modalités de répartition.

A compter de 2011, le taux de participation au financement du FPSPP fixé par arrêté ministériel pour l'année 2011 à 13 % de l'obligation légale de la participation des structures au financement de la formation se répartit comme suit :

- à 13 % de 0,55 % de la masse salariale pour les structures assujetties à l'obligation de participation des structures de moins de 10 salariés (art. L. 6331-2 du code du travail), soit 0,0715 % de la masse salariale, dont 70 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement de la professionnalisation et 30 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement du plan de formation ;

- à 13 % de 1,4 % de la masse salariale pour les structures assujetties à l'obligation de participation des structures de 10 salariés et plus (art. L. 6331-9 du code du travail), soit 0,182 % de la masse salariale, dont 70 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement de la professionnalisation et 30 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement du plan de formation.

Par exception au principe ci-dessus, le taux est de 13 % de 1,05 % de la masse salariale pour les structures assujetties à l'obligation de participation des structures de 10 à moins de 20 salariés (art. L. 6331-14 du code du travail), soit 0,1365 % de la masse salariale, dont 70 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement de la professionnalisation et 30 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement du plan de formation.

### **Entrée en vigueur et extension**

#### Article 2

Le présent accord sera déposé, à l'initiative du SNCF, dans les conditions prévues par la loi. Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt et il fera l'objet des mesures de publicité légale et des formalités d'extension prévues par le code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent de faire un bilan avant la fin de l'année civile précédant la collecte suivante et de réexaminer, le cas échéant, la répartition de la contribution au FPSP.

En l'absence de négociation, le présent accord est reconduit par tacite reconduction pour une durée de 1 an.

## Avenant n° 1 du 27 mars 2012 relatif au régime complémentaire frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	SNCF.
Organisations de salariés	SNPFDC FGTA FO ; FGA CFTD ; UPTTEC UNSA.

### Préambule

En vigueur étendu

Il a été décidé et convenu ce qui suit, en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, après information et consultation de la commission paritaire nationale permanente.

### Taux de cotisation au régime frais de santé

#### Article 1er

En vigueur étendu

La cotisation 2011 au régime frais de santé était de 3,53 % du PMSS (2).

A compter du 1er janvier 2012, la cotisation au régime frais de santé est de 3,46 % du PMSS.

(2) PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.

### Garantie assistance

#### Article 2

En vigueur étendu

En complément des garanties collectives « frais de santé », les salariés relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques bénéficient, à titre obligatoire, d'une garantie collective assistance, souscrite auprès de Mondial assistance par le SNCF.

Les garanties sont décrites dans la notice d'information remise par l'assureur et annexée au présent avenant. Elles devront être remises à chacun des salariés bénéficiaires des garanties.

La cotisation afférente à la garantie assistance s'élève, au 1er janvier 2012, à 0,026 % du PMSS par mois et par salarié.

### Participation de l'employeur

#### Article 3

En vigueur étendu

Les cotisations afférentes au contrat collectif « frais de santé » et au contrat collectif « assistance » sont prises en charge, conformément à la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques, de la façon suivante :

- 90 % à la charge de l'employeur ;
- 10 % à la charge du salarié.

### Durée. - Dépôt. - Publicité

#### Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, à l'expiration du délai d'opposition, le présent avenant sera déposé en 2 exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et non signataires de celui-ci.

Enfin, il sera porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

Il pourra être dénoncé ou renouvelé dans les mêmes conditions que l'accord auquel il se rapporte.

### Annexe I

En vigueur étendu

Convention d'assistance Mercer Santé

(conditions générales)

#### Définitions

Bénéficiaires

En qualité d'assurés :

- les salariés du souscripteur.

En qualité d'ayants droit des assurés précités :

- leurs conjoints, « pacsés » ou concubins non séparés, ayants droit du contrat collectif santé du souscripteur ;
- leurs enfants fiscalement à charge, ayants droit du contrat collectif santé du souscripteur ;
- leurs ascendants ou ceux de leurs conjoints, « pacsés » ou concubins non séparés, fiscalement à charge, ayants droit du contrat collectif santé du souscripteur.

Ascendant à charge

Tout ascendant (parent, beau-parent et grand-parent) vivant sous le toit du bénéficiaire et fiscalement à sa charge est considéré comme ascendant à charge.

Domicile

Lieu de résidence principale en France métropolitaine, y compris la Corse et les principautés d'Andorre et de Monaco.

#### Maladie

Maladie : altération subite de l'état de santé, médicalement constatée.

Maladie chronique : maladie qui évolue lentement et se prolonge.

Maladie grave : maladie mettant en jeu le pronostic vital à court terme (soit dans un délai de 1 semaine).

#### Affection de longue durée ou ALD

Maladies reconnues comme affections de longue durée par l'assurance maladie et pouvant être prises en charge à 100 % par l'assurance maladie.

Il existe 3 catégories d'ALD pouvant être prises en charge à 100 % par l'assurance maladie :

- les affections inscrites sur la liste des 30 affections de longue durée (ALD 30) comportant un traitement prolongé et une thérapeutique particulièrement coûteuse. Cette liste est fixée par l'article D. 322-1 du code de la sécurité sociale ;

- les affections dites « hors liste » : il s'agit de maladies graves, de forme évolutive ou invalidante, non inscrites sur la liste des ALD 30, et comportant un traitement prolongé d'une durée prévisible supérieure à 6 mois et une thérapeutique particulièrement coûteuse (exemples : malformation congénitale des membres, embolie pulmonaire à répétition, dégénérescence maculaire) ;

- les polyopathologies : lorsque le patient est atteint de plusieurs affections caractérisées entraînant un état pathologique invalidant et nécessitant des soins continus d'une durée prévisible supérieure à 6 mois (exemple : une personne de 90 ans atteinte de cécité et souffrant des séquelles d'une fracture de hanche n'ayant pas permis la reprise de la marche).

#### Chimiothérapie ou radiothérapie ambulatoires

Administration d'un traitement anti-cancer pendant quelques minutes ou quelques heures dans un hôpital de jour, à la suite de quoi le patient peut rentrer chez lui.

#### Accident corporel

Toute atteinte corporelle non intentionnelle et provenant de l'action soudaine d'une cause extérieure. Les intoxications alimentaires sont assimilées à un accident.

Il est précisé que la survenance brutale d'une maladie (accident vasculaire cérébral, infarctus du myocarde, rupture d'anévrisme, épilepsie, hémorragie cérébrale...) ne peut être assimilée à un accident.

#### Hospitalisation

Tout séjour dans un établissement de soins privé ou public ou toute hospitalisation à domicile consécutifs à un accident ou à une maladie, prescrits en urgence par un médecin, à l'exclusion des hospitalisations de jour et des hospitalisations planifiées.

Mondial assistance France se réserve le droit de demander un bulletin confirmant l'hospitalisation avant de mettre en œuvre les prestations d'assistance.

#### Immobilisation

Toute incapacité physique à se déplacer, survenant inopinément et consécutive à un accident ou à une maladie, constatée par un médecin et nécessitant le repos au domicile prescrit par un médecin.

Mondial assistance France se réserve le droit de demander un certificat médical ou un arrêt de travail confirmant l'immobilisation au domicile avant de mettre en œuvre les prestations d'assistance.

#### Transport

Sauf mention contraire, les transports organisés dans le cadre de cette convention s'effectuent par train ou par avion en classe économique.

#### Territorialité

Le bénéfice des prestations de la présente convention est ouvert uniquement pour les événements survenus en France métropolitaine et dans les principautés d'Andorre et de Monaco.

#### Durée de validité

Les prestations d'assistance sont accordées exclusivement pendant la durée de validité du contrat Mercer santé collective.

### I. - Assistance à domicile

#### En vigueur étendu

#### En cas de maladie ou d'accident

En cas de maladie ou d'accident au domicile, le premier réflexe doit être d'appeler les pompiers ou le SAMU et le médecin traitant. En France, les secours de première urgence sont gratuits.

Toutefois, en cas de difficulté, Mondial assistance France peut communiquer au bénéficiaire les coordonnées de ces services publics.

Il appartient au médecin intervenant sur place de décider seul de la nécessité d'une éventuelle médicalisation du transport du bénéficiaire par le SAMU ou de tout autre moyen de transport sanitaire.

#### Admission à l'hôpital

Si le bénéficiaire le souhaite, et sur prescription médicale uniquement, Mondial assistance France organise et prend en charge :

La recherche et la réservation d'une place en milieu hospitalier, public ou privé, dans la limite des disponibilités dans les établissements hospitaliers situés dans un rayon de 100 km autour du domicile du bénéficiaire.

La mise en relation avec un ambulancier pour transporter le bénéficiaire de son domicile à l'hôpital et le ramener à son domicile. L'attention du bénéficiaire est attirée sur le fait que en fonction de la distance parcourue, le transport peut être plus ou moins coûteux. Le bénéficiaire est invité à demander un devis au prestataire avant la prestation. Les frais de transport seront réglés directement par le bénéficiaire au prestataire concerné.

L'information à la famille ou aux personnes préalablement désignées par le bénéficiaire du lieu d'hospitalisation, où elles pourront prendre de ses nouvelles.

#### Pendant l'hospitalisation

Pendant l'hospitalisation du bénéficiaire, attestée par le bulletin d'hospitalisation ou un certificat médical, si l'hospitalisation doit durer plus de 2 jours et si aucun proche n'est disponible sur place, Mondial assistance France organise et prend en charge :

La présence d'un proche au chevet du bénéficiaire, voyage aller et retour d'un proche (résidant en France métropolitaine, en Andorre ou à Monaco) désigné par le bénéficiaire, qui vient à son chevet.

Le séjour à l'hôtel de la personne désignée au paragraphe « Présence d'un proche au chevet du bénéficiaire » dans la limite de 60 € TTC par nuit, avec un maximum de 2 nuits.

Cette prestation n'est accordée que si l'acheminement de ladite personne a été organisé préalablement, dans les conditions définies au paragraphe « Présence d'un proche au chevet du bénéficiaire ».

Au choix du bénéficiaire :

1. La garde au domicile des enfants ou petits-enfants à charge de moins de 15 ans ;
2. La présence d'un proche au domicile ;
3. Le transfert des enfants ou petits-enfants à charge de moins de 15 ans chez un proche.

Chacune de ces prestations n'est pas cumulable avec l'une des deux autres.

La garde au domicile des enfants ou petits-enfants à charge de moins de 15 ans dans la limite des disponibilités locales, pour un maximum de 48 heures par période d'hospitalisation.

Chaque prestation de garde d'enfant dure au minimum 2 heures et peut être fournie entre 8 heures et 19 heures, du lundi au samedi, hors jours fériés. La prestation est rendue par une travailleuse familiale, auxiliaire puéricultrice ou aide-soignante.

Sa mission consiste à garder l'enfant du bénéficiaire au domicile, à préparer les repas, à apporter des soins quotidiens à l'enfant. Pendant ses heures de présence, la garde d'enfants pourra accompagner les enfants à la crèche, à l'école ou à leurs activités extrascolaires et retourner les chercher.

La présence d'un proche au domicile, voyage aller et retour d'un proche (résidant en France métropolitaine, en Andorre ou à Monaco) désigné par le bénéficiaire, pour s'occuper des enfants ou petits-enfants de moins de 15 ans à la charge du bénéficiaire.

Le transfert des enfants ou petits-enfants à charge de moins de 15 ans chez un proche, voyage aller et retour jusque chez un proche (résidant en France métropolitaine, en Andorre ou à Monaco) désigné par le bénéficiaire, avec, si nécessaire, accompagnement par un proche désigné par le bénéficiaire ou un correspondant de Mondial assistance France.

Une veille sur les ascendants par une personne de compagnie, pour un maximum de 48 heures par période d'hospitalisation.

Chaque prestation de la personne de compagnie dure au minimum 2 heures et peut être fournie entre 8 heures et 19 heures du lundi au samedi, hors jours fériés.

L'aide ménagère à domicile dans la limite des disponibilités locales, pour un maximum de 20 heures pouvant être réparties sur 4 semaines.

Le nombre d'heures et la période de mise à disposition de l'aide ménagère indiqués ci-dessus ne sont pas forfaitaires : le nombre d'heures effectivement allouées et leur répartition sur la période de mise à disposition sont déterminés par le chargé d'assistance, en tenant compte de l'état de santé du bénéficiaire.

Chaque prestation de l'aide ménagère dure au minimum 2 heures et peut être fournie entre 8 heures et 19 heures du lundi au samedi, hors jours fériés. La mission de l'aide ménagère concerne la réalisation de petits travaux ménagers quotidiens (repassage, ménage, préparation des repas, etc.) au domicile du bénéficiaire.

Lorsque l'immobilisation fait suite à une hospitalisation, la demande doit, sous peine de forclusion, être faite dans les 3 jours suivant le retour au domicile.

La prestation d'aide ménagère peut également être fournie en cas de chimiothérapie (à l'exclusion des chimiothérapies orales) ou de radiothérapie ambulatoires, à l'issue de chaque séance et pour un maximum de 30 heures réparties sur 10 séances.

Dans tous les cas, cette prestation n'est pas cumulable avec la prestation « Présence d'un proche au chevet du bénéficiaire ».

La garde des animaux de compagnie (chiens, chats, à l'exclusion de tous autres animaux) :

- soit par un professionnel à l'extérieur, frais de nourriture compris, dans la limite de 230 € (TTC) maximum par période d'hospitalisation ;

- soit chez un proche (résidant en France métropolitaine) désigné par le bénéficiaire, dans un rayon maximum de 100 km autour du domicile.

L'animal concerné doit avoir reçu toutes les vaccinations obligatoires. Sont exclus les chiens mentionnés dans l'arrêté du 27 avril 1999 établissant la liste des types de chiens susceptibles d'être dangereux.

#### Pendant l'immobilisation au domicile

Pendant l'immobilisation au domicile sans hospitalisation ou pour convalescence, prescrites par un médecin et attestées par le bulletin d'hospitalisation ou le certificat médical, si l'immobilisation doit durer plus de 5 jours et si aucun proche n'est disponible sur place, Mondial assistance France organise et prend en charge :

Au choix du bénéficiaire :

1. La garde au domicile des enfants ou petits-enfants à charge de moins de 15 ans ;

2. La présence d'un proche au domicile ;

3. Le transfert des enfants ou petits-enfants à charge de moins de 15 ans chez un proche.

Chacune de ces prestations n'est pas cumulable avec l'une des deux autres.

La présence d'un proche au chevet du bénéficiaire, voyage aller et retour d'un proche (résidant en France métropolitaine, en Andorre ou à Monaco) désigné par le bénéficiaire, qui vient à son chevet.

Le séjour à l'hôtel de la personne désignée au paragraphe « Présence d'un proche au chevet du bénéficiaire », dans la limite de 60 € (TTC) par nuit, avec un maximum de 2 nuits.

Cette prestation n'est accordée que si l'acheminement de ladite personne a été organisé préalablement dans les conditions définies au paragraphe « Présence d'un proche au chevet du bénéficiaire ».

La garde au domicile des enfants ou petits-enfants à charge de moins de 15 ans dans la limite des disponibilités locales, pour un maximum de 48 heures par période d'hospitalisation.

Chaque prestation de garde d'enfant dure au minimum 2 heures et peut être fournie entre 8 heures et 19 heures du lundi au samedi, hors jours fériés.

La prestation est rendue par une travailleuse familiale, auxiliaire puéricultrice ou aide-soignante.

Sa mission consiste à garder l'enfant du bénéficiaire au domicile, à préparer les repas, à apporter des soins quotidiens à l'enfant. Pendant ses heures de présence, la garde d'enfants pourra accompagner les enfants à la crèche, à l'école ou à leurs activités extrascolaires et retourner les chercher.

Le transfert des enfants ou petits-enfants à charge de moins de 15 ans chez un proche, voyage aller et retour jusque chez un proche (résidant en France métropolitaine, en Andorre ou à Monaco) désigné par le bénéficiaire, avec, si nécessaire, accompagnement par un autre proche désigné par le bénéficiaire ou un correspondant de Mondial assistance France.

L'aide ménagère à domicile dans la limite des disponibilités locales, pour un maximum de 20 heures pouvant être réparties sur 4 semaines.

Chaque prestation de l'aide ménagère dure au minimum 2 heures et peut être fournie entre 8 heures et 19 heures du lundi au samedi, hors jours fériés. La mission de l'aide ménagère concerne la réalisation de petits travaux ménagers quotidiens (repassage, ménage, préparation des repas, etc.) au domicile du bénéficiaire.

Lorsque l'immobilisation fait suite à une hospitalisation, la demande doit, sous peine de forclusion, être faite dans les 3 jours suivant le retour au domicile.

La prestation d'aide ménagère peut également être fournie en cas de chimiothérapie (hors chimiothérapie orale) ou de radiothérapie ambulatoires, à l'issue de chaque séance et pour un maximum de 30 heures réparties sur 10 séances.

En cas d'ALD, dans la limite des disponibilités locales, pour un maximum de 60 heures pouvant être réparties selon les besoins du bénéficiaire.

Dans tous les cas, cette prestation n'est pas cumulable avec la prestation « Présence d'un proche au chevet du bénéficiaire ».

Le nombre d'heures et la période de mise à disposition de l'aide ménagère indiqués ci-dessus ne sont pas forfaitaires : le nombre d'heures effectivement allouées et leur répartition sur la période de mise à disposition sont déterminés par le chargé d'assistance, en tenant compte de l'état de santé du bénéficiaire.

Le portage de repas, si besoin et sur simple appel téléphonique du bénéficiaire ou de son entourage. Mondial assistance France organise le portage de repas au domicile du bénéficiaire ou de l'aidant familial (hors Corse et DOM-TOM), avec un délai de mise en place de 4 jours ouvrés maximum. Ce service n'est pas disponible les samedis, dimanches et jours fériés.

Les repas sont livrés par pack de 5 ou 7 « déjeuners + dîners ». La prestation est limitée à une livraison.

Dans les zones non desservies ou lorsque le pack de repas n'est pas adapté, Mondial assistance France pourra proposer l'intervention d'une aide ménagère pour préparer les repas au domicile du bénéficiaire.

La garde des animaux de compagnie (chiens, chats, à l'exclusion de tous autres animaux) :

- soit par un professionnel à l'extérieur, frais de nourriture compris, dans la limite de 230 € (TTC) maximum par période d'immobilisation ;
- soit chez un proche (résidant en France métropolitaine) désigné par le bénéficiaire, dans un rayon maximum de 100 km autour du domicile.

L'animal concerné doit avoir reçu toutes les vaccinations obligatoires. Sont exclus les chiens mentionnés dans l'arrêté du 27 avril 1999 établissant la liste des types de chiens susceptibles d'être dangereux.

Cette prestation n'est pas cumulable avec la prestation « Présence d'un proche au chevet » ci-dessus.

La livraison de médicaments en urgence : recherche (pharmacie proche du domicile ou pharmacie de garde), achat sous réserve de disponibilité et acheminement au domicile des médicaments prescrits par un médecin depuis moins de 24 heures et immédiatement nécessaires au bénéficiaire.

Mondial Assistance France fait l'avance du coût de ces médicaments, que le bénéficiaire devra rembourser au moment où ils lui sont livrés.

Le service de livraison des médicaments est pris en charge par Mondial Assistance France et est accessible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

La livraison et la mise à disposition du matériel médical qui lui a été prescrit par son médecin.

La demande, formulée par téléphone, doit être confirmée par courrier ou télécopie. Le coût du matériel médical reste à la charge du bénéficiaire.

La recherche d'une infirmière sur prescription médicale, le plus près possible de l'endroit où se trouve le bénéficiaire, en lui communiquant les numéros de téléphone de l'infirmière.

Dans ce cas, Mondial Assistance France n'est pas responsable si aucune infirmière n'est disponible. De même, la non-disponibilité ou l'éloignement trop important de l'infirmière susceptible de se déplacer ne pourra être retenu à l'encontre de Mondial Assistance France.

Les frais de déplacement, de soins et d'honoraires sont à la charge du bénéficiaire.

### **Prestation 100 % santé**

En vigueur étendu

En cas d'hospitalisation ou d'immobilisation au domicile ne répondant pas aux conditions énoncées dans le présent document, Mondial assistance France proposera au bénéficiaire :

- une mise en relation avec un réseau de prestataires de services à la personne agréés Mondial Assistance, visant à l'accompagner dans la recherche d'une solution appropriée à sa situation. Si le bénéficiaire choisit d'établir un contrat avec le prestataire avec lequel il a été mis en relation, le coût de la prestation sera à sa charge ;
- une mise en relation avec une assistante sociale, si le bénéficiaire est dans une situation financière difficile, afin de l'informer et de le conseiller sur les aides disponibles.

### **Services à la personne**

L'objectif de ce service est de :

- délivrer de l'information sur les services à la personne ;
- mettre en relation le demandeur avec un prestataire référencé par Mondial Assistance France.

Les prestataires de services délivrant des prestations de services à la personne (entrant dans le cadre des activités définies comme telles par le plan Borloo) sont « agréés », afin que le bénéficiaire puisse profiter d'avantages fiscaux.

les prestations délivrées sont à la charge du bénéficiaire.

### **Conseil social**

Le conseil social est un service d'écoute, d'information et d'orientation concernant des problématiques à caractère social.

Mondial Assistance France informe et conseille sur :

- les principales prestations sociales existantes ;
- les conditions d'accès aux établissements spécialisés et leur financement.

Mondial Assistance France oriente les bénéficiaires vers les principaux organismes susceptibles d'apporter une aide financière, du service et de l'accompagnement (sécurité sociale, caisse d'allocations familiales, conseils généraux, centres communaux d'action sociale, ANPE, associations, caisse vieillesse).

Si le bénéficiaire souhaite prolonger une prestation déjà mise en place dans le cadre de son contrat, Mondial Assistance proposera une mise en relation avec un réseau de prestataires agréés. Le coût de la prestation reste à la charge du bénéficiaire.

### **Prestations spéciales pour enfant hospitalisé ou immobilisé au domicile**

Pendant l'immobilisation au domicile sans hospitalisation ou pour convalescence, prescrites par un médecin et attestées par le bulletin d'hospitalisation ou le certificat médical, si l'immobilisation doit durer plus de 5 jours et si aucun proche n'est disponible sur place, Mondial Assistance France organise et prend en charge :

La garde au domicile de l'enfant de moins de 15 ans malade ou convalescent : dans la limite des disponibilités locales, pour un maximum de 24 heures par période d'immobilisation.

Chaque prestation de garde d'enfant dure au minimum 4 heures et peut être fournie entre 8 heures et 19 heures du lundi au samedi, hors jours fériés. La prestation est assurée par une travailleuse familiale, auxiliaire puéricultrice ou aide-soignante. Sa mission consiste à garder l'enfant convalescent, à préparer ses repas et à lui apporter les soins quotidiens.

Lorsque l'immobilisation fait suite à une hospitalisation, la demande doit, sous peine de forclusion, être faite dans les 3 jours suivant le retour au domicile.

La conduite de l'enfant à l'école : s'il peut assister à ses cours mais qu'il a des difficultés à se déplacer et qu'aucun proche ne peut assurer son transport, le transport est organisé par taxi et pris en charge à hauteur de 300 € (TTC) maximum par période d'immobilisation.

Une aide pédagogique dans les matières scolaires principales : lorsque l'immobilisation au domicile entraîne une absence scolaire supérieure à 14 jours consécutifs. Chaque demande est étudiée au cas par cas, pour missionner le répétiteur scolaire habilité à donner des cours du niveau de la classe du bénéficiaire. Il pourra, avec l'accord du bénéficiaire et de son responsable légal, prendre contact avec l'établissement scolaire fréquenté afin d'examiner avec l'instituteur ou les professeurs habituels du bénéficiaire l'étendue du programme à étudier.

L'aide pédagogique est accordée pour la durée effective de l'année scolaire en cours, pendant les jours normalement scolarisés sauf le samedi, à raison de 15 heures par semaine, tous cours confondus, fractionnables par tranche de 3 heures de cours au minimum dans la journée, par matière ou par répétiteur scolaire. Elle cesse dès que l'enfant a repris les cours normalement ou à la fin de l'année scolaire.

La mise en place de l'aide pédagogique peut nécessiter un délai de 2 jours ouvrés.

Sous réserve de l'accord exprès de l'établissement de soins, l'aide pédagogique peut également être fournie en cas d'hospitalisation de l'enfant, attestée par le bulletin d'hospitalisation, qui entraînerait une absence scolaire supérieure à 14 jours consécutifs.

## **II. - Information et mise en relation**

En vigueur étendu

Le secteur des services à la personne est un marché réglementé par la loi du 26 juillet 2005 (dite loi Borloo).

Les prestataires de services délivrant des prestations de services à la personne (entrant dans le cadre des activités définies comme telles par la loi Borloo) sont agréés, afin que le bénéficiaire puisse profiter d'avantages fiscaux.

## Services à la personne

Il s'agit d'une offre de mise en relation avec un réseau de prestataires agréés, visant à accompagner le bénéficiaire dans la recherche de solutions de vie quotidienne.

L'objectif de ce service est de :

- délivrer de l'information sur les services à la personne ;
- mettre en relation le demandeur avec un prestataire référencé par Mondial Assistance France.

Les prestations délivrées sont à la charge du bénéficiaire.

Suite à une demande de mise en relation auprès de la plate-forme de service, le demandeur/bénéficiaire choisit ou non d'établir un contrat avec le prestataire avec lequel il a été mis en relation et se charge de lui régler directement les coûts relatifs à la réalisation des prestations.

### Contenu du service

Lorsque le demandeur souhaite utiliser l'un ou l'autre des services à la personne proposés ci-après, Mondial Assistance France :

- lui fournit des informations pratiques relatives aux services à la personne (CESU, fiscalité, contenu des prestations...);
- l'aide à qualifier son besoin ;
- recherche un prestataire qualifié, dont les services de Mondial Assistance France ont vérifié la capacité à prendre en charge la demande, si elle venait à se confirmer et le plus proche du lieu d'intervention souhaité.

Le demandeur/bénéficiaire est rappelé :

- soit par le prestataire, potentiellement disponible, retenu par Mondial Assistance France ;
- soit par Mondial Assistance France, lorsque la recherche de prestataire n'a pas abouti dans un délai de 2 jours ouvrables maximum à compter du premier jour ouvrable suivant la demande pour les prestations mentionnées dans le catalogue au paragraphe « Catalogue des prestations disponibles » et réalisées en zone urbaine, dès que possible dans les autres cas.

Si le prestataire avec lequel le demandeur/bénéficiaire a été mis en relation ne convient pas, celui-ci pourra à nouveau contacter la plate-forme afin d'être mis en relation avec un nouveau prestataire.

Si le bénéficiaire établit un contrat avec le prestataire, le coût de la prestation fournie par le prestataire reste à la charge du bénéficiaire, qui règle directement ces frais, au regard du contrat qui le lie au prestataire. La prestation est réalisée sous la responsabilité du prestataire retenu par le demandeur.

### Accès au service

Sur simple appel téléphonique du lundi au vendredi de 8 heures à 20 heures, le samedi de 8 heures à 18 heures (hors jours fériés), Mondial Assistance France enregistre la demande de mise en relation avec les prestataires de son réseau de services à la personne agréés Borloo et répond aux demandes d'information.

Les horaires de la plate-forme de service sont à distinguer :

- des horaires d'ouverture des prestataires (horaires auxquels les prestataires sont joignables) ;
- des possibilités d'intervention des prestataires : certains prestataires ne sont pas joignables le soir ou le week-end mais peuvent être en mesure de réaliser des prestations pendant ces créneaux.

### Prestations disponibles

Les prestations décrites dans le tableau suivant sont éligibles au dispositif fiscal relatif aux services à la personne.

Services à la personne	Public concerné	Prestation
<b>Maison et cadre de vie</b> Entretien de la maison	Tous	Travaux d'entretien courant du domicile : ménage, repassage, vaisselle, entretien du linge... Mais aussi sur demande : préparation des repas, portage de linge au pressing, livraison de courses de proximité et en petites quantités, à condition que ces prestations soient comprises dans une offre de service, comprenant un ensemble d'activités réalisées au domicile. Sont exclus : - le nettoyage des vitres de grande hauteur (au-delà d'une hauteur d'homme) ; - les travaux de type shampouinage des moquettes ou des tapis qui nécessitent un matériel spécifique.
<b>Famille</b> Garde d'enfants Soutien scolaire	Enfants de tous âges Enfants et étudiants scolarisés	Garde d'enfants au domicile : - temps plein, temps partiel, sortie d'école, remplacement de nounou ; - éveil et jeux, repas, toilette et soins d'hygiène, maintien de l'environnement des enfants ; - accompagnement/récupération des enfants à la crèche ou à l'école ; - accompagnement aux activités extrascolaires (à pied ou en transports en commun) ; - entretien du lieu de vie de l'enfant. sont exclus : - les déplacements en voiture ou autres transports ne relevant pas des transports en commun ; - le ménage. Garde d'enfant malade au domicile. Sont exclus : les soins médicaux. Soutien scolaire niveau primaire « ma-tières classiques », du CP au CM1 : - aide aux devoirs, accompagnement dans certaines matières (français, mathématiques, langues). Soutien scolaire niveau secondaire « matières classiques », de la 6e à la terminale : - soutien par matière, préparation aux examens (matières classiques : mathématiques, physique, chimie, biologie, français, philosophie, histoire, géographie, anglais, allemand, espagnol, italien, économie, comptabilité, droit). Soutien scolaire matières « hors clas-siques » du devis cours de musique et cours de solfège. Instruments : violon, piano, guitare, flûte à bec, flûte traversière. Plusieurs niveaux : débutant, intermédiaire, avancé.

### Nos engagements

Lors d'une demande de mise en relation, Mondial Assistance France s'engage à tout mettre en œuvre pour trouver un prestataire :

- agréé, qui a été référencé avec soin par Mondial Assistance France, pour garantir un service de qualité ;
- qui sera en mesure de rappeler, dans un délai de 2 jours ouvrables maximum, à compter du premier jour ouvrable suivant la demande, si la mission est confirmée (ce délai est valable pour les prestations mentionnées dans le catalogue présenté au paragraphe « Catalogue des prestations disponibles » et réalisées en zone urbaine) ;
- qui n'appliquera pas de frais de dossier, sous certaines conditions ;
- dont Mondial Assistance France s'est préalablement assuré qu'il était en mesure de satisfaire la demande du bénéficiaire si ce dernier souhaite contracter avec lui.

Si le prestataire avec lequel le demandeur a été mis en relation ne convient pas au bénéficiaire, celui-ci pourra à nouveau contacter la plate-forme afin d'être

mis en relation avec un nouveau prestataire, sous réserve des disponibilités locales.

Mondial Assistance France assure un suivi de la satisfaction du demandeur/bénéficiaire, en réalisant des enquêtes qualité régulières.

### III. - Bébé assistance

En vigueur étendu

En cas de séjour en maternité de plus de 8 jours ou de naissances multiples ou pour toute maternité entraînant une intervention chirurgicale (césarienne).

#### Définitions spécifiques

##### Alitement

Immobilisation imprévue du bénéficiaire, constatée par un médecin et nécessitant le maintien en position allongée et l'absence de sorties, prescrits par un médecin.

Mondial Assistance France se réserve le droit de demander un certificat médical ou un arrêt de travail n'autorisant pas les sorties, spécifiant la durée et prescrivant l'alitement.

##### Risque couvert

Les services de la présente convention sont accessibles à l'occasion de chaque grossesse médicalement constatée et attestée par un certificat médical.

Mondial Assistance France met à la disposition du bénéficiaire les services Bébé assistance ci-après.

##### Informations et prévention

Sur simple appel téléphonique, du lundi au vendredi (hors jours fériés), de 9 heures à 18 heures, Mondial Assistance France communique au bénéficiaire, par téléphone uniquement, les renseignements dont il a besoin dans les domaines ci-après :

#### Informations sur les modes de garde

Quand doit-on inscrire en crèche son enfant à naître ?

Quelles différences de compétences entre les différents modes de garde ?

Y a-t-il des avantages fiscaux spécifiques à l'un ou à l'autre des modes de garde ?

Conserve-t-on des avantages fiscaux si on emploie un membre de la famille ?

Si besoin, l'assistante sociale de Mondial Assistance France aide le bénéficiaire à calculer les coûts de différents modes de garde en fonction de sa situation et de son lieu de résidence.

#### Informations sur les maternités

Informations à caractère documentaire (1) :

- les maternités, leurs coordonnées, leurs équipements ;

- les méthodes d'accouchement pratiquées.

#### Informations juridiques, sociales, fiscales Démarches administratives liées à la grossesse ou à l'arrivée de l'enfant

Doit-on déclarer la naissance à la mairie de la maternité ou à la mairie de son domicile ?

Quel est le délai à ne pas dépasser ?

Quels documents sont nécessaires ?

Doit-on aussi déclarer la naissance à l'administration fiscale ou peut-on attendre l'année suivante ?

Existe-t-il un arrêt de travail pour allaitement ?

Combien de séances de préparation à l'accouchement sont remboursées par la sécurité sociale ?

Quels sont les impacts fiscaux de l'arrivée d'un enfant au foyer ?

Si besoin, Mondial Assistance France orientera le bénéficiaire vers les organismes professionnels susceptibles de lui apporter une réponse ou une aide spécifiques.

#### Information médicale

Ce service ne peut en aucun cas remplacer une consultation médicale personnalisée auprès d'un médecin.

En cas d'urgence médicale, il convient d'appeler les services médicaux d'urgence dûment habilités (exemple : centre 15).

Dans quels cas pratique-t-on la césarienne ? Quels sont les risques ?

Le père peut-il être présent ? Peut-on allaiter ? Reste-t-on plus longtemps à la maternité ?

A quel moment peut-on demander une péridurale ?

Qu'est-ce qu'une amniocentèse ? Est-ce dangereux ?

Puis-je passer sans risque des radiographies ?

Quelles sont les différentes méthodes de préparation à l'accouchement et où puis-je me renseigner à ce sujet ?

Puis-je prendre du fluor ? Des antibiotiques ?

Où puis-je trouver une sage-femme libérale ?

Ai-je le droit à une sage-femme à ma sortie de la maternité ?

Y a-t-il un intervalle optimal entre deux naissances ?

A quel âge peut-on sortir bébé ?

Sommeil : combien de temps doit dormir le nouveau-né ? Faut-il le réveiller pour le nourrir ?

A quelle température doit être la chambre ?

Hygiène : à quelle température faut-il baigner le nouveau-né ? Comment soigner les yeux, les oreilles, le nez, les ongles ?

Que faire en attendant le médecin en cas de fièvre, vomissements, diarrhée... ?

#### Informations alimentation et diététique

Ce service ne peut en aucun cas remplacer une consultation médicale personnalisée auprès d'un médecin.

J'ai entendu dire qu'il fallait éviter les édulcorants pendant la grossesse. Est-ce vrai ?

Comment contrôler la prise de poids sans excès pendant la grossesse ?

Allaitement maternel : comment donner le sein ? Combien de tétées faut-il donner par jour ? Quel est l'intervalle entre deux tétées ?

Alimentation de la maman : comment retrouver mon poids d'avant la grossesse ? Des restrictions auront-elles un impact sur la qualité de mon lait ?

Allaitement artificiel : jusqu'à quel âge doit-on stériliser les biberons et les tétines ? Avec quelle eau faire les biberons ?

A partir de quel âge peut-on donner des légumes et fruits au nouveau-né ?



Peut-on parfumer le lait de suite avec du chocolat ?

Peut-on faire des desserts soi-même avec du lait de suite ?

Doit-on sucrer les laitages ?

Si on fait une purée pour toute la famille avec le lait habituel, peut-on en donner à bébé ?

#### Informations relations parents-enfants

Ce service ne peut en aucun cas remplacer une consultation personnalisée auprès d'un spécialiste.

Le « baby blues », les relations parents-enfants.

La gestion psycho-affective de l'arrivée d'un petit frère ou d'une petite sœur.

Le rôle du père...

#### Programme de prévention chez la femme enceinte

Ce service ne peut en aucun cas remplacer une consultation médicale personnalisée auprès d'un médecin.

Mondial Assistance France communique au bénéficiaire des informations détaillées sur des pathologies affectant les parturientes (hypertension gravidique, diabète gestationnel, tabagisme durant la grossesse...).

Parallèlement à ce service et si le bénéficiaire le souhaite, Mondial Assistance France lui explique les modalités de prévention envisageables ainsi que les modalités de dépistage pour chaque pathologie.

En aucun cas les renseignements ne feront l'objet d'une confirmation écrite.

#### Calendrier vaccinal

Ce service ne peut en aucun cas remplacer une consultation personnalisée auprès d'un spécialiste.

Mondial Assistance France communique au bénéficiaire des informations sur le calendrier vaccinal : vaccins obligatoires, vaccins recommandés, modalités de la vaccination, suites prévisibles de la vaccination...

En cas de séjour en maternité de plus de 8 jours ou de naissances multiples ou pour toute maternité entraînant une intervention chirurgicale (césarienne) et si aucun proche n'est disponible sur place, Mondial Assistance France organise et prend en charge :

- la présence d'un proche au chevet du bénéficiaire : voyage aller et retour d'un proche (résidant en France métropolitaine, en Andorre ou à Monaco) désigné par le bénéficiaire, qui vient à son chevet ;

- le séjour à l'hôtel de la personne désignée au paragraphe « Présence d'un proche au chevet du bénéficiaire », dans la limite de 60 € (TTC) par nuit, avec un maximum de 2 nuits.

Cette prestation n'est accordée que si l'acheminement de ladite personne a été organisé préalablement dans les conditions définies au paragraphe « Présence d'un proche au chevet du bénéficiaire ».

#### En cas de traumatisme psychologique

Lorsque la bénéficiaire est confrontée à une situation difficile suite à un événement lié à la grossesse ou à l'accouchement qui l'affecte psychologiquement et qu'elle souhaite être accompagnée pour mieux les surmonter, Mondial Assistance France organise et prend en charge :

- un soutien psychologique par un psychologue clinicien, qui aidera la bénéficiaire à identifier, évaluer et mobiliser ses ressources personnelles, familiales, sociales et médicales pour traverser ce moment difficile.

La prestation est rendue par téléphone. Sur simple appel de la bénéficiaire, un rendez-vous est pris à sa convenance avec un psychologue de Mondial Assistance France, qui la rappellera pour entamer la démarche. Si besoin, la bénéficiaire pourra être mise directement en relation avec un psychologue, sous réserve que l'un des psychologues de l'équipe de Mondial Assistance France soit effectivement disponible. Les entretiens se déroulent en toute confidentialité et dans le respect des codes de déontologie en vigueur.

L'accompagnement proposé est limité à trois entretiens au plus. Si la situation de la bénéficiaire nécessite un suivi à plus long terme par un praticien de terrain, le psychologue l'orientera vers son médecin traitant ;

- un accompagnement psychologique par un psychologue proche du domicile de la bénéficiaire.

Cette prestation est soumise à une évaluation conjointe par le médecin de Mondial Assistance France et le médecin traitant de la bénéficiaire ou le médecin urgentiste intervenu au moment de l'événement.

Si la situation de la bénéficiaire justifie un accompagnement psychologique en raison de l'ampleur du traumatisme subi, un premier rendez-vous avec le psychologue permet de déterminer les objectifs et la durée de l'accompagnement. Dans ce cas, la prise en charge de Mondial Assistance France est limitée à 12 heures de consultation en cabinet.

Dans le cas contraire, le médecin traitant convient avec sa patiente du mode d'intervention adapté.

#### IV. - Assistance-conseil et accompagnement social

De nombreux événements peuvent perturber la vie quotidienne (divorce, difficultés financières, dépendance, invalidité temporaire...). Il est alors rassurant de pouvoir être soutenu et écouté dans les difficultés rencontrées, quelle que soit leur nature, mais aussi conseillé quant aux démarches à entreprendre.

L'assistance-conseil et accompagnement social conçue par Mondial Assistance France a pour objectif d'aider le bénéficiaire à faire face à sa nouvelle situation en proposant les services suivants :

- conseil social : écoute, information à caractère législatif et orientation vers les services appropriés ;

- accompagnement social : soutien et suivi du bénéficiaire jusqu'à stabilisation de la situation individuelle.

#### Conseil social

##### Information et conseil

Le conseil social est un service d'écoute, d'information et d'orientation concernant des problématiques à caractère social.

Mondial Assistance France :

- informe et conseille :

- sur les principales prestations sociales existantes ;

- sur les conditions d'accès aux établissements spécialisés et leurs financements ;

- oriente le bénéficiaire vers les principaux organismes susceptibles d'apporter une aide financière du service et de l'accompagnement (sécurité sociale, caisse d'allocations familiales, conseils généraux, centres communaux d'action sociale, Pôle emploi, associations, caisse vieillesse).

#### Accompagnement social

##### Accompagnement dans les démarches administratives et sociales

L'accompagnement social est un service d'accompagnement et de suivi personnalisé du bénéficiaire. Il recouvre les dimensions d'écoute, d'information et d'orientation, décrites dans le volet « Conseil social », et il comprend également la coordination et la mise en œuvre de prestations. Dans la plupart des cas, une démarche d'accompagnement social s'inscrit dans la durée (moyen, long terme) et concerne des situations sociales complexes.

Mondial Assistance France soutient et suit le bénéficiaire jusqu'à la stabilisation de sa situation individuelle et, dans ce cadre assure :

- une coordination entre les personnes et les organismes sollicités ;

- un accompagnement à la constitution de dossiers administratifs ;

- une expertise, sur le plan social, délivrée par les assistantes sociales et qui permet un suivi de la situation sur le long terme.

L'accompagnement social est constitué des prestations suivantes :

Evaluation : afin de mieux accompagner l'aidant sur le long terme, une évaluation personnalisée est réalisée par des professionnels de Mondial Assistance France. Elle permet de mesurer et de connaître :

- le contexte dans lequel le bénéficiaire aidant évolue ;
  - ses habitudes de vie (son domicile est-il éloigné de celui de la personne aidée...) ;
  - son environnement professionnel (situation/employeur) ;
  - son environnement familial (composition, proximité géographique),
- et d'évaluer le contexte matériel dans lequel il vit.

L'évaluation a pour objectif de déterminer l'ensemble des besoins du bénéficiaire et de l'aider à obtenir les aides auxquelles il peut prétendre, compte tenu de sa situation personnelle (par exemple : recherche de multifinancement).

Diagnostic et mise en œuvre : à l'issue de l'évaluation de la situation et à la demande du bénéficiaire, Mondial Assistance France propose un plan d'action.

Au cours de la phase de mise en œuvre, Mondial Assistance France pourra :

- accompagner dans les démarches ;
- mettre en relation avec des prestataires, des organismes de financement/partenaires sociaux ;
- rechercher des coordonnées, coûts ou modalités de prise en charge.

#### Thèmes abordés

L'assistance-conseil et accompagnement social touche tous les domaines, de la naissance au décès, selon la législation en vigueur.

Handicap/invalidité :

- info sur la pension d'invalidité ;
- le taux d'invalidité ;
- l'AAH (allocation adulte handicapé) ;
- les MDPH (maison départementale des personnes handicapées) ;
- le financement de matériel ;
- le type de structures (services, établissements...);
- l'aménagement du domicile.

Gérontologie :

- l'APA (allocation personnalisée d'autonomie) ;
- le CLIC (centre local d'information et de coordination) ;
- le SSIAD (service de soins infirmiers à domicile), services de soins ;
- les types d'établissements.

Maladie/accident :

- les droits ;
- les démarches à entreprendre.

Insertion :

- les droits ;
- les structures d'accompagnement ;
- les démarches d'insertion sociale/pro ;
- le RSA (revenu de solidarité active).

Famille/enfance :

- les prestations ;
- les organismes ;
- l'aide au logement.

Personnes seules :

- les prestations ;
- les services de suivi, d'accueil.

Décès :

- les prestations ;
- les démarches à entreprendre.

Budget :

- le surendettement ;
- les priorités à arrêter lors de l'établissement d'un budget.

Accès au service :

Dès la souscription et pendant toute la durée du contrat, sur simple appel téléphonique, du lundi au vendredi, de 8 heures à 19 heures, hors jours fériés, Mondial Assistance France propose au bénéficiaire, par téléphone uniquement, un service d'information et de conseil social.

Ce service peut être interpellé par :

- le bénéficiaire ;
- sa famille ;
- ses proches ;
- un aidant.

Certaines demandes peuvent nécessiter des recherches. Mondial Assistance France s'engage alors à répondre dans un délai de 2 jours ouvrés.

(1) Sources : SAE : ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées, ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, DREES.

## V. - Assistance décès

En vigueur étendu

Mondial Assistance France met à la disposition du bénéficiaire les services ci-après.

*Information décès/succession*

Si besoin, sur simple appel téléphonique, du lundi au samedi, de 9 heures à 20 heures, hors jours fériés, le bénéficiaire, pour préparer sa succession, ou bien ses proches trouveront auprès des spécialistes de Mondial Assistance France toutes informations et réponses utiles concernant :

Décès :

- le décès à l'hôpital/le décès à domicile ;
- la constatation du décès ;
- les prélèvements d'organes, les dons d'organes ;
- la conservation du corps : la thanatopraxie ;
- le transport du corps ;
- les chambres funéraires.

Obsèques :

- les sociétés de pompes funèbres ;
- les sociétés de marbrerie funéraire ;
- l'organisation des pompes funèbres en France ;
- la préparation des obsèques ;
- la toilette du défunt ;
- le choix du cercueil et des accessoires ;
- les voitures funéraires ;
- les concessions ;
- la crémation ;
- les différents rites et cérémonies religieuses.

Démarches de succession :

- le règlement des frais d'obsèques ;
- l'apposition des scellés ;
- le sort des avoirs financiers et des biens détenus par le défunt (mobilier, objets, véhicules, biens immobiliers...) : règles applicables et démarches à effectuer ;
- les formalités auprès des organismes, droits à faire valoir et calendrier : caisse de retraite, employeur, Assedic, établissements financiers, sécurité sociale, allocations familiales, mutuelles, administration fiscale ;
- le compte bancaire joint, les assurances... ;
- les déclarations à la mairie...

Règlement de la succession : les options offertes aux héritiers et leurs conséquences : l'acceptation de la succession, l'acceptation sous bénéfice d'inventaire, la renonciation.

Règles de répartition de la succession :

- l'ordre de succession et les modalités d'attribution ;
- les règles applicables générales et particulières à certaines situations (représentation, fente successorale, enfants adoptés, décès simultanés, transmission des droits de propriété littéraire et artistique...)
- les droits du conjoint survivant.

Situations particulières d'héritage :

- le testament, les donations, l'usufruit, la nue-propriété ;
- les mineurs, les incapables majeurs ;
- les héritiers résidant à l'étranger.

Comment disposer, prendre possession des biens :

- l'indivision ;
- les formalités : actes notariés, pièces héréditaires ;
- le partage ;
- les droits de succession ;
- les biens à déclarer ;
- la détermination de l'actif successoral taxable ;
- le paiement des droits et contrôle du fisc.

Droits du conjoint et de ses enfants :

- l'aide sociale ;
- l'allocation veuvage ;
- la pension de réversion de la sécurité sociale ;
- les droits des conjoints divorcés (pension partagée) ;
- la location (le droit au maintien) ;
- le capital décès pour les cotisants à la sécurité sociale.

En cas de décès à plus de 50 km du domicile en France métropolitaine ou en cas de voyage à l'étranger, Mondial Assistance France organise et prend en charge, selon les besoins :

*Rapatriement de corps*

Le transport du corps depuis le lieu du décès (sauf si le décès survient sur la voie publique ou s'il survient une contrainte d'ordre médico-légal) ou depuis la chambre funéraire, ou depuis le lieu de mise en bière jusqu'au lieu d'inhumation en France métropolitaine, Andorre ou Monaco.

*Assistance aux enfants du bénéficiaire décédé*

Si aucun proche n'est en mesure de s'occuper d'eux, Mondial Assistance France organise et prend en charge, pour les enfants du bénéficiaire décédé âgés de moins de 15 ans :

- la présence d'un proche au domicile du bénéficiaire : voyage aller et retour d'un proche ou d'une personne désignée par la famille, résidant en France métropolitaine, en Andorre ou à Monaco, pour s'occuper des enfants ou petits-enfants (cette prestation n'est pas cumulable avec les prestations « Transfert des enfants ou petits-enfants chez un proche » et « Garde au domicile des enfants ou petits-enfants ») ;

- le transfert des enfants ou petits-enfants à charge de moins de 15 ans chez un proche : voyage aller et retour jusqu'à chez un proche désigné par la famille, résidant en France métropolitaine, en Andorre ou à Monaco, avec si nécessaire, accompagnement par un proche désigné par la famille ou un correspondant de Mondial Assistance France (cette prestation n'est pas cumulable avec les prestations « Présence d'un proche au domicile du bénéficiaire » et « Garde au domicile des enfants ou petits-enfants ») ;

- la garde au domicile des enfants ou petits-enfants à charge de moins de 15 ans dans la limite des disponibilités locales, pour un maximum de 24 heures.

Chaque prestation de garde d'enfant dure au minimum 4 heures, incluant le temps de parcours jusqu'au domicile du bénéficiaire, et peut être fournie entre 8 heures et 19 heures du lundi au samedi, hors jours fériés.

La prestation est rendue par une travailleuse familiale, auxiliaire puéricultrice ou aide-soignante.

Sa mission consiste à garder l'enfant du bénéficiaire au domicile, à préparer les repas, apporter des soins quotidiens à l'enfant. Pendant ses heures de présence, la garde d'enfants pourra accompagner les enfants à la crèche, à l'école ou à leurs activités extrascolaires et retourner les chercher (cette prestation n'est pas cumulable avec les prestations « Présence d'un proche au domicile du bénéficiaire » et « Transfert des enfants ou petits-enfants chez un proche »).

#### *Assistance aux animaux de compagnie du bénéficiaire décédé*

Si aucun proche n'est en mesure de s'occuper des animaux de compagnie (chiens, chats, à l'exclusion de tous autres animaux), Mondial Assistance France organise et prend en charge la garde des animaux de compagnie (chiens, chats, à l'exclusion de tous autres animaux) à l'extérieur, frais de nourriture compris, dans la limite de 230 € (TTC) maximum, en attendant que la famille prenne les dispositions appropriées.

L'animal concerné doit avoir reçu toutes les vaccinations obligatoires. Sont exclus les chiens mentionnés dans l'arrêté du 27 avril 1999 établissant la liste des types de chiens susceptibles d'être dangereux.

### Obsèques

#### *Organisation des obsèques*

A la demande de la famille du bénéficiaire et pour son compte, Mondial Assistance France peut se charger de coordonner l'organisation des obsèques en France métropolitaine : convoi, cérémonie religieuse, ouverture du caveau et mise en bière...

Pour ce faire, Mondial Assistance France fait appel à son prestataire habituel ou à celui désigné par la famille.

Dans ce cas, un devis envoyé aux ayants droit pour accord préalable doit être approuvé par un ayant droit ou une personne ayant reçu délégation pour ce faire.

Tous les frais sont à la charge de la famille.

### Informations téléphoniques

En vigueur étendu

Sur simple appel téléphonique, du lundi au samedi, de 9 heures à 20 heures, hors jours fériés, Mondial assistance France communique aux bénéficiaires, par téléphone uniquement, les renseignements qui leur sont nécessaires dans les domaines suivants.

#### Informations d'ordre général sur la santé

Les urgences (numéros du SAMU, pompiers, centre antipoison...).

Les structures sanitaires (hôpitaux et cliniques) : leurs coordonnées, leurs spécialités.

Les problèmes d'alcool, de tabagisme.

Les problèmes de poids.

Le groupe sanguin (compatibilité entre époux, transfusion...).

La grossesse et l'accouchement : les médicaments interdits/à éviter, les examens à effectuer (obligatoires/facultatifs).

Les maladies infantiles.

Les vaccinations à effectuer : caractère obligatoire/conseillé, risques liés à la vaccination.

Les maladies du troisième et du quatrième âge.

L'alimentation : en général et en fonction de certaines pathologies (exemple : le diabète).

Les médicaments : les médicaments génériques.

Informations préventives concernant les modes de transmission et les risques liés à certaines maladies, les précautions à prendre... (exemples : rougeole, sida...).

La santé en voyage (hygiène, vaccins, équivalence en médicaments, formulaires de sécurité sociale...).

#### Informations juridiques généralistes

##### Consommation

La vente :

- les contrats ;

- les garanties ;

- les recours...

##### Finances

Conséquences financières d'une caution.

Les crédits.

Les associations.

La garantie du bon vendeur.

Le bon de commande et le devis.

L'assurance habitation, automobile, scolaire...

La banque : opposition et rejet bancaire, le découvert, les dates de valeur...

##### Fiscalité

Les impôts :

- remplir sa déclaration ;

- les déductions, les abattements, les réductions ;

- les taxes diverses (habitation, foncière, redevances, enlèvement des ordures ménagères) ;

- comment bénéficier des avantages fiscaux ?

Contrôle et redressement :

- les délais pour faire appel ;
- la taxation d'office ;
- la communication des comptes bancaires...

#### Emploi

La protection des droits :

- contrat de travail ;
- 35 heures ;
- conventions collectives ;
- accords d'entreprise.

L'entretien avec son employeur :

- rupture du contrat de travail ;
- comment se faire assister ;
- les recours ;
- les indemnités ;
- la négociation...

#### Démarches en situation de chômage

Les administrations sociales.

Les administrations financières.

Les organismes départementaux.

#### Placements. - Assurance-vie

Type de contrat.

Droits d'entrée.

Frais.

Rendements, taux garantis.

#### Retraite

Conditions pour partir à la retraite.

Cumul emploi-retraite.

Prélèvements obligatoires.

Retraite complémentaire.

Nouveaux produits retraite...

#### Succession

Le coût de l'héritage.

Les démarches administratives.

Les dettes et actions sociales.

La fiscalité, les frais de notaire.

La donation-partage.

Les formes de testaments...

#### Famille

L'état civil.

Les allocations familiales.

La scolarité.

Les employés de maison : contrat de travail, congés payés, chèque emploi-service, salaire, déductions fiscales...

Le mariage, le divorce...

La pension alimentaire...

#### Vie quotidienne

Les démarches administratives :

- les papiers d'identité ;
- les services publics et les droits des administrés ;
- le service national ;
- la justice : le tribunal d'instance et de grande instance, le tribunal administratif, l'aide juridictionnelle, les saisies... ;
- quels documents conserver... ;
- la scolarité : enseignement, formation... ;
- l'état civil.

#### Immobilier

Achat, vente, compromis ou promesse de vente, les frais, les arrhes...

La copropriété : règlement, charges, assemblée générale, le syndic, le conseil syndical...

Les relations de voisinage, les troubles et les servitudes...

Les travaux.

Les déductions fiscales.

Les assurances...

Les intermédiaires : l'agent immobilier, le notaire...

Les locations d'immeuble : les baux, les meublés, la loi de 1989, la loi de 1948...

Les indices.

#### Site internet

Mercer a mis en place un site extranet avec accès personnel sécurisé, Mercernet.fr.

Il propose des fonctionnalités de services pratiques à l'ensemble des assurés gérés en santé par Mercer :

- consultation des décomptes ;
- demande de prise en charge hospitalière en temps réel ;
- consultation des résumés de garanties ;
- téléchargement des formulaires de gestion ;
- modification administrative simple.

Mercer souhaite élargir ses services en ligne à d'autres services que ceux purement transactionnels, inciter de nouveaux assurés à venir se connecter sur le site, tout en leur offrant un accès au domaine de la prévention, valeur que Mercer veut mettre en avant en tant qu'acteur responsable du système de santé.

L'assuré devra pouvoir se connecter avec ses identifiant et mot de passe actuel.

Les services attendus vont de l'information au conseil en passant par le coaching santé.

Pour l'ensemble de ces services, Mondial assistance France met à la disposition du bénéficiaire un site internet dédié à la prévention et aux bonnes pratiques, accessible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 et via le site Mercernet.fr.

Ce site propose :

1. Une information concrète, validée par le corps médical, sur des problématiques de santé au quotidien telles que le diabète, l'asthme, le cancer, le sommeil, la nutrition, les allergies...

2. Des dossiers thématiques regroupés par rubriques telles que :

- urgences : les gestes qui sauvent, la prévention des accidents domestiques... ;
- prévenir et guérir : conserver un cœur en bonne santé, prévenir l'ostéoporose... ;
- bien dans sa tête : stress, dépression... ;
- bien dans son corps : l'obésité infantile, le mal de dos, la sexualité... ;
- etc.

Ces dossiers proposent une information complète et pratique autour de la prévention : des articles, des focus (par profils ou particularités), un test, une fiche pratique récapitulative et, le cas échéant, des liens vers des sites de référence.

3. La possibilité de constituer un espace réservé où le bénéficiaire pourra :

- trouver des informations personnalisées en fonction de son profil à partir d'un bilan de prévention express ;
- créer son carnet de vaccinations, avec, s'il le souhaite, des rappels automatiques pour le renouvellement des vaccins ;
- créer son « carnet de voyages » à l'aide d'un traducteur médical ;
- regrouper ses fiches thématiques favorites afin de les retrouver plus rapidement.

4. Un abonnement gratuit à une newsletter santé centrée sur la prévention, dont chaque numéro aborde différents thèmes de prévention en lien avec l'actualité du moment et renvoie vers le site.

La newsletter santé est transmise exclusivement par e-mail (l'inscription se fait directement sur le site).

Les services du site ne constituent ni directement ni indirectement une consultation médicale. Ils ne peuvent en aucun cas remplacer une consultation médicale personnalisée auprès d'un médecin.

### Dispositions générales

En vigueur étendu

Les prestations de la convention d'assistance souscrite par le syndicat national des chasseurs de France auprès de Fragonard assurances (SA au capital de 37 207 660 € - 479 065 351 RCS Paris, entreprise régie par le code des assurances ; siège social : 2, rue Fragonard, 75017 Paris) sont mises en œuvre par Mondial Assistance France (société par actions simplifiée au capital de 7 584 076,86 € - 490 381 753 RCS Paris ; siège social : 54, rue de Londres, 75008 Paris, société de courtage d'assurances, inscription ORIAS 07 026 669).

Mondial Assistance France ne peut en aucun cas se substituer aux organismes locaux de secours d'urgence. Le bénéficiaire ou ses proches doivent, en cas d'urgence, prendre contact directement et en priorité avec les services locaux de secours d'urgence.

Mondial Assistance France ne sera pas tenue responsable des manquements ou contretemps à l'exécution de ses obligations qui résulteraient de cas de force majeure ou d'événements tels que guerres civiles ou étrangères, révolutions, mouvements populaires, émeutes, grèves, saisies ou contraintes par la force publique, interdictions officielles, pirateries, explosions d'engins, effets nucléaires ou radioactifs, empêchements climatiques graves et les événements imprévisibles d'origine naturelle.

Elle s'efforcera néanmoins de tout mettre en œuvre pour venir en aide au bénéficiaire.

Par le seul fait qu'il réclame le bénéfice d'une assistance, le demandeur s'engage à fournir à Mondial Assistance France soit concurremment à la demande écrite, soit dans les 5 jours suivant l'appel (sauf cas fortuit ou de force majeure) tous actes, pièces, factures et certificats de nature à établir la matérialité de l'événement ouvrant droit au bénéfice des prestations de la présente convention.

Mondial Assistance France ne peut répondre des manquements ou contretemps qui résulteraient du non-respect par le bénéficiaire des dispositions qui précèdent et serait en droit de réclamer au bénéficiaire le remboursement des frais exposés.

L'organisation par le bénéficiaire ou par son entourage de l'une des assistances énoncées dans la présente convention ne peut donner lieu à remboursement que si Mondial Assistance France a été prévenue préalablement et a donné son accord exprès.

Dans ce cas, les frais exposés seront remboursés sur présentation des justificatifs originaux, dans la limite de ceux que Mondial Assistance France aurait engagés pour organiser le service.

#### Conditions applicables aux services de renseignement téléphonique

En aucun cas les renseignements communiqués ne feront l'objet d'une confirmation écrite.

Les informations fournies par Mondial Assistance France sont des renseignements à caractère documentaire. Mondial Assistance France s'interdit toute consultation, tout diagnostic ou prescription médicale, et n'est pas tenue de répondre aux questions concernant des jeux et des concours.

La responsabilité de Mondial Assistance France ne pourra en aucun cas être recherchée dans le cas d'une mauvaise utilisation ou interprétation inexacte du ou des renseignements qui auront été communiqués.

Certaines demandes peuvent nécessiter des recherches. Mondial Assistance France s'engage alors à répondre dans un délai de 2 jours ouvrés.

#### Conditions applicables aux services d'assistance à la personne au domicile

Les prestations énoncées dans la présente convention ne se substituent en aucune façon aux interventions des services publics, ni aux prestations dues par les organismes sociaux et les employeurs.

Mondial Assistance France se réserve le droit de demander, préalablement à la mise en œuvre des prestations, tout justificatif de nature à établir la matérialité de l'événement générant la demande d'assistance (certificat médical, bulletin d'hospitalisation...). Ce justificatif sera adressé au médecin de Mondial Assistance France, qui se réserve le droit de contacter le médecin qui a établi ledit justificatif.

L'organisation par le bénéficiaire ou par son entourage de l'une des assistances énoncées ci-avant ne peut donner lieu à remboursement que si Mondial Assistance France a été prévenue préalablement et a donné son accord exprès.

Les frais exposés seront remboursés sur présentation des justificatifs, dans la limite de ceux que Mondial Assistance France aurait engagés pour organiser le service.

Sauf mention contraire, la mise en place des prestations d'assistance au domicile peut nécessiter un délai de 1 demi-journée ouvrée.

La prestation « garde au domicile de l'enfant convalescent de moins de 15 ans » n'est pas ouverte :

- pendant les congés légaux du ou des parents et de la nourrice employée et déclarée ;
- lorsqu'un membre majeur de la famille est présent au domicile.

La prestation « aide pédagogique » n'étant pas conçue pour servir les convenances personnelles ; toute fausse déclaration, falsification ou tentative de fraude entraîne la perte du bénéfice de la prestation et le remboursement immédiat des sommes éventuellement engagées par Mondial Assistance France pour sa réalisation.

#### 1. Exclusions générales

Sont exclus :

- les demandes non justifiées ;
- les maladies et accidents et leurs conséquences, antérieurs à la date d'effet du contrat ;
- les maladies psychologiques antérieurement avérées/constituées (ou) en cours de traitement ;
- les états résultant de l'usage de drogues, stupéfiants et produits assimilés non prescrits médicalement, et de l'absorption d'alcool ;
- les conséquences de tentative de suicide.
- les conséquences :
- des situations à risques infectieux en contexte épidémique ;
- de l'exposition à des agents biologiques infectants ;
- de l'exposition à des agents chimiques type gaz de combat ;
- de l'exposition à des agents incapacitants ;
- de l'exposition à des agents neurotoxiques ou à effets neurotoxiques rémanents ;
- de l'exposition à des agents radioactifs,

qui font l'objet d'une mise en quarantaine ou de mesures préventives ou de surveillances spécifiques ou de recommandations de la part des autorités sanitaires internationales ou des autorités sanitaires locales du pays où le bénéficiaire séjourne ou des autorités sanitaires nationales du pays de destination du rapatriement ou du transport sanitaire ;

- les dommages provoqués intentionnellement par un bénéficiaire et ceux résultant de sa participation à un crime, à un délit ou une rixe, sauf cas de légitime défense ;
- les événements survenus de la pratique de sports dangereux (raids, trekkings, escalades...) ou de la participation du bénéficiaire en tant que concurrent à des compétitions sportives, paris, matchs, concours, rallyes ou à leurs essais préparatoires, ainsi que l'organisation et la prise en charge de tous frais de recherche ;
- la plongée sous-marine si le bénéficiaire ne pratique pas ce sport dans une structure adaptée et reconnue par la CMAS (confédération mondiale des activités subaquatiques) et si, en cas d'accident, le bénéficiaire n'a pas été pris en charge par un centre de traitement hyperbare (Mondial Assistance France n'intervient qu'après cette première prise en charge pour organiser l'assistance médicale) ;
- les dommages résultant de soins d'ordre esthétique (y compris chirurgie esthétique), sauf si ces dépenses sont consécutives à un accident garanti ;
- les maladies chroniques et l'invalidité permanente, antérieurement avérées/constituées ;
- les hospitalisations prévisibles.

#### 2. Exclusions spécifiques

Les états de grossesse, sauf complication imprévisible, et, dans tous les cas, à partir de la 36<sup>e</sup> semaine d'aménorrhée pour les garanties « pendant l'hospitalisation » et « pendant l'immobilisation au domicile ».

Les maladies relevant de l'hospitalisation à domicile pour la garantie « pendant l'hospitalisation ».

#### Mise en œuvre des garanties

Toute demande de mise en œuvre de l'une des prestations de la présente convention doit obligatoirement être formulée directement par le bénéficiaire ou ses proches auprès de Mondial Assistance France par l'un des moyens ci-après :

Tél. : 01 40 25 57 74, accessible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, sauf mentions contraires, en indiquant :

- le nom et le numéro du contrat souscrit ;
- le nom et le prénom du bénéficiaire ;
- l'adresse exacte du bénéficiaire ;
- le numéro de téléphone où le bénéficiaire peut être joint.

## Avenant n° 1 du 27 mars 2012 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	SNCF.
Organisations de salariés	SNPFDC FGTA FO ; FGA CFDT ; UPTEC UNSA.

#### Préambule

En vigueur étendu

Il a été décidé et convenu ce qui suit, en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, après information et consultation de la commission paritaire nationale permanente.

#### Taux de cotisation au régime prévoyance

Article 1er

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2011, les cotisations au régime de prévoyance sont les suivantes :

- personnel non cadre :
- 2,04 % des tranches A et B du salaire brut soumis à cotisation ;
- personnel cadre :
- 1,95 % de la tranche A du salaire brut soumis à cotisation ;
- 2,35 % des tranches B et C du salaire brut soumis à cotisation.

**Durée, dépôt et publicité**

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, à l'expiration du délai d'opposition, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et non signataires de celui-ci.

Enfin, il sera porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

Il pourra être dénoncé ou renouvelé dans les mêmes conditions que l'accord auquel il se rapporte.

---

**Avenant n° 2 du 11 septembre 2012 relatif au régime de retraite supplémentaire**

Signataires	
Organisations patronales	Le SNCF,
Organisations de salariés	Le SNPFDC FGTA FO ; L'UPTEC UNSA ; La FGA CFDT,

En vigueur étendu

Après avoir rappelé que :

Les salariés relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques bénéficient d'un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies, collectif et obligatoire, mis en place au niveau de la branche ;

L'article L. 3334-8 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'article 108 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, permet aux salariés ne disposant pas de compte épargne-temps dans leur entreprise, d'affecter les sommes correspondant à certains jours de repos non pris au financement d'un régime de retraite collectif et obligatoire, les partenaires sociaux ont ainsi souhaité formaliser, par la conclusion du présent avenant à l'accord du 13 décembre 2007, la possibilité de mettre en œuvre ce dispositif pour les bénéficiaires du régime de branche. Un avenant au contrat d'assurance souscrit auprès de l'organisme désigné a parallèlement été établi afin d'organiser cette possibilité.

Article 1er

En vigueur étendu

Il est instauré un article 7 bis au sein de l'accord du 13 décembre 2007, aux termes duquel :

« En l'absence de compte épargne-temps au sein des fédérations et des organismes nationaux, les salariés peuvent, dans la limite de 5 jours par an, affecter les sommes correspondant à des jours de repos non pris au financement du régime de retraite supplémentaire de branche dont ils bénéficient.

Cette faculté est ouverte aux salariés sous réserve que la possibilité de ne pas prendre des jours de repos soit offerte par l'employeur. La mise en œuvre de ce droit est ainsi conditionnée notamment au respect du cadre conventionnel et contractuel relatif à la durée du travail au sein de chaque fédération ou organisme national.

Le congé annuel prévu aux articles L. 3141-1 et suivants du code du travail ne peut être affecté au dispositif de retraite supplémentaire que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables.

Les jours de congés investis dans le régime de retraite supplémentaire, à la demande du salarié, le sont pour la valeur de l'indemnité de congés calculée selon les dispositions des articles L. 3141-22 à L. 3141-25.

Les conditions dans lesquelles le salarié peut affecter les sommes à l'organisme assureur sont précisées dans un avenant au contrat d'assurance souscrit avec l'organisme désigné pour garantir le régime de retraite supplémentaire de branche. Elles feront l'objet d'une note d'information spécifique rédigée par l'organisme assureur et remise aux salariés par les fédérations ou organismes nationaux.

La mise en œuvre du dispositif prévu par l'article L. 3334-8 du code du travail ne donne lieu à aucun versement complémentaire de l'employeur. »

**Prise d'effet et durée. - Dénonciation**

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant modifie l'accord à durée indéterminée du 13 décembre 2007. Il s'appliquera le lendemain de son dépôt auprès de la DIRECCTE compétente.

Il pourra être dénoncé ou renouvelé dans les mêmes conditions que l'accord auquel il se rapporte.

**Dépôt et publicité**

Article 3

En vigueur étendu

Dès sa signature, le présent avenant sera, à la diligence du SNCF, déposé dans les conditions prévues par la loi.

Il sera porté à la connaissance des salariés conformément aux dispositions prévues à cet effet dans l'accord auquel il se rapporte.

---

**Avenant n° 2 du 6 février 2013 à l'accord du 7 décembre 2006 relatif aux taux de cotisation au régime prévoyance**

Signataires	
Organisations patronales	SNCF.



Signataires	
Organisations de salariés	SNPFDC FGTA FO ; UPTEC UNSA ; FGA CFDT.

#### Préambule

En vigueur non étendu

Il a été décidé et convenu ce qui suit, en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, après information et consultation de la commission paritaire nationale permanente.

#### Taux de cotisation au régime prévoyance

##### Article 1er

En vigueur non étendu

A compter du 1er avril 2013, les cotisations au régime de prévoyance sont les suivantes :

- personnel non cadre : 2,14 % des tranches A et B du salaire brut soumis à cotisation ;
- personnel cadre : 2,05 % de la tranche A du salaire brut soumis à cotisation et 2,47 % des tranches B et C du salaire brut soumis à cotisation.

#### Durée, dépôt et publicité

##### Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, à l'expiration du délai d'opposition, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et non signataires de celui-ci.

Enfin, il sera porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

Il pourra être dénoncé ou renouvelé dans les mêmes conditions que l'accord auquel il se rapporte.

## Accord du 15 octobre 2013 relatif à la prorogation des mandats des IRP

Signataires	
Organisations patronales	SNCF.
Organisations de salariés	FGTA FO ; FGA CFDT ; UPTEC UNSA.

(1) Texte non étendu à la date de la présente édition.

En vigueur étendu

Les mandats des représentants des employeurs et des représentants des salariés élus au sein des commissions paritaires nationales sont d'une durée de 3 ans.

En raison d'un décalage dans le temps quant aux dates d'organisation des élections de ces différents représentants, il n'y a pas de coïncidence entre les mandats des représentants des employeurs et les mandats des représentants élus des salariés, ce qui a pour conséquence que la composition générale des différentes commissions paritaires est susceptible d'être modifiée de façon non concomitante.

Le présent accord s'inscrit dès lors dans le cadre d'une volonté de reporter exceptionnellement les élections des membres représentants des salariés aux commissions paritaires nationales ainsi que de proroger les mandats venant à expiration, afin de permettre d'organiser une coïncidence entre les mandats des représentants des employeurs et des salariés.

En effet :

Les représentants des salariés ont été élus le 17 février 2011, date du deuxième tour organisé pour le personnel administratif. Il a été convenu que leur mandat arrive à échéance le 14 décembre 2013.

Les représentants des employeurs ont été élus le 21 septembre 2010 pour un mandat de 3 ans. De nouvelles élections ont été organisées au mois d'août 2013. Les nouveaux mandats courent donc jusqu'au mois d'août 2016, sous réserve que les membres employeurs concernés dans les différentes commissions aient conservé leur mandat de président de fédération jusqu'à cette date. En effet, dans le cas contraire, il sera procédé en cours de mandat à la désignation d'un nouveau membre de commission en remplacement, et ce pour la durée du mandat restant à courir jusqu'au mois d'août 2016.

C'est pourquoi, pour les raisons sus-évoquées, la commission paritaire nationale permanente a décidé, lors de sa réunion en date du 15 octobre 2013, à l'unanimité des membres présents, de « proroger les mandats des représentants des personnels et de repousser leur élection à septembre 2016 pour qu'elle coïncide de nouveau avec celle des représentants des employeurs ».

C'est dans ce contexte qu'est conclu le présent accord de prorogation des mandats et de report des élections des représentants des salariés aux commissions paritaires nationales, que vient formaliser la décision précitée de la commission paritaire nationale permanente.

#### Objet de l'accord

##### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de proroger les mandats des représentants des salariés, afin qu'ils puissent désormais coïncider avec les mandats des représentants des employeurs.

A cet égard, les mandats des membres des représentants des employeurs ont été renouvelés jusqu'au mois d'août 2016.

C'est donc compte tenu de cette dernière date et afin de permettre que les élections soient organisées en dehors de la période d'été que les parties ont convenu de fixer la date de renouvellement des mandats des représentants des salariés aux commissions paritaires nationales (à savoir les commissions paritaires nationales permanente, de conciliation et emploi et formation) à la date de proclamation des résultats.

#### Durée de prorogation

##### Article 2

En vigueur étendu

Les parties conviennent en conséquence, à l'unanimité, que les mandats des représentants des salariés au sein de l'ensemble des commissions paritaires nationales soient prorogés jusqu'à la proclamation des résultats des élections qui seront organisées avant la fin de l'année 2016.

## Durée

### Article 3

En vigueur étendu

Cet accord prendra effet sous réserve de la signature à la majorité des organisations syndicales visées ci-dessus.

Il est conclu pour une durée déterminée et prendra donc fin à la date de proclamation des résultats.

Il cessera automatiquement à l'expiration de ce délai et ne pourra en aucun cas continuer à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Cette clause constitue la stipulation contraire prévue par l'article L. 2222-4 du code du travail.

### Article 4

En vigueur étendu

Cet accord sera déposé à l'initiative du syndicat national des chasseurs de France auprès des autorités compétentes.

Les représentants des salariés actuellement en cours de mandat au sein des différentes commissions paritaires se verront transmettre une copie de cet accord.

## Avenant n° 2 du 6 décembre 2013 à l'accord du 7 décembre 2006 relatif au régime complémentaire frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	Le SNCF,
Organisations de salariés	Le SNPFDC FGTA FO ; L'UPTEC UNSA ; La FGA CFDT,

En vigueur étendu

Après avoir rappelé que :

- le 7 décembre 2006, un accord collectif professionnel sur le régime complémentaire santé des salariés relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques a été signé par les parties, en application de l'article 5.3 de la convention collective et modifié par avenant en date du 27 mars 2012 ;

- cet accord a prévu le réexamen périodique du choix de l'organisme assureur ;

- par ailleurs, les conditions d'application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, sur les exclusions d'assiette dont bénéficient les cotisations patronales servant à financer les régimes de retraite et de prévoyance, ont été modifiées par le décret du 9 janvier 2012 dont les modalités d'application ont été précisées par la circulaire DSS/SD5B/2013/334 du 25 septembre 2013 ;

- ce nouveau dispositif permet des dérogations au caractère obligatoire de l'adhésion des salariés, qu'il convient de prendre en compte ;

- la loi a instauré un nouveau dispositif de portabilité des droits à garantie frais médicaux au bénéfice des anciens salariés bénéficiaires de l'assurance chômage ;

- c'est dans ces conditions qu'a été conclu le présent avenant à l'accord du 7 décembre 2006.

### Article 1er

En vigueur étendu

Les 3e, 4e et 5e alinéas de l'article 1er (de « Toutefois, conformément » à « adapter l'accord, si nécessaire ») sont remplacés par les dispositions suivantes.

« L'adhésion au régime est obligatoire pour tous les salariés.

Cependant, les personnes suivantes auront la faculté de refuser l'adhésion au régime :

- les salariés à durée déterminée et les apprentis, avec l'obligation spécifique pour ceux titulaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois de justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts à titre individuel pour les mêmes garanties, en produisant tous documents utiles ;

- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

- les salariés bénéficiant, y compris en qualité d'ayants droit, d'une couverture collective de remboursement de frais médicaux servie ;

- dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire remplissant les conditions mentionnées au 6e alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Ce cas concerne également les couples de salariés dans l'entreprise. Le régime couvrant à titre obligatoire les ayants droit du salarié tels que définis par le contrat d'assurance, il est possible de n'y faire adhérer qu'un seul des deux membres du couple, l'autre étant couvert en qualité d'ayant droit de son conjoint. Afin qu'une telle dérogation soit mise en œuvre, ils devront en formuler la demande expresse et par écrit auprès de la structure dont ils relèvent et indiquer à cette occasion quel membre du couple se verra précompter la cotisation au financement du régime ;

- par le régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;

- par le régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques gazières en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 ;

- dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;

- dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

- le régime spécial des gens de mer (ENIM) ;

- dans le cadre des contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle ;

- caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

Ces salariés devront solliciter, par écrit, auprès de la structure dont ils relèvent, leur dispense d'adhésion au régime de remboursement de frais médicaux et produire chaque année dans les délais tout justificatif attestant de cette couverture. A défaut, ils seront obligatoirement affiliés au régime ;

- les salariés qui, à la date de mise en place du présent régime ou de leur embauche si elle est postérieure, sont bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale ou de la couverture maladie universelle complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale, sous réserve de produire, d'une part, la décision administrative d'attribution de l'une desdites aides et, d'autre part, tout document attestant de la souscription d'un contrat individuel et de sa date d'échéance.

Cette faculté de ne pas adhérer au régime ne vaut que jusqu'à la date où les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide.

Ces salariés devront solliciter, par écrit, auprès de la structure dont ils relèvent, leur dispense d'adhésion au régime de remboursement de frais médicaux et produire tout justificatif requis. A défaut d'écrit et de justificatif adressé à l'employeur dans les délais fixés par lui, ils seront obligatoirement affiliés au régime ;

- les salariés qui, à la date de mise en place du présent régime ou de leur embauche si elle est postérieure, sont déjà couverts par une assurance individuelle remboursement de frais médicaux, et ce pour la durée restant à courir jusqu'à la prochaine date d'échéance du contrat individuel. Si le contrat prévoit une

clause de renouvellement tacite, la dispense prend fin à la date de renouvellement tacite. Pour ce faire, les salariés devront produire tout document attestant de l'existence du contrat individuel et de sa date d'échéance.

Ces salariés devront solliciter, par écrit, auprès de la structure dont ils relèvent, leur dispense d'adhésion au régime de remboursement de frais médicaux et produire tout justificatif requis. A défaut d'écrit et de justificatif adressé à l'employeur dans les délais fixés par lui, suivant la date de mise en place du présent régime ou de leur embauche, ils seront obligatoirement affiliés au régime.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser au régime lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation. »

#### Article 2

En vigueur étendu

L'article 3 « Organisme assureur et garanties » de l'accord du 7 décembre 2006 est remplacé par la phrase suivante :

« L'organisme assureur recommandé est la société d'assurance AXA collective. Le personnel est garanti dans le cadre d'un contrat d'assurance collective souscrit par le SNCF, en application du présent accord. »

#### Article 3

En vigueur étendu

Dans le tableau intitulé « Régime frais de santé ensemble du personnel » figurant à l'article 3 de l'accord, le taux de cotisation est porté à 3,22 % du plafond de la sécurité sociale.

Le tableau « Régime frais de santé ensemble du personnel » est remplacé par le tableau suivant.

Garanties aménagées. - Base

Nature des soins	Montant des prestations
Hospitalisation (médicale, chirurgicale et psychiatrique)	
Frais de séjour	
Secteur conventionné	100 % FR
Secteur non conventionné	90 % frais réels limité à 400 % de la BR
Honoraires	
Secteur conventionné	100 % frais réels limité à 400 % BR
Secteur non conventionné	90 % frais réels limité à 400 % BR
Forfait journalier hospitalier	100 % FR
Chambre particulière (y compris maternité)	3 % PMSS par jour
Frais d'accompagnement (enfant de moins de 16 ans)	40 € par jour, maximum 60 jours par an
Frais médicaux courants	
Consultations, visites généralistes, conventionnées ou non conventionnées	200 % BR
Consultations, visites spécialistes, conventionnées ou non conventionnées	200 % BR
Auxiliaires médicaux	200 % BR
Analyses	200 % BR
Actes d'imagerie, actes de radiologie et électroradiologie conventionnés	200 % BR
Actes d'imagerie, actes de radiologie et électroradiologie non conventionnés	200 % BR
Actes de spécialité, actes techniques médicaux conventionnés ou non conventionnés	200 % BR
Densitométrie osseuse	75 € par an et par bénéficiaire
Sevrage tabagique (bénéficiaire 16 ans et plus)	50 % frais réels, maximum 100 € au total
Ostéopathie, chiropractie, acupuncture	40 € par séance (maximum 3 séances par an)
Diététicien enfant moins de 12 ans	100 % frais réels, maximum 30 € par consultation maximum 2 séances par an
Pharmacie	
Pharmacie	TM
Vaccins non pris en charge par la sécurité sociale/ MSA mais prescrits	100 % FR
Vaccins non pris en charge par la sécurité sociale/ MSA et non prescrits	6 % PMSS
Transport	
Transport des malades	100 % FR
Maternité. - Adoption	
Naissance simple	20 % PMSS
Naissance multiple	40 % PMSS
Frais d'optique (limitation à une paire de lunettes tous les 2 ans pour les adultes, sauf évolution de la dioptrie)	
Verres	
Verres unifocaux : la paire	Voir grille optique
Verres multifocaux : la paire	Voir grille optique
Monture	5 % PMSS
Lentilles prises en charge par la sécurité sociale/ MSA, refusées ou jetables	10 % PMSS par an et par bénéficiaire
Chirurgie réfractive	305 € par œil, par an et par bénéficiaire
Frais dentaires (plafond à 100 % PMSS par an)	
Soins dentaires	200 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale/ MSA	420 % BR
Prothèses dentaires non prises en charge par la sécurité sociale/ MSA	400 % BR reconstituée
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale/ MSA	300 % BR
Orthodontie non remboursée par la sécurité sociale/ MSA (début de traitement avant 26 ans)	300 % BR dans la limite de 580,50 € par semestre (maximum 4 semestres consécutifs)
Implantologie (maximum 3 implants par an)	
Pose de l'implant	645 €
Faux moignon implantaire	215 €
Couronne	537,50 €
Parodontologie refusée par la MSA	

Nature des soins	Montant des prestations
Curetage : surfaçage	144,60 € par séance (maximum 2 séances par an et par bénéficiaire)
Greffe gingivale	430 € (maximum une greffe par an et par bénéficiaire)
Allongement coronaire	72,30 € par intervention (4 interventions maximum par an et par bénéficiaire)
Lambeau	215 € (maximum 4 interventions par an et par bénéficiaire)
Pilier de bridge sur dent saine	537,50 €
Appareillage	
Prothèses auditives	200 % BR + 50 % PMSS par an
Gros et petit appareillage	300 % BR
Autres prothèses acceptées par la sécurité sociale/ MSA	300 % BR
Orthopédie	300 % BR
Fournitures médicales, pansements	100 % FR
Cure thermique (21 jours maximum)	
Cure thermique acceptée par la sécurité sociale/ MSA (transport et hébergement)	25 % PMSS dans la limite des frais restant à charge
Allocation obsèques	
Assuré, conjoint, concubin, pacsé, enfant	100 % PMSS limité aux frais réels pour les enfants de moins de 12 ans

#### Grille optique

Frais d'optique (limitation à une paire de lunettes tous les 2 ans pour les adultes, sauf évolution de la dioptrie)				
Type de verre	Puissance sphère	Cylindre	Garantie par verre	
			Adulte	Enfant
Unifocaux - classe 1	0 à 2	< 2	5 % PMSS	4 % PMSS
	2,25 à 4			
Unifocaux - classe 2	0 à 4	> 2	5 % PMSS	4 % PMSS
	4,25 à 6	< 2		
Unifocaux - classe 3	4,25 à 6	> 2	7 % PMSS	6 % PMSS
	6,25 à 8	< 2		
Unifocaux - classe 4	6,25 à 8	> 2	7 % PMSS	6 % PMSS
	> 8	Tous		
Multifocaux - classe 1	0 à 2	< 2	9 % PMSS	8 % PMSS
	2,25 à 4			
Multifocaux - classe 2	0 à 4	> 2	9 % PMSS	8 % PMSS
	4,25 à 6	< 2		
Multifocaux - classe 3	4,25 à 6	> 2	10 % PMSS	10 % PMSS
	6,25 à 8	< 2		
Multifocaux - classe 4	6,25 à 8	> 2	12 % PMSS	10 % PMSS
	> 8	Tous		
Monture	5 % PMSS			
Lentilles prises en charge par la sécurité sociale, refusées ou jetables	10 % PMSS par an et par bénéficiaire			
Chirurgie réfractive	305 € par œil, par an et par bénéficiaire			

#### Article 4

En vigueur étendu

Il est créé un article 7 intitulé « Portabilité » ainsi rédigé :

« Article 7

Portabilité

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 a généralisé un dispositif de ' portabilité ', permettant aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien des régimes de prévoyance (frais de santé et incapacité-invalidité-décès) dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail (à l'exception du licenciement pour faute lourde), ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par la loi :

- le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

- les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

- le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

- l'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

- la fédération départementale signalera le maintien de ces garanties, qui est gratuit pour le bénéficiaire, dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail ;

- la portabilité des droits est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties à la date de la cessation du contrat de travail. »

Ce dispositif entrera en vigueur le 1er juin 2014. Les cotisations finançant la portabilité seront arrêtées par la commission paritaire en accord avec l'organisme

assureur et seront réparties, le moment venu, dans les mêmes conditions que la cotisation définie au présent accord. Tout décalage éventuel dans la mise en œuvre de cette réforme entraînera un report de son application conventionnelle.

Article 5

En vigueur étendu

L'article 7 « Durée, dépôt, publicité » devient l'article 8.

**Dispositions finales**

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant s'incorpore à l'accord du 7 décembre 2006 et aura par conséquent la même durée.

Il sera déposé auprès de la DIRECCTE (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) des Hauts-de-Seine et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes des Hauts-de-Seine, conformément à l'article L. 2262-1 du code du travail.

**Avenant n° 3 du 6 décembre 2013 à l'accord du 7 décembre 2006 relatif au régime de prévoyance**

Signataires	
Organisations patronales	Le SNCF,
Organisations de salariés	Le SNPFDC FGTA FO ; L'UPTEC UNSA ; La FGA CFDT,

En vigueur étendu

Après avoir rappelé que :

- le 7 décembre 2006, un accord collectif professionnel sur le régime de prévoyance, décès, incapacité, invalidité des salariés relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques a été signé par les parties et dont les taux de cotisations ont été modifiés par deux avenants en date du 27 mars 2012 et du 6 février 2013 ;
  - cet accord a prévu le réexamen périodique du choix de l'organisme assureur ;
  - par ailleurs, les conditions d'application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, sur les exclusions d'assiette dont bénéficient les cotisations patronales servant à financer les régimes de retraite et de prévoyance, ont été modifiées par le décret du 9 janvier 2012 dont les modalités d'application ont été précisées par la circulaire DSS/SD5B/2013/334 du 25 septembre 2013 ;
  - ce nouveau dispositif permet des dérogations au caractère obligatoire de l'adhésion des salariés, qu'il convient de prendre en compte ;
  - la loi a instauré un nouveau dispositif de portabilité des droits à garantie frais médicaux au bénéfice des anciens salariés bénéficiaires de l'assurance chômage,
- c'est dans ces conditions qu'a été conclu le présent avenant à l'accord du 7 décembre 2006.

Article 1er

En vigueur étendu

L' article 4 « Organisme assureur et garanties » de l'accord du 7 décembre 2006 est remplacé par la phrase suivante :

.....

Article 2

En vigueur étendu

Dans l'article 4, il faut ajouter : les catégories de personnels couvertes :

- le personnel cadre entendu comme des salariés issus des dispositions des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention ;
- le personnel non cadre.

Il faut également dans le tableau des garanties modifier le taux de cotisation, qui est porté :

- pour le personnel cadre à 2 % de la tranche A du salaire brut soumis à cotisation et à 2,45 % des tranches B et C du salaire brut soumis à cotisation ;
- pour le personnel non cadre à 2,20 % des tranches A et B du salaire brut soumis à cotisation.

Le tableau de garanties est remplacé par le tableau des garanties suivant :

Garanties décès (en pourcentage des tranches A, B et C en fonction de l'assiette des cotisations)	Option 1	Option 2 (avec conjoint mais sans enfant à charge)	Option 3 (sans conjoint mais avec enfant à charge)
Décès ou invalidité absolue et définitive (IAD) toutes causes			
Célibataire, veuf, divorcé, séparé de corps sans enfant à charge	150 %	-	-
Marié, pacsé, en concubinage sans enfant à charge	220 %	420 %	-
Marié, célibataire, veuf, divorcé, séparé de corps, concubin, pacsé avec 1 enfant à charge	290 %	-	500 %
Majoration par enfant à charge supplémentaire au-delà de 1	70 %	-	70 %
Décès ou invalidité absolue et définitive (IAD) par accident			
Capital supplémentaire au capital décès toutes causes	100 % du capital décès toutes causes		
Rente éducation			
Jusqu'au 10e anniversaire de l'enfant	5 %	-	5 %
Du 11e au 17e anniversaire de l'enfant	10 %	-	10 %
Du 18e au 26e anniversaire de l'enfant, si poursuite d'études, contrat d'apprentissage ou contrat d'alternance	15 %	-	15 %
Rente de conjoint			
Rente temporaire (au bénéfice du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin)	0,50 % du salaire (x-25)	0,50 % du salaire (x-25)	-
Rente viagère (au bénéfice du conjoint, du partenaire lié par un Pacs)	1 % du salaire (65-x)	1 % du salaire (65-x)	-
Majoration par enfant	10 % de la rente	10 % de la rente	-
Rente d'orphelin	50 %	50 %	-
Garantie substitutive en cas d'IAD d'un assuré sans conjoint	100 %	100 %	-

Double effet	
Décès simultané ou postérieur du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin	100 % du capital décès toutes causes

<b>Garanties incapacité temporaire de travail et invalidité permanente (en pourcentage des tranches A, B et C en fonction de l'assiette des cotisations)</b>	
Incapacité temporaire de travail	
Franchise	90 jours continus d'arrêt de travail
Montant de l'indemnité journalière	85 % du salaire brut sous déduction des prestations de la sécurité sociale ou MSA
Invalidité permanente (hors accident du travail ou maladie professionnelle)	
Invalidité 1re catégorie	54 % du salaire
Invalidité 2e catégorie	90 % du salaire
Invalidité 3e catégorie	90 % du salaire
	Sous déduction des prestations de la sécurité sociale ou MSA
Invalidité permanente (en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle)	
Taux d'incapacité supérieur ou égal à 33 % et inférieur à 66 %	N/66 de la rente ci-dessous
Taux d'incapacité supérieur ou égal à 66 %	90 % du salaire sous déduction des prestations de la sécurité sociale ou MSA
	Aucune rente n'est servie si le taux d'invalidité est inférieur à 33 %

#### Article 3

En vigueur étendu

Il est créé un article 9 intitulé « Portabilité » ainsi rédigé.

#### Article 4

En vigueur étendu

L'article 9 « Durée. - Dépôt. - Publicité » devient l'article 10.

#### Dispositions finales

#### Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant s'incorpore à l'accord du 7 décembre 2006 et aura par conséquent la même durée.

Il sera déposé auprès de la DIRECCTE (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) des Hauts-de-Seine et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes des Hauts-de-Seine, conformément à l'article L. 2262-1 du code du travail.

## Avenant n° 3 du 30 juin 2014 à l'accord du 13 décembre 2007 relatif au régime de retraite supplémentaire

Signataires	
Organisations patronales	SNCF.
Organisations de salariés	SNPFDC FGTA FO ; UPTTEC UNSA ; FGA CFDT.

En vigueur étendu

Après avoir rappelé que :

- le régime de retraite supplémentaire des salariés relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques résulte d'un accord collectif du 13 décembre 2007 ;

- l'objectif des parties a été de faire profiter le personnel des dispositions favorables de l'article 83 1° quater, du code général des impôts et de l'article L. 242-1, alinéas 6 et 8, du code de la sécurité sociale qui permettent de déduire, dans certaines limites, de l'assiette de l'impôt sur le revenu les cotisations afférentes au régime de retraite supplémentaire et d'exclure le financement patronal de l'assiette des cotisations de sécurité sociale ;

- le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 a modifié les règles d'exclusion d'assiette du financement patronal des régimes de protection sociale complémentaire ;

- le libellé des catégories retenues doit donc être modifié conformément aux critères admis par le décret précité du 9 janvier 2012,

il a donc été décidé ce qui suit, en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

#### Article 1er

En vigueur étendu

A l'article 3 de l'accord du 13 décembre 2007, il est ajoutée la phrase suivante :

« Le personnel non cadre est entendu comme les salariés ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention. »

A l'article 4 de l'accord du 13 décembre 2007, il est ajoutée la phrase suivante :

« Le personnel cadre est entendu comme les salariés cadres relevant de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et les salariés « assimilés cadres » définis par l'article 4 bis de cette convention, ainsi que les salariés non cadres définis par l'article 36 de l'annexe I de cette convention. »

#### Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant s'incorpore à l'accord à durée indéterminée du 13 décembre 2007 et prendra effet le 1er juillet 2014.

Il pourra être dénoncé ou renouvelé dans les mêmes conditions que l'accord auquel il se rapporte.

Dès sa signature, le présent avenant sera, à la diligence du SNCF, déposé dans les conditions prévues par la loi.

Il sera porté à la connaissance des salariés conformément aux dispositions prévues à cet effet dans l'accord auquel il se rapporte.  
Fait à Issy-les-Moulineaux, le 30 juin 2014.

## Avenant n° 3 du 18 novembre 2014 à l'accord du 7 décembre 2006 relatif au régime complémentaire santé

Signataires	
Organisations patronales	Le SNCF,
Organisations de salariés	Le SNPFDC FGTA FO ; L'UPTEC UNSA ; La FGA CFDT,

En vigueur étendu

Après avoir rappelé que :

- le 7 décembre 2006 un accord collectif professionnel sur le régime complémentaire santé des salariés relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques a été signé par les parties, en application de l'article 5.3 de la convention collective et modifié par avenants en date du 27 mars 2012 et du 6 décembre 2013 ;

- et après information et consultation de la commission paritaire nationale permanente,

il a été décidé et convenu ce qui suit, en application des articles L. 911-1 et L. 242-1 du code de la sécurité sociale et de l'article 83.1 quater du code général des impôts.

### Taux de cotisation au régime frais de santé

Article 1er

En vigueur étendu

Dans le tableau intitulé « Régime frais de santé ensemble du personnel » figurant à l'article 3 de l'accord, le taux de cotisation est porté à 3,40 % du plafond mensuel de la sécurité sociale au 1er janvier 2015.

Le tableau « Régime frais de santé ensemble du personnel » est remplacé par le tableau des garanties suivant :

Nature des soins	Montant des prestations
Hospitalisation (médicale, chirurgicale et psychiatrique)	
Frais de séjour	
Secteur conventionné	100 % des frais réels
Secteur non conventionné	90 % des frais réels, limité à 400 % de la BR
Honoraires	
Secteur conventionné	100 % des frais réels limité à 400 % de la BR
Secteur non conventionné	90 % des frais réels limité à 400 % de la BR
Forfait journalier hospitalier	100 % des frais réels
Chambre particulière (y compris maternité)	3 % PMSS par jour
Frais d'accompagnement (enfant de moins de 16 ans)	40 € par jour limité à 60 jours par an
Frais médicaux courants	
Consultations, visites généralistes conventionnés ou non conventionnés	200 % de la BR
Consultations, visites spécialistes conventionnés ou non conventionnés	200 % de la BR
Auxiliaires médicaux	200 % de la BR
Analyses	200 % de la BR
Actes d'imagerie, actes de radiologie et d'électroradiologie conventionnés ou non conventionnés	200 % de la BR
Actes de spécialité, actes techniques médicaux conventionnés ou non conventionnés	200 % de la BR
Densitométrie osseuse	75 € par an et par bénéficiaire
Sevrage tabagique (bénéficiaires : 16 ans et plus)	50 % des frais réels, maximum 100 € au total
Ostéopathie, chiropractie, acupuncture	40 € par séance (maximum 3 séances par an et par bénéficiaire)
Consultation diététicien enfant de moins de 12 ans	100 % des frais réels limité à 30 € par consultation, maximum 2 séances par an
Pharmacie	Ticket modérateur
Vaccins non pris en charge par la sécurité sociale/ MSA mais prescrits	100 % des frais réels
Vaccins non pris en charge par la sécurité sociale/ MSA et non prescrits	6 % PMSS par an et par bénéficiaire
Transport	
Transport des malades	100 % des frais réels
Maternité, adoption	
Naissances simples	20 % PMSS
Naissances multiples	40 % PMSS
Frais d'optique	Limitation à une paire de lunettes tous les 2 ans, sauf évolution de la dioptrie
Verres unifocaux ou multifocaux	Voir grille optique
Monture	5 % PMSS
Lentilles prises en charge ou non par la sécurité sociale/ MSA	10 % PMSS par an et par bénéficiaire
Chirurgie réfractive	305 € par œil, par an et par bénéficiaire
Frais dentaires	Plafond dentaire de 100 % PMSS par an et par bénéficiaire (hors implantologie)
Soins dentaires (y compris inlays-onlays)	200 % de la BR
Prothèses dentaires prises en charge par la sécurité sociale/ MSA	420 % de la BR
Prothèses dentaires provisoires fixes non prises en charge par la sécurité sociale/ MSA	430 €

Pilier de bridge sur dent saine	537,50 €
Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale/ MSA	300 % de la BR
Orthodontie non prise en charge par la sécurité sociale/ MSA (début de traitement avant 26 ans)	300 % de la BR dans la limite de 580,50 € par semestre, avec un maximum de 4 semestres consécutifs
Implantologie (maximum 3 implants par an)	
Pose de l'implant	645 €
Faux moignon implantaire	215 €
Couronne	537,50 €
Parodontologie :	
Curetage : surfaçage	144,60 € par séance (maximum 2 séances par an et par bénéficiaire)
Greffe gingivale	430 € (maximum une greffe par an et par bénéficiaire)
Allongement coronaire	72,30 € par intervention (4 interventions maximum par an et par bénéficiaire)
Lambeau	215 € (maximum 4 interventions par an et par bénéficiaire)
Appareillage	
Prothèses auditives	200 % de la BR + 50 % PMSS par an
Gros et petit appareillages	300 % de la BR
Autres prothèses prises en charge par la sécurité sociale/ MSA	300 % de la BR
Orthopédie	300 % de la BR
Fournitures médicales, pansements	100 % des frais réels
Cure thermique (21 jours maximum)	
Cure thermique prise en charge par la sécurité sociale/ MSA (transport et hébergement)	25 % PMSS dans la limite des frais restant à charge
Allocation obsèques	
Assuré, conjoint, concubin, pacsé, enfant	100 % PMSS limité aux frais réels pour les enfants de moins de 12 ans

Garanties sous déduction des prestations versées par la MSA/ sécurité sociale

#### Lexique

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale, qui correspond au salaire de référence fixé chaque année par la sécurité sociale et qui sert de référence pour déterminer certaines prestations.

Base de remboursement de la sécurité sociale : tarif fixé par la sécurité sociale sur lequel celle-ci calcule son remboursement.

Ticket modérateur : différence entre la base de remboursement de la sécurité sociale et son remboursement.

#### Grille optique

Type de verre	Puissance sphère	Cylindrique	Garantie par verre	
			Adulte	Enfant
Unifocaux, classe 1	0 à 2 2,25 à 4	< 2	5 % PMSS	4 % PMSS
Unifocaux, classe 2	0 à 4 4,25 à 6	> 2 < 2	5 % PMSS	4 % PMSS
Unifocaux, classe 3	4,25 à 6 6,25 à 8	> 2 < 2	7 % PMSS	6 % PMSS
Unifocaux, classe 4	6,25 à 8 > 8	> 2 Tous	7 % PMSS	6 % PMSS
Multifocaux, classe 1	0 à 2 2,25 à 4	< 2	9 % PMSS	8 % PMSS
Multifocaux, classe 2	0 à 4 4,25 à 6	> 2 < 2	9 % PMSS	8 % PMSS
Multifocaux, classe 3	4,25 à 6 6,25 à 8	> 2 < 2	10 % PMSS	10 % PMSS
Multifocaux, classe 4	6,25 à 8 > 8	> 2 Tous	12 % PMSS	10 % PMSS

#### Durée, dépôt et publicité

##### Article 2

En vigueur étendu

L'article 8 devient :

Le présent avenant s'incorpore à l'accord du 7 décembre 2006. Il est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet au 1er janvier 2015.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, à l'expiration du délai d'opposition, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) des Hauts-de-Seine ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes des Hauts-de-Seine.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et non signataires de celui-ci.

Enfin, il sera porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

Il pourra être dénoncé ou renouvelé dans les mêmes conditions que l'accord auquel il se rapporte (art. L. 2222-5, L. 2222-6 et L. 2261-7 et suivants et L. 2261-9 et suivants du code du travail).



## Accord interprétatif du 29 mai 2015 relatif à l'avenant n° 7 « Règles applicables en matière de CDD à objet défini » du 18 décembre 2009

Signataires	
Organisations patronales	SNCF.
Organisations de salariés	FGA CFDT ; UPTEC UNSA ; SNPFDC FGTA FO.

En vigueur étendu

Institué à titre expérimental pour 5 ans par la loi du 25 juin 2008, le législateur avait prévu d'envisager et de décider de la pérennisation de ce dispositif de contrat à durée déterminée à objet défini avant l'issue du délai de 5 ans.

Dans ce contexte, le 18 décembre 2009, les parties au présent accord ont conclu un avenant n° 7 à la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques relatif aux règles applicables en matière de contrat à durée déterminée à objet défini.

Cet avenant a été étendu par arrêté en date du 18 septembre 2012.

L'article 4 stipulait expressément :

« Article 4

Durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension.

A défaut d'extension, il n'entrera pas en vigueur.

Compte tenu du caractère temporaire de ce dispositif et de la date de fin d'application prévue à ce jour par la loi du 25 juin 2008, il cessera de produire effet à la date de fin d'application du dispositif initialement prévue, soit à la date du 25 juin 2013.

Il cessera de s'appliquer à l'échéance du terme, date à laquelle il ne pourra produire ses effets comme un accord collectif à durée indéterminée, les parties décidant de faire expressément échec à la règle prévue à l'article L. 2222-4 du code du travail.

Toutefois, dans l'hypothèse où le dispositif législatif serait pérennisé soit en cours de la période d'application du dispositif législatif, soit à l'issue de la période expérimentale introduite par la loi, cet accord se transformerait en accord à durée indéterminée. »

Le dispositif de ce contrat à objet défini a été prolongé par le législateur pour 1 année, soit jusqu'en juin 2014.

Puis il a été pérennisé par la loi du 20 décembre 2014 (avec effet d'application au 22 décembre 2014).

Au regard de ce qui précède, les parties confirment que les dispositions de l'article 5 précitées de l'avenant n° 7 traduisent leur volonté unanime de pérenniser, au sein de la branche professionnelle des personnels des structures associatives cynégétiques, le dispositif conventionnel du contrat à durée déterminée à objet défini tel que mis en place par accord du 18 décembre 2009 précité, dans l'hypothèse où la loi le permettrait.

En conséquence de quoi, les parties réaffirment par le biais du présent avenant interprétatif que :

- l'avenant n° 7 du 18 décembre 2009 s'est poursuivi de juin 2013 à juin 2014 ;
- que ce même avenant s'est transformé en avenant à durée indéterminée à compter du 22 décembre 2014 ;
- que les parties réitèrent par la présente leur plein accord aux dispositions de l'avenant n° 7 précité ;
- que cet avenant n° 7 tel que visé en annexe constitue donc un accord à durée indéterminée, et que l'ensemble de ses dispositions, ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension, s'applique pour une durée indéterminée à compter du 22 décembre 2014.

## Avenant n° 3 du 15 décembre 2015 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	SNCF.
Organisations de salariés	FGA CFDT ; UPTEC UNSA ; SNPFDC FGTA FO.

### Préambule

En vigueur étendu

A la suite de l'adoption des lois du 14 juin 2013 et du 5 mars 2014 relatives respectivement à la sécurisation de l'emploi et à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, les parties signataires du présent accord ont convenu d'adapter le tissu conventionnel en vigueur au sein de la branche des personnels des structures associatives cynégétiques dans le but d'accroître la sécurisation des parcours professionnels des salariés et d'améliorer la qualité des missions effectuées par les structures associatives cynégétiques de la branche.

Les parties contractantes considèrent la formation professionnelle continue comme un droit individuel et collectif devant répondre aux aspirations professionnelles et personnelles des salariés tout au long de leur vie professionnelle.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux entendent ainsi rappeler les objectifs de la formation tout au long de la vie professionnelle :

- permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle. Chaque salarié doit être en capacité d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel qui tienne compte non seulement des besoins en qualification de sa structure cynégétique ou, plus généralement, de ceux du monde économique, mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et l'exercice de ses aptitudes professionnelles ;
- favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de leur vie professionnelle, aux jeunes et à certains salariés en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation ;
- développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :
  - du plan de formation décidé et mis en œuvre au sein de la structure cynégétique ;
  - du compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre à leur initiative, en accord le cas échéant avec leur employeur ;
  - de l'accès au congé individuel de formation (CIF) mis en œuvre à leur seule initiative ;
- concourir à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- accroître le volume des actions de formation dispensées au bénéfice des salariés en créant des conditions propres à permettre le déroulement de ces actions pendant ou en dehors du temps de travail, ces conditions portant sur la nature et la durée des actions ainsi que sur les incitations et les engagements auxquels elles donnent lieu ;
- favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Actions de formation concourant à la compétitivité des structures associatives cynégétiques et à la sécurisation des parcours professionnels des salariés

Les parties signataires du présent accord rappellent qu'il convient de développer l'accès effectif des salariés à des actions de formation professionnelle

conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :

- du plan de formation de la structure associative cynégétique, à l'initiative de l'employeur ;
- du congé individuel de formation, à l'initiative des salariés ;
- du compte personnel de formation mis en œuvre à l'initiative des salariés, en liaison avec leur structure associative cynégétique, le cas échéant ;
- du contrat et de la période de professionnalisation.

Les actions ainsi réalisées peuvent prendre diverses formes en fonction des besoins des bénéficiaires : actions de formation, de professionnalisation, de bilan, de validation des acquis de l'expérience (VAE), d'accompagnement, incluant des actions de préqualification ou préalables à la conclusion d'un contrat de travail.

Les entretiens professionnels et/ ou le passeport formation doivent notamment permettre à chaque salarié d'être en mesure d'élaborer son orientation et de mettre en œuvre un projet professionnel qui tienne compte des besoins en qualification et/ ou en compétences de la structure cynégétique, ou plus généralement de ceux du monde économique, mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences, ses qualifications et aptitudes professionnelles.

La mobilisation de l'ensemble de ces dispositifs doit contribuer à permettre à chaque salarié de progresser selon l'article 6 de la convention collective.

#### **Plan de formation**

##### Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle dans le cadre du plan de formation de la structure cynégétique.

#### **Contenu du plan de formation**

##### Article 1.1

En vigueur étendu

Le plan de formation comprend les actions de formation qui ont pour objectifs de concourir :

- à l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
- au maintien de leur capacité à occuper un emploi ;
- au développement des compétences.

Le plan de formation peut comporter des actions de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience.

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et individuelles afin de définir soit un projet professionnel, soit un projet de formation.

A l'initiative de l'employeur, le bilan de compétences est financé dans le cadre du plan de formation.

A l'initiative du salarié, le bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre d'un congé dénommé « congé bilan de compétences » financé par le Fongecif.

En cas de prise en charge du congé de bilan de compétences, le salarié a droit au maintien de sa rémunération pendant la durée du congé, qui ne peut excéder 24 heures de temps de travail consécutives ou non.

Les actions du plan de formation permettent à la structure associative cynégétique de s'acquitter de l'obligation de participer au développement de la formation professionnelle continue.

#### **Catégorisation des actions de formation**

##### Article 1.2

En vigueur étendu

L'employeur précise, dans un document d'information à destination des délégués du personnel ou du comité d'entreprise le cas échéant, la nature des actions de formation proposées en distinguant deux catégories d'actions :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail et celles qui correspondent à des actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans la structure associative cynégétique ;
- celles qui correspondent à des actions liées au développement des compétences.

#### **Cadre du départ en formation**

##### Article 1.3

En vigueur étendu

Les actions d'adaptation au poste de travail et celles qui correspondent à des actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans la structure associative cynégétique sont réalisées pendant le temps de travail et constituent un temps de travail effectif, notamment au regard de la rémunération maintenue par la structure associative cynégétique.

Les actions de formation liées au développement des compétences peuvent être réalisées pendant le temps de travail et être rémunérées comme du temps de travail effectif ou en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait.

Si l'action est réalisée hors temps de travail, le salarié perçoit une allocation de formation égale à 50 % du salaire net et bénéficie du maintien de la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Les modalités de détermination du salaire horaire de référence sont celles fixées par décret en fonction du total des rémunérations nettes perçues sur les 12 derniers mois.

Le suivi d'une action de formation en dehors du temps de travail suppose l'accord écrit et préalable du salarié. Cet accord peut être dénoncé dans un délai de 8 jours à compter de sa conclusion.

La dénonciation de l'accord ainsi que le refus du salarié de participer à des actions de formation de développement des compétences ne peuvent constituer une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque le salarié suit une action de formation dans le cadre du plan de formation ayant pour objet le développement des compétences, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les engagements de l'entreprise portent sur :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an, à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

#### **Priorités de la formation professionnelle dans le cadre du plan de formation**

##### Article 1.4

En vigueur étendu

Les priorités de la formation professionnelle dans le cadre du plan de formation sont les suivantes :

- les actions de formation identifiées comme prioritaires par la commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) de la branche sont celles figurant dans le catalogue élaboré paritairement et annuellement par ladite CPNEF. Ce catalogue est diffusé selon les modalités prévues à l'article 3.4.4 de la convention collective ;

- en cas de demande de départ en formation exprimée par la structure cynégétique adhérente à la branche non couverte par le catalogue, le financement de cette dernière pourra être assuré de manière dérogatoire par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) désigné par le présent accord sous réserve de l'autorisation préalable de la CPNEF de la branche.

## Professionnalisation

### Article 2

En vigueur étendu

## Définition de la professionnalisation

### Article 2.1

En vigueur étendu

Les contrats ou périodes de professionnalisation permettent une personnalisation des parcours de formation et une reconnaissance des connaissances, des compétences ou des aptitudes professionnelles acquises au sens des articles 2.2.1 et 2.3.1 du présent accord.

Ils alternent :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou par la structure cynégétique lorsqu'elle dispose d'un service de formation ;
- l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en structure cynégétique d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

## Contrats de professionnalisation

### Article 2.2

En vigueur étendu

Les parties se réfèrent à la législation et à la réglementation en vigueur en ce qui concerne notamment la conclusion et l'exécution du contrat de professionnalisation. Dans ce cadre, elles conviennent de ce qui suit.

## Objectifs

### Article 2.2.1

En vigueur étendu

Les contrats de professionnalisation ont pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi. Ils ont pour finalité l'acquisition d'une qualification :

- correspondant à un diplôme ou à un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ;
- ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches ;
- reconnue dans les classifications de la convention collective de branche.

## Publics éligibles

### Article 2.2.2

En vigueur étendu

Sont éligibles aux contrats de professionnalisation, conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail :

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale sans qualification professionnelle dans la branche ou ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers de la branche ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ;
- les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Aux termes des articles L. 6325-1,3°, et L. 6325-1-1 du code du travail, la branche reconnaît comme prioritaires les publics suivants :

- les jeunes de 16 à moins de 26 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes inscrites depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ;
- les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

## Durée et renouvellement du contrat de professionnalisation

### Article 2.2.3

En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation ou, lorsqu'il est conclu à durée indéterminée, l'action de professionnalisation est d'une durée comprise entre 6 et 12 mois. Les parties signataires conviennent au titre du présent accord d'étendre la durée maximum du contrat de professionnalisation à 24 mois pour les publics identifiés comme prioritaires à l'article 2.2.2 et/ou pour toute action de formation débouchant sur l'acquisition d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si :

- le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie mais aussi pour cause de maternité, de maladie d'origine professionnelle ou non professionnelle, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation ;
- le bénéficiaire a obtenu la qualification visée et prépare une qualification supérieure ou complémentaire.

## Rémunérations minimales

### Article 2.2.4

En vigueur étendu

Âge	Inférieur au bac professionnel ou diplôme ou titre professionnel équivalent	Qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau
Jeunes âgés de moins de 21 ans	55 % du Smic	65 % du Smic
Jeunes âgés de 21 à 25 ans	70 % du Smic	80 % du Smic
Salariés de 26 ans et plus	Salaire minimum interprofessionnel de croissance ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle	

## Conditions de prise en charge

### Article 2.2.5

En vigueur étendu

L'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 7.1 prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base du forfait horaire défini par la CPNEF de la branche. Les travaux de la CPNEF pourront permettre de définir des barèmes différents de prise en charge selon les qualifications recherchées.

## Caractéristiques

### Article 2.2.6

En vigueur étendu

## Nature du contrat

En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation peut être conclu sous la forme d'un contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Lorsqu'il est conclu à durée déterminée, il l'est en application de l'article L. 1242-3 du code du travail.

La formation (actions d'évaluation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels ou technologiques) est mise en place par un organisme de formation ou par la structure cynégétique elle-même, lorsqu'elle dispose d'un service de formation.

## Durée de la formation

En vigueur étendu

La formation est d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Lorsque le référentiel d'un titre, ou diplôme reconnu par l'Education nationale ou autres, le requiert, les signataires conviennent d'étendre la durée de la formation au-delà de 25 % de la durée du contrat sans pouvoir dépasser la durée prévue par ledit référentiel.

## Missions confiées à la CPNEF dans le cadre des contrats de professionnalisation

### Article 2.2.7

En vigueur étendu

En tant que de besoin et dans le respect de la législation en vigueur, la CPNEF pourra proposer aux partenaires sociaux de compléter ou mettre à jour la liste :

- des bénéficiaires prioritaires ;
- des durées des contrats, durées de formation ainsi que la nature des certifications ;
- des qualifications professionnelles reconnues par la CPNEF ;
- des formations particulières ;
- des diplômes ou des titres à finalité professionnelle.

## Tutorat

### Article 2.2.8

En vigueur étendu

Conformément aux articles D. 6325-6 et suivants du code du travail, un tuteur doit être désigné par l'employeur pour accueillir et guider au sein de la structure cynégétique les titulaires d'un contrat de professionnalisation.

Le tuteur doit être volontaire et doit justifier d'une expérience professionnelle minimale de 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

Il doit disposer du temps nécessaire à sa formation et à l'accomplissement de sa mission. L'ensemble du temps consacré à l'exercice de la fonction tutorale est traité comme temps de travail.

Il aura bénéficié d'une préparation (entretien de présentation du tutorat, remise d'une brochure ...), et si nécessaire d'une formation spécifique prise en charge par l'OPCA.

## Périodes de professionnalisation

### Article 2.3

En vigueur étendu

## Objet et public éligible

### Article 2.3.1

En vigueur étendu

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, à durée déterminée conclu avec des structures d'insertion par l'activité économique en application de l'article L. 1242-3 du code du travail, ou sous contrat unique d'insertion.

Parmi les bénéficiaires définis par la loi, les périodes de professionnalisation devront bénéficier en priorité aux publics suivants :

- les salariés n'ayant pas bénéficié d'une formation depuis 5 ans, ceux ayant subi une absence supérieure à 12 mois (maladie, accident du travail, congé parental, etc.) ;
- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies dans les préconisations des études prospectives et par la CPNEF de la branche ;
- les salariés qui après 20 ans d'activité professionnelle, et, en tout état de cause, à compter de leur 45e anniversaire, sous réserve de justifier de 1 année de présence dans la structure cynégétique, souhaitent consolider leur carrière professionnelle, notamment en l'absence de formation suivie depuis l'entrée dans la branche ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental ou d'adoption ;
- les salariés ayant subi une absence supérieure à 12 mois (maladie, accident du travail) ;
- les travailleurs handicapés.

La période de professionnalisation doit permettre à son bénéficiaire, conformément aux dispositions des articles L. 6324-1 et suivants du code du travail :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;

- d'acquérir un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches ;
- d'acquérir une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective de branche ;
- d'accéder au socle de connaissances et de compétences ;
- d'accéder à une certification inscrite à l'inventaire des compétences transversales de la CNCP ;
- d'abonder son compte personnel de formation dans les conditions prévues par le code du travail et au présent accord.

#### **Modalités de mise en œuvre**

##### Article 2.3.2

En vigueur étendu

Dans la structure cynégétique de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins deux salariés.

Le forfait horaire pris en charge par l'OPCA dans le cadre des actions d'accompagnement et de formation des périodes de professionnalisation est défini par la CPNEF. Ils permettront de définir les barèmes différents de prise en charge selon les qualifications recherchées ou les formations.

#### **Pendant le temps de travail**

En vigueur étendu

Les actions de formation mises en œuvre au cours de la période de professionnalisation, pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien de la rémunération.

#### **En dehors du temps de travail**

En vigueur étendu

Les actions de formation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail soit à l'initiative du salarié dans le cadre du compte personnel de formation, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 1.3 du présent accord.

Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels la structure cynégétique souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du compte personnel de formation dans la limite de 80 heures sur une même année civile. Dans ce cas, l'accord écrit entre l'employeur et le salarié porte également sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans le délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Il porte aussi sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Toute heure de formation en dehors du temps de travail donne lieu au versement par la structure cynégétique d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette du salarié, en complément de sa rémunération mensuelle.

#### **Missions confiées à la CPNEF dans le cadre des périodes de professionnalisation**

##### Article 2.3.3

En vigueur étendu

En tant que de besoin et dans le respect de la législation en vigueur, la CPNEF pourra proposer aux partenaires sociaux de déterminer, compléter ou mettre à jour :

- les objectifs prioritaires ;
- les qualifications et actions de formation accessibles ;
- les publics prioritaires au regard desquels l'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 7.1 examine les demandes de financement présentées par les structures cynégétiques ;
- l'organisation des périodes de professionnalisation.

#### **Entretien professionnel**

##### Article 3

En vigueur étendu

#### **Objet de l'entretien professionnel**

##### Article 3.1

En vigueur étendu

L'entretien professionnel a pour finalité d'accompagner les salariés dans l'élaboration de leur projet professionnel. Il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

La tenue des entretiens professionnels contribue également à l'élaboration du plan de formation adapté aux besoins de la structure cynégétique et des salariés.

L'objectif de ce processus d'entretien est notamment :

- de permettre au salarié d'exprimer ses besoins de formation ;
- de préciser l'étendue des missions et des responsabilités ;
- d'évaluer les développements potentiels de carrière ;
- de déceler les éventuelles actions de formation nécessaires à l'adaptation du salarié à son poste de travail, à l'évolution de son emploi ou au maintien dans son emploi ;
- de favoriser l'accès des salariés expérimentés à la VAE.

#### **Déroulement de l'entretien professionnel biennal et des entretiens de reprise**

##### Article 3.2

En vigueur étendu

Tout salarié bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel réalisé par la structure cynégétique ou, à sa demande, tous les ans.

Cet entretien est également proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé de soutien familial ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée ;

- d'une période d'activité à temps partiel ;
- d'un arrêt longue maladie ;
- d'un mandat syndical ;
- d'un congé pour convenances personnelles (cf. art. 5.5.4 de la convention collective).

Pour la préparation de l'entretien, les salariés sont informés à l'occasion de leur embauche qu'ils bénéficient des entretiens professionnels prévus au présent article et notamment de l'objectif, du contenu et des modalités de suivi de l'entretien.

La structure cynégétique laissera aux salariés un temps nécessaire à la préparation de cet entretien.

Au cours de cet entretien, pourront notamment être abordées :

- l'information sur les dispositifs relatifs à la formation et à l'orientation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- l'identification des objectifs de professionnalisation pour améliorer les compétences du salarié ou renforcer sa qualification en vue d'anticiper l'évolution des technologies et l'organisation propre de la structure cynégétique ;
- les modalités d'exercice du compte personnel de formation ;
- les conditions de formation pendant ou en dehors du temps de travail.

L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document écrit dont une copie est remise au salarié. Il rappelle les principaux points évoqués et les éventuelles propositions d'actions de formation faites au salarié.

En cas de refus matérialisé du salarié à se présenter à l'entretien professionnel, l'employeur est considéré comme ayant rempli son obligation.

### **Entretien professionnel récapitulatif**

#### Article 3.3

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, tous les 6 ans, l'entretien professionnel mentionné à l'article 3.2 du présent accord fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet entretien permet de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des 6 dernières années, des entretiens auxquels il a droit en application de l'article 3.2 du présent accord.

Il permet également d'apprécier si le salarié a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (VAE) ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document écrit dont une copie est remise au salarié.

### **Compte personnel de formation (CPF)**

#### Article 4

En vigueur étendu

### **Présentation du compte personnel de formation**

#### Article 4.1

En vigueur étendu

*Toute personne âgée d'au moins 16 ans dispose, jusqu'à ce qu'elle soit admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, d'un compte personnel de formation (CPF). (1)*

Le CPF est comptabilisé en heures de formation. Celles-ci demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi du titulaire du compte.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées en accédant au service dématérialisé gratuit disponible à l'adresse <http://www.moncompteformation.gouv.fr>.

(1) Alinéa de l'article 4.1 étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-1 du code du travail.  
(Arrêté du 22 avril 2016 - art. 1)

### **Alimentation du compte personnel de formation**

#### Article 4.2

En vigueur étendu

Chaque salarié des structures cynégétiques bénéficie annuellement d'un crédit de 24 heures de formation par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un total de 120 heures. Lorsque ce plafond est atteint, l'alimentation s'effectue à hauteur de 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Les salariés qui n'ont pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année bénéficient d'une alimentation de leur compte à due proportion du temps de travail effectué.

*Sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures créditées sur le compte les absences au titre des congés suivants :*

- *congé de maternité ;*
- *congé de paternité ;*
- *congé d'accueil de l'enfant ;*
- *congé d'adoption ;*
- *congé de présence parentale ;*
- *congé de soutien familial. (1)*

(1) Alinéa de l'article 4.2 étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-12 du code du travail.  
(Arrêté du 22 avril 2016 - art. 1)

### **Mobilisation du compte personnel de formation**

#### Article 4.3

En vigueur étendu

En application des articles L. 6323-6 et L. 6323-16 du code du travail, les salariés des structures cynégétiques peuvent mobiliser leur compte personnel de formation dès lors qu'ils visent certains types de formation.

Les heures acquises et non utilisées au titre du droit individuel à la formation sont utilisables jusqu'au 1er janvier 2021. En cas de mobilisation du CPF, ces heures sont mobilisées en premier lieu.

### **Formations éligibles de plein droit au CPF**

#### Article 4.3.1

Sont de plein droit éligibles au CPF les actions de formation permettant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences de base ainsi que les prestations d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience.

#### **Autres formations éligibles**

##### Article 4.3.2

En vigueur étendu

Sont également éligibles au CPF les formations qui, d'une part, sont :

- sanctionnées par une certification enregistrée au RNCP ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
  - sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle ;
  - sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire des compétences transversales,
- et, d'autre part, figurent sur des listes, actualisées régulièrement et élaborées par :
- la CPNEF de la branche. Un état des formations figurant sur cette liste au 1er décembre 2015 est annexé au présent accord pour information ; le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation ;
  - le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation de la région où travaille le salarié.

#### **Modalités de départ en formation**

##### Article 4.3.3

En vigueur étendu

Les formations suivies en dehors du temps de travail dans le cadre du CPF ne requièrent pas l'accord de l'employeur. Elles ne donnent pas droit au versement d'une allocation de formation. Dans ce cas, le salarié peut bénéficier du conseil en évolution professionnelle organisé notamment par les organismes paritaires agréés pour la prise en charge du CIF.

*Lorsqu'elle est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit recueillir l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation au moins :*

- 60 jours avant le début de celle-ci si la formation envisagée est inférieure à 6 mois ;
- 120 jours avant le début de la formation celle-ci est égale ou supérieure à 6 mois. (1)

L'employeur lui notifie sa réponse dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par la structure cynégétique de la rémunération du salarié.

*Pour le suivi des formations éligibles de plein droit au CPF au sens du présent accord et en cas de mobilisation des heures créditées à la suite d'un abondement correctif tel que prévu à l'article L. 6323-13 du code du travail, l'accord de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation. (2)*

(1) Alinéa de l'article 4.3.3 étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-17 du code du travail.

(Arrêté du 22 avril 2016 - art. 1)

(2) Alinéa de l'article 4.3.3 étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-17 du code du travail.

(Arrêté du 22 avril 2016 - art. 1)

#### **Prise en charge des frais de formation**

##### Article 4.3.4

En vigueur étendu

Les frais de formation sont pris en charge par l'OPCA désigné en application du présent accord.

Conformément aux articles L. 6323-20 et R. 6323-5 du code du travail, ces prises en charge sont définies selon les règles établies par le conseil d'administration de l'OPCA.

Ces frais comprennent :

- les frais pédagogiques ;
- les frais annexes à la formation, composés des frais de transport, de repas et d'hébergement ;
- le cas échéant :
- les rémunérations du salarié en formation pendant le temps de travail, dans la limite de 50 % du montant total pris en charge au titre des heures inscrites au CPF du salarié concerné ;
- les frais de garde d'enfant ou de parent à charge occasionnés par la formation.

Toutefois, les frais de formation peuvent être pris en charge par la structure associative cynégétique d'au moins 10 salariés lorsqu'elle a conclu sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail un accord lui permettant de gérer en interne le financement et l'abondement du compte personnel de formation de ses salariés.

Les frais de formation peuvent être pris en charge par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels lorsque le salarié mobilise son CPF à l'occasion d'un congé individuel de formation en application des articles L. 6323-20, II, et R. 6323-6 du code du travail.

#### **Validation des acquis de l'expérience (VAE)**

##### Article 5

En vigueur étendu

#### **Dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE)**

##### Article 5.1

En vigueur étendu

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet au salarié de faire reconnaître l'expérience qu'il a acquise en vue d'obtenir, en tout ou partie, un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

Les parties signataires s'accordent à reconnaître l'importance de cette démarche dans le dispositif de valorisation des personnes ainsi que la reconnaissance de leurs compétences et confirment leur volonté de développer, pour les salariés qui le souhaitent, les actions d'information et les aides spécifiques à la constitution de leur dossier pour autant que cette démarche s'inscrive dans un véritable projet professionnel.

Les salariés peuvent mobiliser de plein droit leur CPF pour bénéficier d'un accompagnement à la VAE dans les conditions fixées par le code du travail et le présent accord.

Ils peuvent également demander un congé pour validation de l'expérience : le bénéfice de ce congé est ouvert sur demande adressée à l'employeur à tout salarié souhaitant effectuer des actions de validation des acquis de son expérience.

#### **Mise en œuvre de la VAE**

##### Article 5.2

Conformément à l'article L. 3142-3-1 du code du travail, les employeurs des salariés membres de jurys de validation des acquis de l'expérience sont tenus de leur accorder le temps nécessaire pour y participer.

A ce titre, les salariés voient leur rémunération maintenue par leur employeur.

Le salarié doit toutefois adresser à son employeur au moins 15 jours calendaires avant le début de la session de VAE ou d'examen une demande écrite d'autorisation d'absence indiquant les dates et le lieu de la session. Il joint à sa demande une copie de la convocation à participer à un jury d'examen ou de VAE.

L'OPCA, désigné dans les conditions prévues à l'article 7.1, rembourse à l'employeur le salaire et les éventuels frais de déplacement et de séjour, selon la procédure et les modalités fixées par la CPNEF et tels qu'entérinés par le conseil d'administration de l'OPCA.

### **Passport d'orientation, de formation et de compétences**

#### Article 6

En vigueur étendu

Chaque salarié peut disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences dont la consultation est autorisée exclusivement par le titulaire.

Ce passeport recense les formations et les qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale et continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle.

L'établissement du passeport formation s'effectue, en application de l'article L. 6323-8 du code du travail, via le service en ligne du compte personnel de formation.

Il recense :

- les études et les formations suivies ;
- les diplômes et les certifications obtenus ;
- les qualifications détenues et exercées ;
- l'expérience professionnelle ;
- les aptitudes et compétences ;
- le permis de conduire ;
- les langues étrangères ;
- les assermentations.

### **Financement de la formation professionnelle tout au long de la vie**

#### Article 7

En vigueur étendu

#### **Désignation de l'OPCA de la branche**

##### Article 7.1

En vigueur étendu

Les parties au présent accord conviennent de désigner AGEFOS-PME comme organisme paritaire collecteur agréé.

#### **Contributions légales**

##### Article 7.2

En vigueur étendu

Pour l'application du présent article, le versement des contributions affectées au compte personnel de formation s'appliquent, sauf lorsque la structure cynégétique d'au moins 10 salariés gère en interne le financement et l'abondement du compte personnel de formation en application des dispositions de l'article L. 6331-10 du code du travail.

#### **Contributions des structures associatives cynégétiques de moins de 10 salariés**

##### Article 7.2.1

En vigueur étendu

En application des articles L. 6331-2 et R. 6332-22-2 du code du travail, les employeurs de moins de 10 salariés versent à l'OPCA désigné par le présent accord une contribution égale à 0,55 % de la masse salariale brute.

Cette contribution est affectée à hauteur de :

- 0,15 % de la masse salariale brute au financement des actions de professionnalisation ;
- 0,40 % de la masse salariale brute au financement du plan de formation.

#### **Contributions des structures associatives cynégétiques de 10 à 49 salariés**

##### Article 7.2.2

En vigueur étendu

En application des articles L. 6331-9 et R. 6332-22-3 du code du travail, les employeurs dont l'effectif est compris entre 10 et 49 salariés versent à l'OPCA désigné par le présent accord une contribution égale à 1 % de la masse salariale brute.

Cette contribution est affectée à hauteur de :

- 0,15 % de la masse salariale brute au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,15 % de la masse salariale brute au financement du congé individuel de formation ;
- 0,30 % de la masse salariale brute au financement des actions de professionnalisation ;
- 0,20 % de la masse salariale brute au financement du plan de formation ;
- 0,20 % de la masse salariale brute au financement du compte personnel de formation.

#### **Contributions des structures associatives cynégétiques d'au moins 50 salariés**

##### Article 7.2.3

En vigueur étendu

Les contributions des structures associatives cynégétiques d'au moins 50 salariés sont régies par les dispositions des articles L. 6331-9, R. 6332-22-4 et R. 6332-22-5 du code du travail.

#### **Contributions conventionnelles supplémentaires**

##### Article 7.3

En vigueur étendu

Afin de se doter des moyens nécessaires à la mise en place de leur politique de formation, les parties signataires conviennent d'instituer, en sus des



contributions légales, des contributions conventionnelles.

Ces contributions, assises sur la masse salariale brute de la structure cynégétique, sont fixées selon les taux suivants :

- pour les structures associatives cynégétiques de moins de 10 salariés : à hauteur de 0,85 % ;
- pour les structures associatives cynégétiques de 10 à 19 salariés : à hauteur de 0,15 % ;
- pour les structures associatives cynégétiques d'au moins 20 salariés : à hauteur de 0,70 %.

Conformément à l'article L. 6332-1-2 du code du travail, ces contributions sont mutualisées au sein d'une section financière dédiée et ne sont pas soumises à la péréquation du FPSPP.

Elles font l'objet d'un suivi comptable distinct pour chacune de ces contributions.

En cas d'insuffisance de fonds constatée au 30 octobre de l'année considérée dans l'une des sous-sections, l'OPCA pourra utiliser les fonds disponibles au sein des autres sous-sections.

Les contributions conventionnelles ont pour objet de financer des actions de formation au sens de l'article L. 6313-1 du code du travail ainsi que les actions concourant au développement de la formation professionnelle continue. Dans ce cadre, les parties signataires s'engagent à développer la formation des élus.

Au titre de la contribution conventionnelle supplémentaire, les partenaires sociaux donnent mandat à la CPNEF de la branche afin qu'elle définisse annuellement les priorités d'actions et/ou de publics finançables par l'OPCA.

#### **Tableau de synthèse des contributions relatives à la formation professionnelle continue pour les structures associatives cynégétiques de moins de 50 salariés**

Article 7.4

En vigueur étendu

En synthèse des articles précédents, les structures cynégétiques de moins de 50 salariés versent des contributions relatives à la formation professionnelle continue selon les modalités suivantes :

	<b>1 à 9 salariés</b>	<b>10 à 19 salariés</b>	<b>20 salariés à 49 salariés</b>
Plan de formation	0,4 % MSAB	0,2 % MSAB	0,2 % MSAB
Professionalisation	0,15 % MSAB	0,3 % MSAB	0,3 % MSAB
CIF	-	0,15 % MSAB	0,15 % MSAB
CPF	-	0,2 % MSAB	0,2 % MSAB
FPSPP	-	0,15 % MSAB	0,15 % MSAB
Total des contributions légales (« contribution unique »)	0,55 % MSAB	1 % MSAB	1 % MSAB
Contributions conventionnelles	0,85 % MSAB	0,15 % MSAB	0,70 % MSAB
Total des contributions relatives à la formation professionnelle continue	1,4 % MSAB	1,15 % MSAB	1,7 % MSAB
MSAB : masse salariale annuelle brute (les montants sont exprimés HT).			

#### **Contributions volontaires**

Article 7.5

En vigueur étendu

Toute structure cynégétique peut, volontairement, décider de verser des sommes supérieures à celles prévues aux articles précédents.

Lorsque ces sommes sont versées à l'OPCA désigné par le présent accord, elles font l'objet d'un suivi comptable distinct au sein d'une section financière dédiée aux versements volontaires.

#### **Observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

Article 8

En vigueur étendu

Des travaux d'analyse et de préconisation sur les changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter de manière quantitative ou qualitative les emplois, notamment en termes de contenu ou d'exigence de compétences, pourraient être réalisés dans le cadre d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications propre à la branche.

Cet observatoire sera animé par un comité de pilotage, les modalités de fonctionnement et la composition de ce comité paritaire seront définies par un protocole de fonctionnement entre l'OPCA désigné et la CPNEF.

#### **Dispositions finales**

Article 9

En vigueur étendu

#### **Durée. - Dépôt**

Article 9.1

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prend effet, sous réserve du droit d'opposition de l'article L. 2231-8 du code du travail, à compter de sa date de signature et s'applique jusqu'au 31 décembre 2016.

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, les stipulations du présent accord, à l'exception de celles prévues à l'article 7.3 relatives aux contributions conventionnelles supplémentaires, continuent de produire effet après le 31 décembre 2016.

L'accord sera déposé conformément à la loi.

#### **Effet**

Article 9.2

En vigueur étendu

Le présent accord se substitue à l'ensemble des stipulations de l'accord n° 2 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels conclu le 27 mars 2012.

Il se substitue également à toutes les stipulations antérieures contraires qui seraient contenues dans d'autres convention et accords collectifs.

#### **Révision**

Article 9.3

En vigueur étendu

Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter,

outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;

- le plus rapidement possible, au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;

- sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord soit à la date qui aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

(1) Troisième alinéa de l'article 9-3 étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

(Arrêté du 22 avril 2016 - art. 1)

### Dénonciation

#### Article 9.4

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé, à compter de l'expiration du terme prévu à l'article 9.1, par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe des prud'hommes.

L'accord continue de produire effet pendant 12 mois à compter de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

Si un nouvel accord est signé dans ce délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

### Annexe

En vigueur étendu

#### Liste des formations éligibles

Niveau	Intitulé de la formation	Code RNCP	Code Inventaire	Code Certif Info	Code Offre Info	Code CPF	Début de validité	Fin de validité	Organisme certificateur
Niveau I (Bac + 5 et plus)	Diplôme supérieur de comptabilité et de gestion	4877		53248		150083	27/05/2015	31/12/2017	Ministère de l'éducation nationale
Niveau I (Bac+ 5 et plus)	Dirigeant d'entreprise	14523		54960		150143	27/05/2015	31/12/2017	Institut français de gestion (IFG)
Niveau I (Bac + 5 et plus)	Ingénieur diplômé de l'école polytechnique universitaire de Marseille de l'université d'Aix-Marseille spécialité génie biologique	19881		81063		151210	27/05/2015	31/12/2017	École polytechnique universitaire de Marseille de l'Université d'Aix-Marseille / campus de Luminy
Niveau I (Bac + 5 et plus)	Ingénieur diplômé de l'institut des sciences et industries du vivant et de l'environnement (AgroParisTech)	9888		74887		150107	27/05/2015	31/12/2017	Institut des sciences et industries du vivant et de l'environnement (AgroParisTech)
Niveau I (Bac + 5 et plus)	Ingénieur diplômé de l'institut polytechnique de Grenoble, école nationale supérieure de l'énergie, l'eau et l'environnement	17095		66286		150154	27/05/2015	31/12/2017	Ecole nationale supérieure de l'énergie, l'eau et l'environnement (ENSE3) / Institut polytechnique de Grenoble (Grenoble INP)
Niveau I (Bac + 5 et plus)	Ingénieur diplômé de l'institut supérieur d'agriculture de Lille spécialité aménagement paysager de l'espace en partenariat avec l'UNEP	5597		47700		150087	27/05/2015	31/12/2017	Institut des techniques d'ingénieurs en aménagement paysager de l'espace (ITIAPE), Institut supérieur d'agriculture (ISA) - Lille
Niveau I (Bac + 5 et plus)	Ingénieur diplômé de l'université de technologie de Compiègne spécialité génie biologique	10191		47726		150110	27/05/2015	31/12/2017	Université de technologie de Compiègne (UTC)
Niveau I (Bac + 5 et plus)	Ingénieur diplômé du centre universitaire des sciences et techniques de l'université Clermont-Ferrand 2 spécialité génie biologique	19687		54997		151209	27/05/2015	31/12/2017	Polytech Clermont-Ferrand / Université Clermont-Ferrand 2
Niveau I (Bac + 5 et plus)	Master sciences humaines et sociales mention développement durable et aménagement spécialité conduites des projets environnementaux	13038		75441		150134	27/05/2015	31/12/2017	[Université Paul-Valéry Montpellier 3
Niveau I (Bac + 5 et plus)	Master sciences humaines et sociales mention géographie et aménagement spécialité aménagement et projets de territoires	11302		75736		150118	27/05/2015	31/12/2017	Université de Toulouse 2 Le Mirail Jean Jaurès
Niveau I (Bac+ 5 et plus)	Master sciences humaines et sociales mention géographie et aménagement spécialité géographie de l'environnement et du paysage	11304		75737		150122	27/05/2015	31/12/2017	Université de Toulouse 2 Le Mirail Jean Jaurès

Niveau I (Bac + 5 et plus)	Master sciences humaines et sociales mention territoires, culture, tourisme et dynamiques transfrontalières spécialité mutations des territoires urbains et développement intégré des littoraux	12233		52110	150127	27/05/2015	31/12/2017	Université Littoral - Côte d'Opale
Niveau I (Bac + 5 et plus)	Master sciences, technologies, santé mention aménagement et urbanisme durables environnement spécialité aménagement et environnement	18507		60852	150163	27/05/2015	31/12/2017	Université de Bretagne Occidentale
Niveau I (Bac + 5 et plus)	Master sciences, technologies, santé mention biodiversité - écologie - environnement spécialité environnement et droit	11329		60555	150123	27/05/2015	31/12/2017	Université Rennes 1
Niveau I (Bac + 5 et plus)	Master sciences, technologies, santé mention biodiversité - écologie - environnement spécialité gestion des habitats et des bassins versants	11331		60550	150124	27/05/2015	31/12/2017	Université Rennes 1
Niveau I (Bac + 5 et plus)	Master sciences, technologies, santé mention biologie - bioressources spécialité ingénierie biologique de l'environnement	12545		65232	150129	27/05/2015	31/12/2017	Université Paris-Est Créteil Val de-Marne
Niveau I (Bac + 5 et plus)	Master sciences, technologies, santé mention biologie et environnement spécialité génomique, écophysiologie et productions végétales	9938		61876	150108	27/05/2015	31/12/2017	Université Blaise Pascal - Clermont-Ferrand 2
Niveau I (Bac + 5 et plus)	Master sciences, technologies, santé mention biologie, agronomie, santé spécialité biologie-gestion	11169		60528	150117	27/05/2015	31/12/2017	Université Rennes 1
Niveau I (Bac + 5 et plus)	Master sciences, technologies, santé mention biologie, agronomie, santé spécialité comDortement animal et humain	11426		60666	150125	27/05/2015	31/12/2017	Université Rennes 1
Niveau I (Bac + 5 et plus)	Master sciences, technologies, santé mention écosystèmes et environnement spécialité gestion durable de l'environnement pour les territoires et l'entreprise	17116		79568	150155	27/05/2015	31/12/2017	Université de Franche-Comté
Niveau I (Bac + 5 et plus)	Master sciences, technologies, santé mention écosystèmes, agrosystèmes, développement durable spécialité écologie, agro-écologie, biodiversité, gestion durable de l'environnement et aménagement	17638		78932	150157	27/05/2015	31/12/2017	Université de Picardie Jules Verne
Niveau I (Bac + 5 et plus)	Master sciences, technologies, santé mention environnement naturel et anthropisé spécialité expertise et traitement en environnement	98433		82815	150126	27/05/2015	31/12/2017	Université d'Artois
Niveau I (Bac + 5 et plus)	Master sciences, technologies, santé mention terre, planètes, environnement spécialité écosystèmes et bioproduction	10543		78198	150113	27/05/2015	31/12/2017	Université Nantes
Niveau I (Bac + 5 et plus)	Responsable en management et direction des ressources humaines	13011		76223	150133	27/05/2015	31/12/2017	Institut de gestion sociale (IGS) - Lyon, Institut de gestion sociale (IGS) - Paris, Institut de gestion sociale (IGS) - Toulouse
Niveau II (Bac+ 3 et 4)	Cadre-dirigeant de TPE/PME	19178		78996	150165	27/05/2015	31/12/2017	BGE Sud-Ouest
Niveau II (Bac+ 3 et 4)	Chargé(e) de la communication	13889		52926	150141	27/05/2015	31/12/2017	École supérieure des techniques appliquées à la communication (ESTACOM)
Niveau II (Bac+ 3 et 4)	Chargé(e) de la gestion des ressources humaines	4308		50856	150079	27/05/2015	31/12/2017	Institut supérieur de gestion du personnel (ISGP) - FACLIP
Niveau II (Bac+ 3 et 4)	Chargé(e) de projets événementiels	19205		83215	150166	27/05/2015	31/12/2017	Institut de promotion et de formation
Niveau II (Bac+ 3 et 4)	Chef de projet en ingénierie de l'éducation à l'environnement (éco-interprète)	12978		76238	150132	27/05/2015	31/12/2017	Centre permanent d'initiative pour l'environnement (CPIE) - Bresse du Jura
Niveau II (Bac+ 3 et 4)	Diplôme de comptabilité et de gestion	4875		53249	150082	27/05/2015	31/12/2017	Ministère de l'éducation nationale
Niveau II (Bac+ 3 et 4)	Dirigeant(e) adjoind(e) de PME-PMI	18146		30950	150160	27/05/2015	31/12/2017	Université Paris Ouest Nanterre La Défense
Niveau II (Bac + 3 et 4)	Licence pro aménagement du paysage spécialité coordonnateur de projet : patrimoine naturel et paysages littoraux	16529		58793	150152	27/05/2015	31/12/2017	Université de Bretagne Occidentale

Niveau II (Bac + 3 et 4)	Licence pro aménagement du paysage spécialité gestion des aménagements paysagers	5414		69822		150086	27/05/2015	31/12/2017	Université Joseph Fourier
Niveau II (Bac+ 3 et 4)	Licence pro aménagement du paysage spécialité gestion durable des arbres et arbustes en aménagement paysager	14779		78535		150145	27/05/2015	31/12/2017	Université Blaise Pascal - Clermont-Ferrand 2
Niveau II (Bac + 3 et 4)	Licence pro aménagement du paysage spécialité gestion et conduite de projets paysagers et environnementaux	10257		59100		150111	27/05/2015	31/12/2017	Université Nantes
Niveau II (Bac + 3 et 4)	Licence pro aménagement du paysage spécialité infographie et gestion paysagère	7609		53539		150105	27/05/2015	31/12/2017	Université de Bretagne-Sud
Niveau II (Bac + 3 et 4)	Licence pro aménagement du paysage spécialité infographie paysagère	18625		68979		150164	27/05/2015	31/12/2017	Université de Lorraine
Niveau II (Bac+ 3 et 4)	Licence pro aménagement du territoire et urbanisme spécialité création d'activité et accompagnement de projet en territoire rural ou péri-urbain	11107		64072		150116	27/05/2015	31/12/2017	Université de Caen Basse-Normandie
Niveau II (Bac + 3 et 4)	Licence pro aménagement du territoire et urbanisme spécialité développement territorial et maîtrise de Droits	10261		59099		150112	27/05/2015	31/12/2017	Université Nantes
Niveau II (Bac + 3 et 4)	Licence pro aménagement du territoire et urbanisme spécialité génie géomatique pour l'aménagement du territoire	3603		58104		150075	27/05/2015	31/12/2017	Université Paul Sabatier Toulouse 3
Niveau II (Bac+ 3 et 4)	Licence pro aménagement du territoire et urbanisme spécialité gestion et animation des espaces montagnards et pastoraux	5869		74979		150115	27/05/2015	31/12/2017	Ecole nationale de formation agronomique de Toulouse-Auzeville (ENFA)
Niveau II (Bac + 3 et 4)	Licence pro aménagement du territoire et urbanisme spécialité gestionnaire des espaces naturels de loisirs	3692		16402		150076	27/05/2015	31/12/2017	Université Joseph Fourier
Niveau II (Bac + 3 et 4)	Licence pro espaces naturels spécialité analyses et techniques d'inventaires de la biodiversité	98392		59188		150169	27/05/2015	31/12/2017	Université Lyon 1 - Claude Bernard
Niveau II (Bac + 3 et 4)	Licence pro espaces naturels spécialité biologie appliquée aux écosystèmes exploités	12717		16839		150131	27/05/2015	31/12/2017	Université Pau et des Pays de L'Adour
Niveau II (Bac+ 3 et 4)	Licence pro espaces naturels spécialité gestion durable des espaces forestiers et développement local	18173		63565		150161	27/05/2015	31/12/2017	Université de Lorraine
Niveau II (Bac + 3 et 4)	Licence pro espaces naturels spécialité métiers du diagnostic, de la gestion et de la protection des milieux naturels	17408		64245		150156	27/05/2015	31/12/2017	Université de Franche-Comté
Niveau II (Bac+ 3 et 4)	Licence pro management des organisations spécialité assistant manager	3907		17319		150078	27/05/2015	31/12/2017	Université Paris-Est Marne-la-Vallée
Niveau II (Bac+ 3 et 4)	Licence pro management des organisations spécialité qualité, sécurité et environnement	18391		42435		150162	27/05/2015	31/12/2017	Université de Lorraine
Niveau II (Bac + 3 et 4)	Licence pro protection de l'environnement spécialité gestion agricole des espaces naturels ruraux	12616		83454		150130	27/05/2015	31/12/2017	Centre international d'études supérieures en sciences agronomiques (Montpellier SupAgro)
Niveau II (Bac + 3 et 4)	Licence pro protection de l'environnement spécialité gestion des ressources environnementales en milieu rural, métiers du développement durable	3228		77838		150074	27/05/2015	31/12/2017	Université de Caen Basse-Normandie
Niveau II (Bac+ 3 et 4)	Licence pro protection de l'environnement spécialité gestion des services à l'environnement	5279		50202		150085	27/05/2015	31/12/2017	Université Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines
Niveau II (Bac + 3 et 4)	Licence pro protection de l'environnement spécialité gestion durable et valorisation des ressources naturelles	3867		42701		150077	27/05/2015	31/12/2017	Université Antilles et Guyane
Niveau II (Bac + 3 et 4)	Responsable comptable et financier	12378		77306		150128	27/05/2015	31/12/2017	Institut supérieur d'informatique et de management de l'information - Pôle Paris alternance
Niveau II (Bac+ 3 et 4)	Responsable de communication	13884		77003		150140	27/05/2015	31/12/2017	Centre d'études supérieures alternées en communication (CESACOM)
Niveau II (Bac + 3 et 4)	Responsable de gestion des ressources humaines	19390		56109		150167	27/05/2015	31/12/2017	Institut des professions des affaires et du commerce d'Annecy (IPAC)

Niveau II (Bac+ 3 et 4)	Responsable de la gestion de la paie et du social	19391		83391		150168	27/05/2015	31/12/2017	Institut des professions des affaires et du commerce d'Annecy (IPAC)
Niveau III (Bac+ 2)	Assistant(e) de direction	1325		31018		150066	27/05/2015	31/12/2017	Institut de formation commerciale permanente (IFOCOP)
Niveau III (Bac+ 2)	Assistant(e) en gestion des entreprises option action commerciale	13357		76749		150135	27/05/2015	31/12/2017	Institut de formation commerciale permanente (IFOCOP)
Niveau III (Bac+ 2)	Assistant(e) en gestion des entreprises option comptabilité	13357		76751		150136	27/05/2015	31/12/2017	Institut de formation commerciale permanente (IFOCOP)
Niveau III (Bac+ 2)	Assistant(e) en ressources humaines	7460		31024		150102	27/05/2015	31/12/2017	Institut de formation commerciale permanente (IFOCOP)
Niveau III (Bac+ 2)	BTS assistant de gestion de PME-PMI à référentiel commun européen	6989		63193		150101	27/05/2015	31/12/2017	Ministère de l'éducation nationale
Niveau III (Bac+ 2)	BTS assistant de manager	10023		57473		150109	27/05/2015	31/12/2017	Ministère de l'éducation nationale
Niveau III (Bac+ 2)	BTS communication	7481		63656		150104	27/05/2015	31/12/2017	Ministère de l'éducation nationale
Niveau III (Bac+ 2)	BTS tourisme	14892		77618		150147	27/05/2015	31/12/2017	Ministère de l'éducation nationale
Niveau III (Bac+ 2)	BTSA développement, animation des territoires ruraux	15668		78106		150149	27/05/2015	31/12/2017	Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
Niveau III (Bac+ 2)	BTSA gestion et protection de la nature	15674		75944		150151	27/05/2015	31/12/2017	Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
Niveau III (Bac+ 2)	BTSA gestion forestière	15673		78105		150150	27/05/2015	31/12/2017	Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
Niveau III (Bac+ 2)	Comptable	17816		82285		150159	27/05/2015	31/12/2017	Institut de formation commerciale permanente (IFOCOP)
Niveau III (Bac+ 2)	DEJEPS spécialité animation socio-éducative ou culturelle mention développement de projets, territoires et réseaux	4900		53982		150084	27/05/2015	31/12/2017	Ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative
Niveau III (Bac+ 2)	DUT gestion administrative et commerciale	2477		19254		150072	27/05/2015	31/12/2017	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
Niveau III (Bac+ 2)	DUT gestion des entreprises et des administrations option finances-comptabilité	2472		19258		150071	27/05/2015	31/12/2017	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
Niveau III (Bac+ 2)	Gestionnaire de paie et de déclarations sociales	16600		81097		150153	27/05/2015	31/12/2017	Institut de gestion et d'études financières (IGEFI)
Niveau III (Bac+ 2)	Titre professionnel assistant(e) de direction	7465		82685		150103	27/05/2015	31/12/2017	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social
Niveau III (Bac+ 2)	Titre professionnel assistant(e) ressources humaines	6161		81506		150096	27/05/2015	31/12/2017	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social
Niveau III (Bac+ 2)	Titre professionnel comptable gestionnaire	6398		81504		150097	27/05/2015	31/12/2017	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social
Niveau III (Bac+ 2)	Titre professionnel gestionnaire de petite ou moyenne structure	13733		76722		150138	27/05/2015	31/12/2017	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social
Niveau IV (Bac)	Assistant de comptabilité et d'administration	6096		59627		150093	27/05/2015	31/12/2017	Centre national d'enseignement à distance (CNED), Union professionnelle des professeurs, cadres et techniciens du secrétariat et de la comptabilité
Niveau IV (Bac)	Assistant en gestion des petites entreprises	4445		47270		150081	27/05/2015	31/12/2017	Union nationale des maisons familiales rurales d'éducation et d'orientation (UNMFREO)
Niveau IV (Bac)	Bac pro accueil - relation clients et usagers	9638		69404		150106	27/05/2015	31/12/2017	Ministère de l'éducation nationale
Niveau IV (Bac)	Bac pro gestion des milieux naturels et de la faune	13873		69545		150139	27/05/2015	31/12/2017	Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
Niveau IV (Bac)	Bac Dro gestion-administration	14695		76930		150144	27/05/2015	31/12/2017	Ministère de l'éducation nationale
Niveau IV (Bac)	BP option aménagements paysagers	14864		63446		150146	27/05/2015	31/12/2017	Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
Niveau IV (Bac)	BPJEPS spécialité activités physiques pour tous	1967		1 23774		150067	27/05/2015	31/12/2017	Ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative
Niveau IV (Bac)	BPJEPS spécialité animation sociale	4383		49865		150080	27/05/2015	31/12/2017	Ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative
Niveau IV (Bac)	BPJEPS spécialité éducation à l'environnement vers un développement durable	14063		75945		150142	27/05/2015	31/12/2017	Ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative
Niveau IV (Bac)	BPJEPS spécialité loisirs tous publics	2011		23777		150069	27/05/2015	31/12/2017	Ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative

Niveau IV (Bac)	BPJEPS spécialité techniques de l'information et de la communication	1974	20664	150068	27/05/2015	31/12/2017	Ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative
Niveau IV (Bac)	Certificat de spécialisation technicien cynégétique	4082	46817	139466	27/05/2015	31/12/2017	Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
Niveau IV (Bac)	Certificat de spécialisation tourisme vert, accueil et animation en milieu rural	2307	46818	150070	27/05/2015	31/12/2017	Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
Niveau IV (Bac)	Secrétaire - assistant(e)	15158	78897	150148	27/05/2015	31/12/2017	Institut de formation commerciale permanente (IFOCOP)
Niveau IV (Bac)	Titre professionnel comptable assistant(e)	5881	56922	150092	27/05/2015	31/12/2017	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social
Niveau IV (Bac)	Titre professionnel secrétaire assistant(e)	193	56918	150064	27/05/2015	31/12/2017	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social
Niveau IV (Bac)	Titre professionnel secrétaire comptable	1212	25238	150065	27/05/2015	31/12/2017	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social
Niveau V (CAP, BEP)	BEPA travaux d'entretien de l'environnement	10544	64021	150114	27/05/2015	31/12/2017	Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
Niveau V (CAP, BEP)	BPA option travaux des aménagements paysagers spécialité travaux de création et d'entretien	15156	55724	150088	27/05/2015	31/12/2017	Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
Niveau V (CAP, BEP)	CAPA entretien de l'espace rural	2755	22050	150073	27/05/2015	31/12/2017	Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
Niveau V (CAP, BEP)	Titre professionnel employé(e) administratif(ve) et d'accueil	17791	81492	150158	27/05/2015	31/12/2017	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social
Sans niveau spécifique	Certificat individuel pour l'activité "utilisation à titre professionnel des produits phytopharmaceutiques" catégories "applicateur" et "applicateur opérationnel"	74	84393	150170	27/05/2015	31/12/2017	Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
Sans niveau spécifique	Certificat individuel pour l'activité "utilisation à titre professionnel des produits phytopharmaceutiques" catégories "décideur en exploitation agricole" et "opérateur en exploitation agricole"	72	84388	150171	27/05/2015	31/12/2017	Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
Sans niveau spécifique	Certificat individuel pour l'activité "utilisation à titre professionnel des produits phytopharmaceutiques" catégories "décideur en travaux et services" et "opérateur en travaux et services"	71	84386	150172	27/05/2015	31/12/2017	Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
Sans niveau spécifique	Certificat individuel pour l'activité professionnelle "mise en vente, vente des produits phytopharmaceutiques"	73	84390	150173	27/05/2015	31/12/2017	Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
Sans niveau spécifique	Certificat individuel pour l'activité professionnelle conseil à l'utilisation des produits phytopharmaceutiques	75	76654	150174	27/05/2015	31/12/2017	Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
Sans niveau spécifique	Certificat Voltaire	27	84714	150175	27/05/2015	31/12/2017	Woonoz
Sans niveau spécifique	CQP animateur périscolaire	13398	69623	150137	27/05/2015	31/12/2017	CPNE de l'animation
Sans niveau spécifique	PCIE - Passeport de compétences informatique européen	137	84522	150176	27/05/2015	31/12/2017	Euro-Aptitudes

### Avenant n° 4 du 15 décembre 2015 relatif au régime complémentaire santé

Signataires	
Organisations patronales	Le SNCF,
Organisations de salariés	Le SNPFDC FGTA FO ; L'UPTEC UNSA ; La FGA CFDT,

En vigueur étendu

il a été convenu ce qui suit :

Après avoir rappelé que :

- le 7 décembre 2006 un accord collectif professionnel sur le régime complémentaire santé des salariés relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques a été signé par les parties, en application de l'article 5.3 de la convention collective, et modifié par avenants en date du 27 mars 2012, du 6 décembre 2013 et du 18 novembre 2014 ;

- et après information et consultation de la commission paritaire nationale permanente,

il a été décidé et convenu ce qui suit, en application des articles L. 911-1 et L. 242-1 du code de la sécurité sociale et de l'article 83.1 quater du code général des impôts.

## Garanties au régime frais de santé

Article 1er

En vigueur étendu

En raison des nouvelles dispositions sur le contrat responsable (décret du 18 novembre 2014), le tableau « Régime frais de santé ensemble du personnel » de l'article 3 de l'accord collectif professionnel sur le régime complémentaire santé des salariés relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques est remplacé par les tableaux de garanties suivants.

Nature des soins	Montant des prestations au 01/01/2016
<b>HOSPITALISATION (médicale, chirurgicale et psychiatrique)</b>	
Frais de séjour-	
Secteur conventionné	100 % des Frais Réels
Secteur non conventionné	90 % des Frais Réels limité à 400 % de la Base de Remboursement
Honoraires	
Secteur conventionné	Médecins CAS : Rbt MSA + TM + 300 % BR
Secteur non conventionné	Médecins non CAS : Rbt MSA + TM + 100 % BR
Forfait journalier hospitalier	100 % des Frais Réels
Chambre particulière (y compris Maternité)	3 % PMSS/ jour
Frais d'accompagnement (enfant de moins de 16 ans)	40 € par jour limité à 60 jours par an
<b>FRAIS MEDICAUX COURANTS</b>	
Consultations/ visites généralistes conventionnés ou non conventionnés	Médecins CAS : Rbt MSA + TM + 100 % BR
Consultations/ visites spécialistes conventionnés ou non conventionnés	Médecins non CAS : Rbt MSA + TM + 80 % BR
Auxiliaires médicaux	200 % de la Base de Remboursement
Analyses	
Actes d'imagerie/ actes de radiologie et électroradiologie conventionnés ou non conventionnés	Médecins CAS : Rbt MSA + TM + 100 % BR Médecins non CAS : Rbt MSA + TM + 80 % BR
Actes de spécialité/ actes techniques médicaux conventionnés ou non conventionnés	
Densitométrie osseuse	75 € par an et par bénéficiaire
Sevrage tabagique (bénéficiaire 16 ans et plus)	50 % des Frais Réels maxi 100 € au Total
Ostéopathie, chiropractie, acupuncture	40 € par séance (maxi 3 séances/ an/ bénéficiaire)
Consultation diététicien enfant moins de 12 ans	100 % des Frais Réels limité à 30 €/ consultation max 2 séances par an
<b>PHARMACIE</b>	
Pharmacie	Ticket Modérateur
Vaccins non pris en charge par la Sécurité sociale/ MSA mais prescrits	100 % des Frais Réels
Vaccins non pris en charge par la Sécurité sociale/ MSA et non prescrits	6 % PMSS/ an/ bénéficiaire
<b>TRANSPORT</b>	
Transport des malades	100 % des Frais Réels
<b>MATERNITE-ADOPTION</b>	
Naissance simple	20 % PMSS
Naissance multiple	40 % PMSS
<b>FRAIS D'OPTIQUE</b>	
	<b>1 équipement tous les 2 ans sauf pour les mineurs ou en cas d'évolution de la vue où un équipement peut être remboursé tous les ans</b>
Verres unifocaux ou multifocaux	Voir Grille Optique
Monture	150 €
Lentilles prises en charge ou non par la Sécurité sociale/ MSA	10 % PMSS/ an/ bénéficiaire (minimum Rbt MSA + TM)
Chirurgie réfractive	305 € par oeil/ an/ bénéficiaire
<b>FRAIS DENTAIRES</b>	
	<b>Plafond dentaire de 100 % PMSS/ an/ Bénéficiaire (hors implantologie)</b>
Soins dentaires (y compris Inlays Onlays)	200 % BR (si plafond atteint Rbt MSA + TM)
Prothèses dentaires prises en charge par la Sécurité sociale/ MSA	420 % BR (si plafond atteint Rbt MSA + TM + 25 % BR)
Prothèses dentaires provisoire fixe non prises en charge par la Sécurité sociale/ MSA	430 €
Pilier de bridge sur dent saine	537,50 €
Orthodontie prise en charge par la Sécurité sociale/ MSA	300 % BR (si plafond atteint Rbt MSA + TM + 25 % BR)
Orthodontie non prise en charge par la Sécurité sociale/ MSA (début de traitement avant 26 ans)	300 % de la Base de Remboursement dans la limite à 580,50 € par semestre avec un maximum de 4 semestres consécutifs
Implantologie (maximum 3 implants par an)	
-pose de l'implant	645 €
-faux moignon implantaire	215 €
-couronne	537,50 €
Parodontologie	
-Curetage : surfaçage	144,60 € par séance (maxi 2 séances par an/ bénéficiaire)
-Greffe gingivale	430 € (maxi une greffe par an/ bénéficiaire)
-Allongement coronaire	72,30 € par intervention (4 interventions max/ an/ bénéficiaire)
-Lambeau	215 € (max 4 interventions par an/ bénéficiaire)
<b>APPAREILLAGE</b>	
Prothèses auditives	200 % de la Base de Remboursement + 50 % PMSS/ an
Gros et petit appareillage	300 % de la Base de Remboursement
Autres prothèses prises en charge par la Sécurité sociale/ MSA	300 % de la Base de Remboursement
Orthopédie	300 % de la Base de Remboursement
Fournitures médicales, pansements	100 % des Frais Réels
<b>CURE THERMALE (21 jours maximum)</b>	

Cure thermale prises en charge par la Sécurité sociale/ MSA (Transport et Hébergement)	25 % PMSS dans la limite des frais restant à charge
<b>ALLOCATION OBSEQUES</b>	
Assuré, conjoint, concubin, pacsé, enfant	100 % PMSS limité aux frais réels pour les enfants de moins de 12 ans

Grille optique

Type de verre	Puissance sphère	Cylindre	Garantie par verre	
			Adulte	Enfant
Unifocaux-Classe 1	0 à 2 2,25 à 4	≤ 2	159 €	127 €
Unifocaux-Classe 2	0 à 4 4,25 à 6	> 2 ≥ 2	159 €	127 €
Unifocaux-Classe 3	4,25 à 6 6,25 à 8	> 2 ≥ 2	159 € 223 €	159 € 191 €
Unifocaux-Classe 4	6,25 à 8 > 8	> 2 Tous	223 €	191 €
Multifocaux-Classe 1	0 à 2 4,25 à 6	≤ 2	286 €	254 €
Multifocaux-Classe 2	0 à 4 4,25 à 6	> 2 ≥ 2	286 €	254 €
Multifocaux-Classe 3	4,25 à 6 6,25 à 8	> 2 ≥ 2	300 €	300 €
Multifocaux-Classe 4	6,25 à 8 > 8	> 2 Tous	300 €	300 €

**Durée. - Dépôt. - Publicité**

Article 2

En vigueur étendu

L'article 8 devient:

« Le présent avenant s'incorpore à l'accord du 7 décembre 2006 et est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet au 1er janvier 2016.

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-3 et D. 2231-3 du code du travail, à l'expiration du délai d'opposition, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes des Hauts-de-Seine.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et non signataires de celui-ci.

Enfin, il sera porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

Il pourra être dénoncé ou renouvelé dans les mêmes conditions que l'accord auquel il se rapporte (art. L. 2222-5, L. 2261-7 et suivant et L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail). »

**Accord du 20 septembre 2016 relatif à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail**

Signataires	
Organisations patronales	SNCF
Organisations de salariés	FGTA FO FGA CFDT UPTEC UNSA

**Principes généraux applicables en matière d'aménagement du temps de travail au sein des structures associatives cynégétiques**

Article 1er

En vigueur étendu

A la date de conclusion du présent accord, la convention collective des personnels des structures associatives cynégétiques ne comprend pas de dispositions spécifiques applicables en matière d'aménagement du temps de travail.

L'article 5.4 de la convention prévoit en effet que hors accord d'entreprise, la durée annuelle du travail est fixée selon les dispositions légales.

Or, compte tenu des besoins des structures associatives, il a été décidé de mettre en place au niveau de la branche des dispositifs leur permettant de faire face aux besoins de leur activité.

Il est toutefois précisé que les dispositions du présent accord n'ont pas pour objectif d'imposer aux structures cynégétiques entrant dans son champ d'application un mode spécifique d'organisation du temps de travail.

Le présent accord a en effet un caractère subsidiaire.

Les parties rappellent ainsi expressément que les structures cynégétiques concernées peuvent selon les cas :

- soit maintenir le mode d'aménagement du temps de travail qui leur est applicable à la date d'entrée en vigueur du présent accord, qui demeure en vigueur en dépit du présent accord ;

- soit adopter par voie d'accord ou selon les modalités légalement prévues, un mode d'organisation du temps de travail conforme aux possibilités offertes par la loi et différent des modes d'organisation du temps de travail prévus par le présent accord.

Toutefois, les structures cynégétiques qui, postérieurement à la signature du présent accord, souhaitent signer leur propre accord collectif d'organisation du temps de travail de même objet devront respecter les termes du présent accord sauf dispositions pour lesquelles la loi prévoit la primauté de l'accord d'entreprise.

L'objectif du présent accord est ainsi de permettre aux structures cynégétiques entrant dans le champ d'application de la convention collective des personnels des structures associatives cynégétiques, et qui ne disposent pas d'accord d'entreprise ayant le même objet, de mettre en place un ou plusieurs des modes d'organisation tels que décrits dans le cadre du présent titre :

- par voie de décision unilatérale écrite qui sera affichée dans les locaux de la structure ;



- et à la condition d'en avoir informé au préalable ses représentants du personnel, s'il en existe, ou à défaut les salariés de la structure à l'occasion d'une réunion d'information organisée par l'employeur.

## Salariés à temps partiel

### Article 2

En vigueur non étendu

#### A. - Principe

Conformément aux articles L. 3123-7 ; L. 3123-19 et L. 3123-27, du code du travail, la durée minimale du travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine, ou à l'équivalent mensuel, ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44 du code du travail.

#### B. Exceptions à la durée légale de travail à temps partiel

Toutefois, les parties conviennent de déroger à cette durée pour l'ensemble des personnels qui, compte tenu des besoins des structures associatives cynégétiques, sont amenés à travailler moins de 24 heures par semaine.

La durée minimale est ainsi fixée, par le présent accord, à 7 heures hebdomadaires, ou l'équivalent apprécié sur le mois ou sur l'année.

#### C. Situations particulières et dérogatoires légales

Pour les salariés concernés par les situations prévues par l'article L. 3123-7, alinéa 6 (pour faire face à des contraintes personnelles ou pour permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée de 24 heures) et alinéa 7 du code du travail (pour les salariés âgés de moins de 26 ans poursuivant des études), une durée du travail inférieure au minimum défini au paragraphe B pourra être conclue individuellement.

#### D. Contreparties spécifiques

Soucieuses de limiter la précarité et de protéger les salariés de la branche, les parties à l'accord décident de prévoir des contreparties en faveur des salariés à temps partiel.

La répartition de l'horaire des salariés à temps partiel doit être organisée de la façon suivante : Les horaires de travail doivent être regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Une demi-journée ne peut pas être inférieure à 3 heures de travail sauf pour les agents d'entretien pour lesquelles la demi-journée ne peut être inférieure à 2 heures. Le salarié à temps partiel sera informé de cette garantie.

En outre, pour permettre à ces salariés de cumuler, s'ils le souhaitent, plusieurs activités leur permettant d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein, ni la durée, ni la répartition du temps de travail de ces salariés ne pourra être modifiée sans leur accord exprès et en respectant un délai de prévenance d'au minimum 10 jours ouvrés.

Par ailleurs, si ce salarié à temps partiel dispose d'un autre emploi, il portera préalablement à la connaissance de l'employeur le nombre d'heures correspondant à cet emploi et pourra, sous cette condition d'information, refuser d'effectuer des heures complémentaires.

Le refus opposé par le salarié à la modification de la répartition de ses horaires et/ ou à l'accomplissement d'heures complémentaires dans les conditions fixées ci-dessus ne pourra pas lui être opposé ni faire l'objet d'une sanction disciplinaire ou constituer un motif de licenciement.

#### E. Compléments d'heures

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-22 du code du travail, il pourra être proposé aux salariés à temps partiel un complément d'heures pour une période temporaire.

Conformément à l'article L. 3123-10 du code du travail, le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

À l'exception du cas de remplacement d'un salarié nommément désigné, le nombre d'avenants de compléments d'heures proposé sera limité à 4 par an et par salarié.

Les heures réalisées dans le cadre des compléments d'heures bénéficieront d'une majoration de 10 %. Les heures complémentaires effectuées au-delà du complément d'heures sont majorées de 25 %.

Un avenant au contrat de travail devra être conclu comprenant :

- le nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles compris dans ce complément ;
- la majoration prévue ;
- la répartition de ces heures entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, ainsi que la durée pendant laquelle ce complément d'heures s'applique.

Une information correspondant à la qualification souhaitée sera faite par affichage au sein de l'entreprise ou de l'établissement en cas de sites distincts, indiquant :

- la durée du complément d'heures et la date d'effet ;
- le nombre d'heures à effectuer chaque semaine ou chaque mois ;
- la rémunération de ces heures (intégrant la majoration prévue ci-dessus).

Si plusieurs candidatures correspondant à la qualification sollicitée sont transmises à l'employeur, les demandes seront satisfaites selon les priorités suivantes :

- horaires de travail les plus faibles ;
- et en cas d'égalité, les charges de famille (notamment famille monoparentale, personnes à charge ...).

#### F. Heures complémentaires

Les heures complémentaires effectuées au-delà de l'horaire contractuel sont payées et majorées conformément aux dispositions légales applicables au 1er janvier 2014, soit :

- 10 % dans la limite de 1/10 de la durée hebdomadaire ou mensuelle, ou calculée sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3121-44 du code du travail ;
- 25 % au-delà.

Ainsi, conformément aux dispositions de l'article L. 3123-20 du code du travail, les parties autorisent l'accomplissement d'heures complémentaires pour les salariés à temps partiel dans la limite de 1/3 de la durée contractuelle de travail.

Il est entendu que l'accomplissement d'heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié à temps partiel à un temps plein.

Exemples :

- un salarié à temps partiel dont le contrat de travail prévoit une durée hebdomadaire de 24 heures, ne pourra réaliser plus de 8 heures complémentaires par semaine.

Dans l'hypothèse où il réalise 1 semaine à 28 heures, il se verra octroyer le paiement de 2,4 heures complémentaires à 110 % de la valeur de son taux horaires et 1,6 heure à 125 % de la valeur de son taux horaire ;

- un salarié à temps partiel qui, pour des raisons familiales personnelles, a sollicité une durée hebdomadaire dérogatoire de 18 heures, ne pourra réaliser plus de 6 heures complémentaires par semaine.

Dans l'hypothèse où il réalise 1 semaine à 24 heures, il se verra octroyer le paiement de 1,8 heure complémentaire à 110 % de la valeur de son taux horaire et 4,2 heures à 125 % de la valeur de son taux horaire ;

- un salarié à temps partiel dont le contrat de travail prévoit une durée hebdomadaire de 28 heures, ne pourra réaliser plus de 6 heures complémentaires par semaine. 1/3 de la durée hebdomadaire contractuelle est de 9,3 heures, mais au-delà de 6 heures complémentaires, le salarié travaillerait en équivalent temps plein.

Dans l'hypothèse où il réalise 1 semaine à 34 heures, il se verra octroyer le paiement de 2,8 heures complémentaires à 110 % de la valeur de son taux horaire et 3,2 heures à 125 % de la valeur de son taux horaire.

Les horaires de travail ne peuvent comporter au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité d'un maximum de 2 heures.

Par ailleurs, le salarié à temps partiel doit pouvoir bénéficier d'une période minimale de travail continue de 3 heures sauf pour les agents d'entretien pour laquelle la période minimale de travail continue est de 2 heures.

#### G. Dispositions diverses

En lien avec l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle, les partenaires sociaux souhaitent contribuer à réduire les écarts de situation pouvant résulter d'un emploi à temps partiel.

Dans cet objectif, lors de l'entretien professionnel, la situation de l'évolution professionnelle des salariés à temps partiel sera examinée. Dans ce cadre, en fonction des caractéristiques et de la taille de la structure associative, les structures associatives de la branche veilleront à ce que l'ensemble des postes de travail et des postes à responsabilité soient accessibles aux salariés à temps partiel.

Des indicateurs de suivi neutres et non discriminants seront élaborés à cet effet, par les partenaires sociaux de la branche, tels que la formation, les acquis de l'expérience, le développement des compétences, l'autonomie, la variété des tâches, le sens donné au travail, etc.

À l'occasion du présent accord, les partenaires sociaux souhaitent rappeler que le personnel travaillant à temps partiel bénéficie des mêmes droits que ceux accordés aux salariés à temps complet par la loi, la convention collective nationale et les accords de branche, ainsi que ceux résultant des accords collectifs d'entreprises ou d'établissements.

Les salariés à temps partiel bénéficient par ailleurs d'une priorité d'emploi à temps complet et des mêmes possibilités d'évolution de carrière, de formation et de promotion que les salariés à temps plein.

### Organisation du temps de travail sur une période annuelle

#### Article 3

En vigueur non étendu

#### A. - Cadre de référence de décompte du temps de travail

Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, les structures cynégétiques pourront mettre en place un système de décompte du temps de travail dans le cadre de périodes de référence annuelles (année civile ou 12 mois consécutifs).

Au sein des structures cynégétiques concernées par l'application du présent accord, la durée de travail des salariés sera alors fixée selon la méthodologie suivante :

	Nombre de jours
Période de référence	365 (ou 366 les années bissextiles)
Week-end	- 104
Congés payés	- 25
Ponts convention collective nationale	- 2
<b>Sous-total</b>	<b>= 234 (ou 235)</b>
Jours fériés	- nombre de jours fériés en fonction de l'année
Jour de solidarité	+ jour de solidarité
<b>Total</b>	<b>= 235 (ou 236) - jours fériés</b>

Il convient alors de multiplier le total du nombre de jours obtenu par la durée quotidienne moyenne de travail, à savoir 7 heures pour obtenir la durée de travail de référence annuelle.

Il est entendu entre les parties que les jours de fractionnement, qui pourront être attribués aux salariés, n'impacteront pas cette définition mais seront valorisés dans les mêmes conditions que les absences rémunérées définies au paragraphe F.

À titre d'exemple, pour l'année 2017 :

	Nombre de jours
Période de référence	365
Week-end	- 104
Congés payés	- 25
Ponts convention collective nationale	- 2
<b>Total</b>	<b>= 234</b>
Jours fériés	- 9
Jours de solidarité	+ 1
<b>Total</b>	<b>= 226</b>

Pour l'année 2017, la durée annuelle de travail de référence sera :

$226 \times 7 \text{ heures} = 1\,582 \text{ heures}$

La durée annuelle de référence maximum est de 1 607 heures.

Afin de tenir compte de l'organisation propre à chaque structure associative cynégétique, la durée moyenne hebdomadaire de travail pourra être portée jusqu'à 39 heures. Dans cette hypothèse, les salariés concernés se verront accorder en contrepartie un nombre de jours de réduction du temps de travail (JRTT) par an, tel que défini au paragraphe D.

Le temps de travail de ces salariés sera en conséquence comptabilisé à la fin de chaque période de référence annuelle afin de déterminer, le cas échéant, si des heures supplémentaires ont été effectuées.

#### B. Période de référence

La durée du travail sera décomptée sur une période de 12 mois consécutifs.

#### C. Planning prévisionnel

Au début de chaque période de référence annuelle telle que définie ci-dessus, les salariés seront tenus informés par voie de remise d'un document individuel de la programmation indicative de leur durée et de leurs horaires de travail pour l'année à venir.

Le planning prévisionnel fera l'objet d'un affichage et d'une présentation préalable aux représentants du personnel.

Toutefois, les structures cynégétiques pourront modifier unilatéralement ces horaires et durées de travail à la condition de respecter un délai de prévenance minimum de 7 jours.

Ces modifications pourront notamment intervenir dans les situations suivantes :

- les horaires et durées de travail pourront tout d'abord être modifiés de manière collective en fonction des nécessités de l'activité, et après en avoir informé les représentants du personnel s'ils existent ;
- les horaires et durées de travail pourront par ailleurs être modifiés de manière individuelle en fonction de l'importance du nombre d'heures de travail réalisées par le salarié et ce, afin de compenser, dans la mesure du possible, les périodes hautes d'activité, et dans le respect des dispositions légales.

Ce délai pourra toutefois être réduit à 48 heures en cas de circonstances exceptionnelles justifiées.

#### D. Jours de réduction du temps de travail (JRTT)

À l'intérieur de chaque période annuelle de référence, les salariés se verront attribuer à titre forfaitaire un nombre de JRTT qui sera fonction de l'horaire hebdomadaire de référence qui leur est applicable.

Le nombre de JRTT dont bénéficie chaque salarié est susceptible d'évoluer en fonction de l'horaire réellement travaillé.

Le nombre de jours visés ci-dessous est fonction de l'horaire hebdomadaire de référence dont la méthode de calcul est déterminée ci-après.

Nombre de semaines travaillées	Volume horaire hebdomadaire défini	Différence entre le temps de travail hebdomadaire et 35 heures (par semaine)	Heures à convertir en jours	Temps moyen quotidien	JRTT
45	39	4	180	7,8	23
	38	3	135	7,6	18
	37	2	90	7,4	12
	36	1	45	7,2	6

Les JRTT ou demi-JRTT seront définis, en priorité, d'un commun accord entre les salariés et les fédérations.

À défaut, ces JRTT ou demi-JRTT seront pris dans les conditions suivantes :

- la moitié de ces JRTT pourront être fixés par l'employeur de manière collective, après en avoir informé les représentants du personnel, ou individuelle, avec un délai de prévenance d'au moins 15 jours ;
- la moitié de ces JRTT pourra être fixée à l'initiative du salarié, en concertation avec le responsable hiérarchique afin d'assurer le bon fonctionnement du service, avec un délai de prévenance d'au moins 15 jours.

De manière générale, si les nécessités de fonctionnement de la structure concernée imposaient de modifier les dates fixées, le salarié devra être informé de cette modification au moins 7 jours à l'avance, sauf contraintes exceptionnelles justifiées.

#### E. Heures supplémentaires

Dans le cadre de la répartition de l'horaire de travail sur l'année civile, les heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire de référence défini entre les parties ne sont pas des heures supplémentaires.

En revanche, sont considérées comme des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée annuelle de travail définie pour chaque période de référence.

#### F. Gestion des absences donnant lieu à rémunération ou indemnisation

Concernant le paiement de l'absence donnant lieu à rémunération ou indemnisation, l'horaire qui sera pris en compte est l'horaire moyen quotidien, quels que soient le jour de l'absence et l'horaire planifié. L'absence sera payée sur la base de l'horaire moyen, sur la base duquel est établie la rémunération.

Concernant le compteur de suivi des heures annuelles effectuées pour chaque période de référence, à l'issue de celle-ci, l'horaire décompté de la durée annuelle sera celui que le salarié doit normalement réaliser, sur la base de l'horaire réel planifié s'il avait travaillé.

En revanche, il ne pourra être retenu pour effectuer la régulation de la rémunération en fin d'année, la durée hebdomadaire moyenne de modulation comme mode de décompte des jours d'absence pour maladie quand le salarié a été absent en période de haute activité.

Concernant la valorisation de l'absence pour le paiement des heures supplémentaires, seules les absences assimilées par la loi à du temps de travail effectif pourront être prises en compte pour la détermination du seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

En cas d'autre absence du salarié (notamment pour maladie) pendant la période haute, le seuil annuel de déclenchement des heures supplémentaires est réduit de la durée de l'absence, évaluée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne de modulation et non des heures qu'il aurait effectuées s'il était présent. Le nombre d'heures supplémentaires sera déterminé en comparant à ce seuil les heures effectivement réalisées par le salarié.

Les absences ne donnant pas lieu, légalement ou conventionnellement, à maintien de la rémunération par l'employeur ou indemnisation n'impacteront pas le compteur de suivi de la durée annuelle de travail définie pour chaque période de référence et ne seront pas prises en compte pour le calcul des heures supplémentaires réalisées pendant la période de référence.

#### G. Rémunération

Le principe de lissage de la rémunération est retenu.

Afin de limiter l'impact financier lié à la variation du temps de travail dans le cadre de l'organisation de l'horaire de travail sur l'année, la rémunération mensuelle de l'ensemble des salariés concernés sera lissée sur la base de l'horaire mensuel moyen retenu.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de référence du fait, par exemple, de son entrée ou de sa sortie en cours de période de référence, sa rémunération sera régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accompli et celui correspondant, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne de 35 heures. Le solde d'heures positif, au-delà de l'horaire hebdomadaire moyen retenu, fera l'objet d'un paiement au titre des heures supplémentaires.

Les absences ne donnant pas lieu à maintien de la rémunération seront déduites du salaire du mois de référence.

#### H. Information des représentants du personnel et des salariés

Les parties conviennent que, préalablement à la mise en place de l'organisation du temps de travail sur l'année, les fédérations devront en informer les salariés par voie d'affichage.

Cet affichage comprendra, notamment :

- une notice explicative du fonctionnement de ce mode particulier d'organisation du temps de travail (et notamment les modalités de fixation des JRTT ou demi-JRTT) ;
- la méthodologie retenue pour définir la durée de travail annuelle de référence ;
- la période de référence retenue ;
- le planning prévisionnel indicatif, notamment la durée hebdomadaire prévisionnelle et la répartition sur la période de référence ;
- les modalités de décompte des absences dans le bilan annuel ;
- les modalités de suivi des heures effectuées.

Les parties précisent que ces informations devront, au préalable, être délivrées aux représentants du personnel afin qu'ils soient parfaitement éclairés sur le mode d'organisation du temps de travail mis en œuvre au sein de la fédération, et qu'ils soient en mesure de répondre aux différentes interrogations des

salariés.

## Travail à temps partiel annualisé

### Article 4

En vigueur non étendu

Les parties conviennent d'inclure les salariés à temps partiel dans le dispositif de répartition du temps de travail sur l'année civile dans les conditions définies ci-après.

Pour mémoire il est possible de faire varier la durée hebdomadaire du salarié à temps partiel dans certaines limites sur plusieurs semaines et jusqu'à l'année sans que la durée accomplie n'excède la durée légale du travail, en moyenne sur l'année.

#### A. Cadre de référence du décompte du temps de travail

Pour les salariés à temps partiel, les structures cynégétiques pourront mettre en place un système de décompte du temps de travail dans le cadre de périodes de référence annuelles.

La durée de travail moyenne hebdomadaire de ces salariés sera alors fixée individuellement par un avenant au contrat de travail.

En toute hypothèse, la durée moyenne hebdomadaire ne pourra être inférieure à la durée hebdomadaire minimum définie au paragraphe B de l'article 2 du présent accord.

#### B. Modalités de mise en place du temps partiel annualisé

L'application de la répartition de l'horaire de travail sur l'année civile ou sur 12 mois consécutifs aux salariés à temps partiel fera l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Dans l'hypothèse de la mise en place au moment de l'embauche, le contrat de travail écrit conclu entre les parties fera expressément mention de ce mode de répartition des horaires de travail.

Le contrat de travail, ou l'avenant, des salariés à temps partiel concerné par ce mode de répartition de l'horaire de travail fera également mention des modalités de communication des plannings prévisionnels telles que définies ci-après (C).

#### C. Plannings prévisionnels

Au début de chaque période de référence annuelle telle que définie ci-dessus, les salariés seront tenus informés par voie de remise d'un document individuel de la programmation indicative de leur durée et de leurs horaires de travail pour l'année à venir.

Il sera, dans ce cadre, également précisé la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Le planning prévisionnel fera l'objet d'un affichage et d'une présentation préalable aux représentants du personnel.

Toutefois, les structures cynégétiques pourront modifier ces horaires et durées de travail à la condition de respecter un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

Ce délai pourra toutefois être réduit à 48 heures en cas de circonstances exceptionnelles justifiées.

Ces informations feront l'objet d'une mention dans le contrat de travail, ou l'avenant, du salarié à temps partiel concerné par la mise en place d'une répartition de l'horaire de travail sur l'année.

Les horaires de travail ne peuvent comporter au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité d'un maximum de 2 heures.

Par ailleurs, le salarié à temps partiel doit pouvoir bénéficier d'une période minimale de travail continue de 3 heures sauf pour les agents d'entretien pour laquelle la période minimale de travail continue est de 2 heures.

#### D. Heures complémentaires

Dans le cadre de la répartition de l'horaire de travail sur l'année civile, les heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire de référence défini entre les parties ne sont pas des heures complémentaires.

En revanche, sont considérées comme des heures complémentaires les heures effectuées au-delà de l'horaire annuel de référence défini entre les parties.

En toute hypothèse, la réalisation d'heures complémentaires ne pourra avoir pour conséquence de porter le volume horaire hebdomadaire moyen jusqu'à la durée légale du travail, soit 35 heures hebdomadaires.

Enfin, les dispositions définies au paragraphe (F) de l'article 2 sont applicables aux salariés à temps partiel dont l'horaire de travail est organisé sur l'année.

#### E. Gestion des absences donnant lieu à rémunération ou indemnisation

Concernant le paiement de l'absence donnant lieu à rémunération ou indemnisation, l'horaire qui sera pris en compte est l'horaire moyen quotidien, quels que soient le jour de l'absence et l'horaire planifié. L'absence sera payée sur la base de l'horaire moyen, sur la base duquel est établie la rémunération.

Concernant le compteur de suivi de l'horaire annuel défini par le contrat de travail, ou l'avenant au contrat de travail, à l'issue de la période de référence, l'horaire décompté de la durée annuelle sera celui que le salarié doit normalement réaliser, sur la base de l'horaire réel planifié s'il avait travaillé.

Concernant la valorisation de l'absence pour le paiement des heures complémentaires, seules les absences assimilées par la loi à du temps de travail effectif pourront être prises en compte pour la détermination du seuil de déclenchement des heures complémentaires. Les autres absences ne sont pas prises en compte pour déterminer si le salarié a effectué le volume horaire annuel défini par le contrat de travail du salarié à temps partiel, ou son avenant, sur la période de référence.

Les absences ne donnant pas lieu, légalement ou conventionnellement, à maintien de la rémunération par l'employeur ou indemnisation n'impacteront pas le compteur de suivi du volume horaire annuel défini entre les parties et ne seront pas prises en compte pour le calcul des heures complémentaires réalisées pendant la période de référence.

#### F. Rémunération

Le principe de lissage de la rémunération est retenu.

Afin de limiter l'impact financier lié à la variation du temps de travail dans le cadre de l'organisation de l'horaire de travail sur l'année, la rémunération mensuelle de l'ensemble des salariés concernés sera lissée sur la base de l'horaire mensuel moyen retenu.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de référence du fait, par exemple, de son entrée ou de sa sortie en cours de période de référence, sa rémunération sera régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accompli et celui correspondant, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire défini par le contrat de travail du salarié à temps partiel, ou son avenant.

Le solde d'heures positif, au-delà de l'horaire hebdomadaire moyen retenu, fera l'objet d'un paiement au titre des heures complémentaires.

Les absences ne donnant pas lieu à maintien de la rémunération seront déduites du salaire du mois de référence.

#### Dispositions diverses

Les salariés à temps partiel pour lesquels la durée du travail est répartie sur l'année bénéficient des dispositions du paragraphe G de l'article 2, au même titre que les autres salariés à temps partiel des structures associatives cynégétiques.

#### G. Information des représentants du personnel et des salariés

Les parties conviennent que, lors de la signature du contrat de travail, ou de l'avenant au contrat de travail initial, organisant un temps de travail partiel annualisé, les fédérations remettront au salarié concerné un document d'information comprenant notamment :

- une notice explicative du fonctionnement de ce mode particulier d'organisation du temps de travail ;
- la méthodologie retenue pour définir la durée de travail annuelle de référence ;

- la période de référence retenue ;
- le planning prévisionnel indicatif ;
- les modalités de décompte des absences dans le bilan annuel ;
- les modalités de suivi des heures effectuées.

Les parties précisent que ces informations devront, au préalable, être délivrées aux représentants du personnel afin qu'ils soient parfaitement éclairés sur le mode d'organisation du temps de travail mis en œuvre pour les salariés concernés, et qu'ils soient en mesure de répondre aux différentes interrogations de ceux-ci.

### **Conventions de forfait en jours susceptibles d'être proposées aux cadres autonomes**

#### Article 5

En vigueur non étendu

#### A. - Définitions de la notion de cadre autonome

Sont des cadres autonomes les cadres qui disposent d'une 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 du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Les parties au présent accord conviennent que dans le champ du présent accord, ont le caractère de cadre autonome les cadres répondant à la définition ci-dessus visée et qui exercent un emploi correspondant a minima à la classification III échelon 12 (soit les cadres de niveau III échelon 12 ou plus, ainsi que les cadres de niveau II et de niveau I) telle que prévue par la convention collective.

Le décompte du temps de travail de ces cadres peut, en conséquence, se faire exclusivement sur la base de journées travaillées.

#### B. Convention individuelle de forfait

Les structures cynégétiques peuvent proposer aux cadres autonomes répondant à la définition ci-dessus précisée des conventions individuelles de forfait en jours sur une base de 218 jours maximum (et ce inclus la journée de solidarité) sur l'année civile ou sur toute autre période de 12 mois consécutifs pour un cadre bénéficiant des droits pleins à congés payés dans les conditions prévues par la convention collective.

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 et ne peut donc entraîner ni de sanctions ni constituer un motif de licenciement.

Le contrat de travail ou son avenant signé par le salarié devra préciser :

- la période de référence (année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs) ;
- les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exercice de ses fonctions ;
- le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini, dans la limite définie ci-avant ;
- la rémunération correspondante.

En cas de renonciation par le salarié à une partie de ses JRTT avec l'accord de son employeur et par avenant, le taux de la majoration applicable à la rémunération du temps de travail supplémentaire, sera de 10 % au moins.

L'avenant de renonciation sera valable pour l'année en cours et ne pourra être reconduit de manière tacite.

#### C. Nombre et modalités de prise de jours de réduction du temps de travail (JRTT)

Le nombre de JRTT variera chaque année en fonction notamment du positionnement des jours fériés dans l'année.

À titre d'exemple, pour l'année 2017 :

	<b>Nombre de jours</b>
Période de référence	365
Week-end	- 104
Congés payés	- 25
Ponts convention collective nationale	- 2
<b>Total</b>	<b>- 234</b>
Jours fériés	- 9
Jours de solidarité	+ 1
<b>Total</b>	<b>= 226</b>

Ainsi, le cadre au forfait présent toute l'année 2017 aura droit à :

$$226 - 218 = 8 \text{ jours de RTT}$$

Le nombre de ces JRTT sera accordé pro rata temporis du temps de présence dans la structure sur la période concernée.

Ainsi, en cas d'entrée ou de départ, en cours de période de référence, le salarié concerné bénéficiera des JRTT pro rata temporis.

En cas de départ de la structure concernée en cours de période de référence, aucun paiement majoré n'est prévu.

Pour respecter un formalisme nécessaire, les dates de ces JRTT sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et le cadre concerné.

En conséquence, les JRTT sont à prendre en journées ou en demi-journées, en concertation avec le responsable hiérarchique afin d'assurer le bon fonctionnement du service.

Les JRTT consécutifs à la réduction du temps de travail devront être pris dans le cadre d'une période allant du 1er janvier de chaque année au 31 décembre de l'année suivante ou sur toute autre période de 12 mois consécutifs.

Une extension est cependant tolérée pendant une période de 3 mois suivant la fin de la période de référence fixée par le présent accord, soit jusqu'à la date du 31 mars de l'année suivante lorsque la période retenue correspond à l'année civile.

Si les nécessités de fonctionnement de la structure concernée imposent de modifier les dates fixées, le salarié devra être informé de cette modification au moins 7 jours à l'avance, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait.

#### D. Impact des absences sur le nombre de jours de RTT

Les périodes d'absence suivantes n'ont aucune incidence sur les droits à jours de RTT :

- les jours de congés payés légaux et conventionnels ;
- les jours fériés ;
- les JRTT ;
- les jours de formation professionnelle ;
- les arrêts de travail pour maladie professionnelle ou non, accidents du travail ou non ;
- les jours de congés spéciaux familiaux ;

- les heures de délégation des représentants du personnel et délégués syndicaux.

De manière générale, toute absence assimilée à du temps de travail effectif sur la base de disposition législative ou réglementaire.

Pour les autres périodes d'absence telles que les congés sans soldes, le nombre de JRTT du salarié sera diminué du fait de son absence, au prorata de la durée de son absence rapportée au nombre de jours travaillés sur l'année.

Les salariés se verront créditer chaque mois d'un douzième du nombre JRTT auxquels ils ont droit pour 1 année complète.

#### E. Impact des absences, des arrivées et des départs sur la rémunération

##### Prise en compte des entrées et départs en cours d'année

En cas d'entrée ou de départ en cours de période de référence ou de non-acquisition d'un droit complet à congés payés, la durée du travail annuelle des salariés concernés sera calculée au pro rata temporis.

Le forfait jour sera recalculé au pro rata temporis du temps de présence sur la période concernée en cas d'année incomplète, auquel seront éventuellement ajoutés les jours de congés payés non acquis, le cas échéant. Le nombre de JRTT sera recalculé en conséquence.

Les salariés engagés sous contrat à durée déterminée et présents une partie seulement de l'année civile, se verront appliquer des règles de prorata identiques.

##### Prise en compte des absences

Les absences non rémunérées ou non indemnisées entraînent une déduction de salaire.

La journée d'absence est valorisée par le rapport entre la rémunération annuelle brute et le nombre de jours de travail prévus dans la convention de forfait.

Elle est déterminée par le calcul suivant :  $[(\text{rémunération brute mensuelle de base} \times 12) / \text{nombre de jours travaillés prévus dans la convention de forfait}] \times \text{nombre de jours d'absence}$ .

#### F. Suivi médical

Dans une logique de protection de la santé et de la sécurité des salariés, il est instauré, à la demande du salarié, une visite médicale distincte pour les salariés soumis aux dispositions relatives aux conventions de forfait jours, afin de prévenir les risques éventuels sur la santé physique et morale.

#### G. Document de contrôle

Un document individuel de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées ou non travaillées ainsi que les JRTT hebdomadaires, les jours de congés payés, les jours fériés chômés, les JRTT au titre de la réduction du temps de travail sera tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. Ce document sera établi mensuellement et signé par les deux parties. Un exemplaire est conservé par les deux parties.

#### H. Dispositifs de suivi du forfait, de veille et d'alerte

En plus de l'entretien annuel légal, il sera organisé un entretien semestriel spécifique entre le cadre concerné et sa hiérarchie afin de faire un bilan notamment sur :

- l'organisation du travail des cadres autonomes ;
- l'amplitude de leurs journées d'activité et la charge de travail qui en résulte ;
- l'organisation du travail dans la structure concernée ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle du cadre autonome ;
- l'adéquation entre la charge de travail et le nombre de jours prévus par la convention de forfait.

Il est expressément rappelé que l'amplitude d'une journée de travail est limitée à 13 heures.

Les salariés devront organiser leur temps de travail de sorte à respecter le repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives de repos entre chaque journée de travail, qui s'ajoutent au repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives. Par conséquent, la durée minimale du repos hebdomadaire est fixée à au moins 35 heures consécutives.

En outre, le cadre pourra solliciter, à tout moment, un entretien avec sa hiérarchie concernant l'organisation de son travail, sa charge de travail, ou encore des éventuelles difficultés rencontrées dans l'articulation de la vie professionnelle et personnelle.

Dans le même sens, si le supérieur hiérarchique du cadre est amené à effectuer le même constat, un entretien sera organisé à son initiative.

Dans ces hypothèses, l'entretien sera réalisé dans les meilleurs délais, et donnera lieu à un compte rendu écrit signé par le cadre autonome et sa hiérarchie, reprenant les informations communiquées par le cadre et des mesures prises en conséquence par sa hiérarchie.

#### I. Exercice du droit à la déconnexion

Conformément à l'article L. 3121-64 du code du travail, un accord d'entreprise devra prévoir les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion.

À défaut d'un tel accord, les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion devront être définies par l'employeur et communiquées par tout moyen aux salariés en application de l'article L. 3121-65 du code du travail.

### **Heures supplémentaires (non applicables pour les salariés en forfait en jours)**

#### Article 6

En vigueur non étendu

##### A. - Définition de la notion d'heures supplémentaires

Il est rappelé qu'aucune heure supplémentaire n'est rémunérée si elle ne correspond pas à une demande de l'employeur.

Les parties conviennent de retenir les dispositions législatives applicables en matière de définition de la notion d'heures supplémentaires à la date de l'application des dispositions concernées.

À cet égard, il est rappelé qu'à la date de conclusion du présent accord, constituent des heures supplémentaires, en application des dispositions légales en vigueur :

- les heures effectuées au-delà de 35 heures chaque semaine par les salariés lorsque aucun mode particulier d'organisation du temps de travail n'a été adopté au sein de l'entité ;
- les heures effectuées au-delà de la durée annuelle de référence définie en cas d'annualisation du temps de travail mise en place en application des dispositions du présent accord ;
- les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence de 4 semaines pour les structures cynégétiques de 50 salariés et plus ou de 9 semaines pour les moins de 50 salariés, fixée par le décret applicable en l'absence d'accord, déduction faite le cas échéant des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire de 39 heures déjà comptabilisées, si l'entité aménage le temps de travail sans accord collectif et a adopté unilatéralement ce mode d'organisation du temps de travail.

##### B. Conditions d'application des dispositions au sein des structures cynégétiques concernées relatives aux heures supplémentaires

Il est rappelé que les dispositions du présent accord n'ont pas pour vocation de venir se substituer aux dispositions applicables en la matière aux structures cynégétiques qui ont déjà adopté ou adopteront à l'avenir des dispositions spécifiques en matière d'heures supplémentaires.

Ces dispositions sont donc applicables :

- aux structures cynégétiques qui ne disposent pas d'accord d'aménagement du temps de travail et qui appliquent les modes d'organisation prévus par la loi en l'absence d'accord collectif ;

- aux structures cynégétiques qui disposent d'un accord d'aménagement du temps de travail mais qui ne précisent pas les dispositions applicables en matière d'heures supplémentaires ;

- aux structures cynégétiques qui décideront d'appliquer le mode d'aménagement du temps de travail sur l'année tel que prévu par le présent accord.

#### C. Taux de majoration

En l'absence de mode particulier d'aménagement du temps de travail : les heures effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires feront l'objet d'une majoration de 25 % pour les heures comprises entre la 36e heure supplémentaire réalisée et la 43e heure réalisée et de 50 % au-delà.

En cas d'adoption du mode d'aménagement du temps de travail tel que prévu à l'article 2 du présent accord : Les heures effectuées au-delà de la durée annuelle de travail définie pour la période de référence feront l'objet d'une majoration de 25 % pour les heures comprises entre la 36e heure supplémentaire réalisée en moyenne sur l'année et la 43e heure réalisée en moyenne et de 50 % au-delà.

#### D. Modalités de compensation

Ces heures donneront lieu prioritairement à compensation en repos, mais pourront donner lieu à rémunération sur demande du salarié.

Les parties au présent accord rappellent que dans le cadre de la compensation en repos :

- 1 heure supplémentaire à 25 % donnera droit à 1 h 15 de repos ;

- 1 heure supplémentaire à 50 % donnera droit à 1 h 30 de repos.

#### E. Contingent d'heures supplémentaires

Conformément aux dispositions de la loi du 20 août 2008 les parties fixent à 220 heures, le contingent annuel d'heures supplémentaire par salarié. Ce contingent pourra être dépassé, après consultation des représentants du personnel, en cas notamment de surcroît exceptionnel de travail ou pour des raisons de sécurité ou des raisons impératives, telles que les travaux urgents ou continus, ou pour des raisons climatiques ou en cas de contraintes techniques imprévisibles.

En cas de dépassement, outre les majorations légales, ces heures ouvriront droit à une contrepartie obligatoire en repos qui sera déterminée et prise conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de la prise du repos.

### Révision et dénonciation de l'accord

#### Article 7

En vigueur étendu

Chacune des parties signataires pourra demander la révision du présent accord, notamment si les dispositions légales ou réglementaires dans le cadre desquelles il a été conclu venaient à être modifiées ou supprimées, remettant en cause l'esprit même et l'équilibre de ce dernier.

La demande de révision peut intervenir à tout moment, à l'initiative de l'une des parties signataires.

Elle doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chaque signataire. Une réunion se tiendra dans les 3 mois suivants la demande.

La révision pourra intervenir dans le cadre d'un avenant signé conformément aux règles légales applicable en la matière.

Chaque partie signataire peut dénoncer le présent accord.

La dénonciation devra être notifiée par son auteur aux autres parties signataires ainsi qu'à la direction départementale du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle, et ce, par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette dénonciation prendra effet 3 mois après la réception de cette demande.

Pour le reste, il sera fait application des dispositions légales prévues à l'article L. 2261-11 du code du travail.

#### Dépôt et extension

#### Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent accord prendra effet au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Journal officiel.

## Avenant n° 5 du 20 décembre 2016 à l'accord du 7 décembre 2006 relatif au régime complémentaire frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	SNCF
Organisations de salariés	FGA CFDT UPTEC UNSA SNPFDC FGTA FO

En vigueur étendu

Après avoir rappelé que :

- le 7 décembre 2006, un accord collectif professionnel sur le régime complémentaire santé des salariés relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques a été signé par les parties, en application de l'article 5.3 de la convention collective et modifié par avenants en date du 27 mars 2012, du 6 décembre 2013, du 18 novembre 2014, et 15 décembre 2015 ;

- et après consultation et décision de la commission paritaire nationale permanente,

les parties ont pris la décision de modifier la structure de cotisations du régime complémentaire santé obligatoire. Ainsi, à compter du 1er janvier 2017, le financement du régime obligatoire ouvrira droit au bénéfice des garanties pour le salarié et ses enfants tels que définis par le contrat d'assurance collective souscrit par le SNCF auprès de l'organisme assureur recommandé.

Parallèlement, les conjoints des salariés, tels que définis par le contrat d'assurance, pourront à titre optionnel bénéficier des garanties collectives, dans les conditions et selon les modalités fixées par le contrat d'assurance, sous réserve de s'acquitter de l'intégralité des cotisations.

Les taux de cotisations appliqués sont adaptés en conséquence. Par ailleurs, il n'est apporté aucune modification à la répartition conventionnelle des cotisations du régime obligatoire telle que définie par l'article 2 de l'accord collectif professionnel du 7 décembre 2006.

Il a donc été décidé et convenu ce qui suit, en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale :

#### Taux de cotisations au régime frais de santé

#### Article 1er

En vigueur étendu

Dans le tableau intitulé « Régime frais de santé ensemble du personnel » de l'article 3 de l'accord collectif professionnel sur le régime complémentaire santé des salariés relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques, le taux de cotisation au régime obligatoire est fixé, à compter du 1er janvier 2017, à 2,51 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Par ailleurs, il est précisé que la cotisation supplémentaire servant au financement de la couverture optionnelle des conjoints est fixée à 1,71 % du plafond

mensuel de la sécurité sociale. A titre exceptionnel, cette cotisation sera appelée par l'organisme assureur, au titre de l'année 2017, à un montant forfaitaire de 44 euros par mois et par conjoint. Le financement de cette cotisation optionnelle ainsi que ses évolutions ultérieures sont à la charge exclusive du conjoint qui procédera directement au paiement de ses cotisations auprès de l'organisme gestionnaire dans les conditions et selon les modalités fixées par le contrat d'assurance.

## Dérogation d'adhésion des couples de salariés dans l'entreprise

### Article 2

En vigueur étendu

La dérogation d'adhésion prévue à l'article 1er de l'accord dernièrement modifié par avenant n° 2 du 6 décembre 2013 et concernant les couples de salariés au sein d'une même structure associative est modifiée afin de tenir compte de la nouvelle structure de cotisation du régime obligatoire.

Ainsi, la clause : « Ce cas concerne également les couples de salariés dans l'entreprise. Le régime couvrant à titre obligatoire les ayants droit du salarié tels que définis par le contrat d'assurance, il est possible de n'y faire adhérer qu'un seul des deux membres du couple, l'autre étant couvert en qualité d'ayant droit de son conjoint. Afin qu'une telle dérogation soit mise en œuvre, ils devront en formuler la demande expresse et par écrit auprès de la structure dont ils relèvent, et indiquer à cette occasion quel membre du couple se verra précompter la cotisation au financement du régime » est supprimée. L'article 1er de l'accord est complété, in fine, de l'alinéa suivant :

« S'agissant des couples de salariés au sein de la même structure associative, dans la mesure où les conjoints tels que définis par le contrat d'assurance collective peuvent bénéficier à titre optionnel de la couverture collective des salariés, les deux membres du couple ont le choix de s'affilier ensemble ou séparément.

Afin qu'une telle dérogation soit mise en œuvre, les salariés en couple devront en formuler la demande expresse et par écrit auprès de la structure dont ils relèvent, et indiquer à cette occasion quel membre du couple se verra précompter la cotisation au financement du régime obligatoire. »

### Durée. - Dépôt et publicité

#### Article 3

En vigueur étendu

L'article 8 devient :

Le présent avenant s'incorpore à l'accord du 7 décembre 2006 qu'il modifie. Il est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1er janvier 2017.

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes des Hauts-de-Seine.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les mêmes conditions que l'accord collectif du 7 décembre 2006 auquel il se rapporte (art. L. 2222-5, L. 2261-7 et suivants et L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail), selon les modalités ci-après définies :

Chaque organisation syndicale signataire ou adhérente pourra demander à tout moment la révision du présent accord. La demande de révision doit être notifiée aux autres signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois après la date de réception de la demande de révision.

La commission paritaire nationale permanente étudiera toute modification ou révision de l'accord.

Les modifications soumises à la CPNP et décidées par celle-ci, devront donner lieu à des avenants, conclus conformément aux dispositions légales, qui se substitueront de plein droit aux dispositions du présent accord qu'ils modifient ou les complètent.

Chaque partie signataire peut dénoncer le présent accord. La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

Cette dénonciation prendra effet trois mois après réception de cette demande.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord dénoncé continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

## Accord de méthode du 5 septembre 2017 relatif à la négociation

Signataires	
Organisations patronales	SNCF
Organisations de salariés	FGA CFDT UPTC UNSA SNPFDC FGTA FO

### Préambule

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, une négociation doit avoir lieu au niveau de la branche :

- tous les ans, sur les salaires (négociation annuelle obligatoire, NAO) ;

- tous les 3 ans, sur :

- la formation professionnelle et l'apprentissage ;

- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

- les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), l'emploi des salariés âgés et sur la prise en compte de la pénibilité au travail ;

- sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;

- tous les 5 ans, sur la nécessité ou non de réviser les classifications et sur l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collective interentreprises.

D'autre part, de nouvelles thématiques de négociations issues de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels doivent également être engagées par les organisations employeur et salariées de la branche (*et notamment l'ordre public conventionnel de branche*) (1).

De ce fait, et afin de respecter ces obligations de négociations, les négociateurs de la branche ont réalisé un état des lieux de la négociation collective.

Conformément aux articles L. 2222-3 et L. 2222-3-1 du code du travail et compte tenu de la pluralité des thèmes de négociations à ouvrir et des moyens humains et matériels à mettre en œuvre, ces derniers ont convenu de l'intérêt et de la nécessité d'établir un calendrier de négociations dans le cadre du présent accord de méthode.

Ce dernier permet notamment aux partenaires sociaux de la branche d'adapter l'échéance des négociations obligatoires et ce, conformément à l'article L. 2222-3 du code du travail.

(1) Les termes « (et notamment l'ordre public conventionnel de branche) » sont exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 2232-5-1 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective publiée au Journal officiel du 23 septembre 2017.



## Objet

### Article 1er

En vigueur étendu

Cet accord de méthode permet de fixer le cadre du calendrier des négociations à ouvrir en 2017 et 2018.

Ce calendrier recense les objectifs de négociations fixés par les négociateurs de la branche. Il pourra être réajusté selon l'avancement des négociations mises en œuvre.

Pour cela, un état des lieux sur la mise en œuvre de cet accord sera établi au mois de janvier 2018. À cet effet, des réajustements pourront être opérés.

En tout état de cause, ce calendrier ne fait en aucun cas obstacle à la négociation d'une toute autre thématique sur laquelle les organisations syndicales employeur et salariées souhaiteraient engager d'un commun accord des négociations.

## Calendrier de négociations 2017-2018

### Article 2

En vigueur étendu

Le calendrier de négociations 2017 et 2018 est le suivant :

2017	2018
Négociations sur un avenant CPN (art. 3.2 de la CCN)	Négociation annuelle obligatoire (NAO) sur les salaires
Négociation sur la gestion prévisionnelle des Emplois et des compétences (GPEC)	Classification conventionnelle
Négociation sur l'égalité professionnelle femmes/ hommes	Éventuelles négociations en cas de « fusion » avec les gardes-chasses
	Négociation sur l'ordre public conventionnel (1)
	Négociation sur les travailleurs handicapés

Des groupes de travail vont être constitués, ils seront paritaires et leurs compositions seront définies par la CPPNI.

Pour chaque thème de négociation, il sera fait application des dispositions du code du travail en ce qui concerne, le cas échéant, la remise des informations préalables nécessaires à l'engagement des discussions.

(1) Termes exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 2232-5-1 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective publiée au Journal officiel du 23 septembre 2017.

(Arrêté du 13 juillet 2018 - art. 1)

## Entrée en vigueur

### Article 3

En vigueur étendu

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

## Durée de l'accord

### Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour la durée des négociations visées ci-dessus.

## Révision de l'accord

### Article 5

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions du nouvel article L. 2261-17 du code du travail, jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel le présent accord est conclu, seules les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord et les signataires de celui-ci pourront engager la procédure de révision du présent accord. (1)

Au-delà de ce cycle électoral, l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord pourra engager cette procédure.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

(Arrêté du 13 juillet 2018 - art. 1)

## Clause de rendez-vous

### Article 6

En vigueur étendu

Les parties au présent accord conviennent de se réunir afin de faire un point sur l'application de l'accord en fin d'année 2017 pour, le cas échéant, convenir d'en revoir les termes si nécessaire.

Ce rendez-vous permettra d'adapter, au besoin, le calendrier de négociations initialement déterminé par les parties.

## Clause de suivi

### Article 7

En vigueur étendu

Les parties au présent accord conviennent de faire un bilan à mi-année de l'évolution des négociations pour 2017 et 2018.

## Dépôt

### Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

## Avenant n° 14 du 5 septembre 2017 relatif à la mise en place de la CPPNI

Signataires	
Organisations patronales	SNCF
Organisations de salariés	FGA CFDT UPTEC UNSA SNPFDC FGTA FO

## Préambule

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est mise en place par accord ou convention dans chaque branche.

Pour rappel les dispositions de l'article 3.2 de la convention collective des personnels des structures associatives cynégétiques du 13 décembre 2007 ont déjà mis en place une commission paritaire nationale permanente (CPNP) dont le rôle et les compétences incluent déjà un certain nombre de missions prévues par les dispositions nouvelles de l'article L. 2232-9 du code du travail précité.

Les partenaires ont donc souhaité se rencontrer afin de compléter les missions de la CPNP et se mettre ainsi en conformité avec les nouvelles obligations de branche.

### **Modification de l'article 3.2 de la convention collective**

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les parties conviennent de modifier la dénomination de la commission paritaire nationale permanente (CPNP) qui s'intitulera désormais commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Par ailleurs, conformément à la loi, outre les missions déjà prévues par les dispositions de l'article 3.2.1 de la convention collective qui sont maintenues, la CPPNI exercera les missions complémentaires suivantes (ajouts en gras dans le texte) :

« Étudier toute modification ou révision de la convention collective par rédaction d'avenants, conformément aux articles L. 2222-5 et L. 2261-7 du code du travail.

Représenter la branche, notamment dans l'appui aux structures associatives et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

Exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

Établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus sur les thèmes de la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires, le repos quotidien, les jours fériés, les congés payés et autres congés, et le compte épargne-temps. Le rapport établira en particulier un bilan de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les structures associatives de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;

Les conventions et accords conclus dans les thèmes énoncés ci-avant (la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires, le repos quotidien, les jours fériés, les congés payés et autres congés, et le compte épargne-temps) seront transmis par les Fédérations aux partenaires sociaux à l'adresse postale suivante :

Syndicat national des chasseurs de France  
Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation  
13, rue du Général-Leclerc  
92136 Issy-les-Moulineaux Cedex

Une version numérique sera également transmise à l'adresse électronique suivante : [sncf-cppni@chasseurdefrance.com](mailto:sncf-cppni@chasseurdefrance.com).

Rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire. Assurer l'interprétation, sur demande de l'une ou l'autre des parties, du titre 1er (tronc commun) de la convention et des titres II, III, IV concernant les modalités d'intégration dans les nouvelles grilles, dans les conditions prévues par l'annexe.

Choisir ou décider des modifications des contrats de régime de retraite et de prévoyance.

La commission est chargée de préparer les travaux permettant aux partenaires sociaux d'examiner au moins tous les 5 ans, conformément à l'article L. 2241-7 du code du travail, la nécessité ou non de réviser les classifications. Ces négociations devront prendre en compte l'objectif d'égalité entre hommes et femmes.

La commission est chargée de préparer les travaux en vue de la négociation annuelle par les partenaires sociaux sur les salaires et les éléments annexes après examen du rapport annuel de branche. Ces négociations devront prendre en compte l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes.

Fixer les modalités générales de l'entretien annuel d'évaluation individuelle (entretien de bilan annuel).

Assurer l'organisation des élections des représentants des salariés aux commissions paritaires nationales, en définir les modalités, établir la liste électorale par collège et trancher sur tout problème rencontré dans ce cadre.

Décider de toute mesure de surveillance médicale et de prévention sanitaire pour les salariés.

Fixer la composition, le fonctionnement et nommer les membres de la commission des examens de compétences, qui a pour mission de fixer les conditions et les modalités d'examen pour la promotion interne.

La commission est chargée de préparer les travaux en vue de la négociation par les partenaires tous les 3 ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

La commission est chargée de préparer les travaux en vue de la négociation par les partenaires sociaux, tous les 3 ans, sur la définition et la prise en compte de la pénibilité de l'emploi, les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des salariés âgés dans les conditions prévues par la loi.

Fixer le barème des frais de séjour et de déplacement des représentants des salariés siégeant dans les différentes instances mises en place par la présente convention.

La commission est chargée de préparer les travaux en vue de la négociation par les partenaires sociaux, au moins une fois tous les 3 ans, sur proposition de la CPNEF, relatifs aux priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle des salariés.

La commission est chargée de préparer annuellement les travaux en vue de la négociation par les partenaires sociaux, sur proposition de la CPNEF, relatifs aux priorités et aux modalités de prise en charge des actions de formation concernant le plan, le CPF (compte personnel de formation), la professionnalisation. Ces éléments sont communiqués à l'OPCA. »

### **Modification des autres dispositions de la convention collective**

#### Article 2

En vigueur étendu

Comme cela est précisé précédemment, les parties conviennent de modifier la dénomination de la commission paritaire nationale permanente (CPNP) qui s'intitulera désormais commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Dès lors, l'ensemble des mentions de la convention collective des personnels des structures associatives cynégétiques relatives à la commission paritaire nationale permanente (CPNP) renvoient désormais à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

#### **Entrée en vigueur**

#### Article 3

En vigueur étendu

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

#### **Durée de l'avenant**

#### Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

#### Dépôt

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

## Accord du 3 avril 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO des entreprises de proximité)

Signataires	
Organisations patronales	SNCF,
Organisations de salariés	UPTEC UNSA ; SNPFDC FGTA FO,

#### Préambule

En vigueur non étendu

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme les OPCA en opérateurs de compétences. Dans le cadre de cette réforme, les branches professionnelles devaient désigner un opérateur de compétences avant le 31 décembre 2018.

Les structures associatives cynégétiques ont fait le choix de désigner AGEFOS-PME (devenu l'OPCO de l'économie de proximité) en tant qu'opérateur de compétences.

Cependant, l'accord constitutif de cet OPCO n'a pas été signé par les organisations syndicales ce qui a rendu caduc l'accord constitutif de l'OPCO et, par voie de conséquence, la désignation opérée par les structures associatives cynégétiques.

Un nouvel accord constitutif de l'OPCO de la proximité a été conclu le 27 février dernier.

Afin de respecter les délais relatifs au dépôt du dossier d'agrément de l'OPCO, il a été demandé aux partenaires sociaux de la branche d'adresser aux organisations professionnelles représentatives au niveau interprofessionnel un accord collectif de branche portant désignation de l'OPCO avant le 15 mars 2019.

Compte tenu, d'une part, des délais afférents à la procédure de négociation et de conclusion d'un accord collectif de branche, et d'autre part, du processus de rapprochement de la branche des structures associatives cynégétiques avec une autre (production agricole ou animation), les parties n'ont pas pu respecter le délai fixé au 15 mars 2019 pour transmettre un accord collectif de branche signé portant désignation d'OPCO.

Cependant, une délibération paritaire datée du 12 mars 2019 a été adoptée par les partenaires sociaux de la branche. Cette délibération prévoyait le principe de la désignation de l'OPCO des entreprises de proximité.

Pour être efficace, cette désignation doit être confirmée par accord collectif de branche : c'est l'objet du présent accord que d'entériner le choix de l'OPCO réalisé par les structures associatives cynégétiques.

En outre, compte tenu de l'incertitude actuelle concernant la branche de rattachement des structures associatives cynégétiques ainsi que l'OPCO effectivement compétent pour les structures de la branche, les parties ont décidé de ne pas prévoir de financements de la formation professionnelle supérieurs aux montants imposés par la loi.

C'est pour cette raison que les parties renouvellent leur souhait de ne pas prévoir de contributions conventionnelles supplémentaires pour l'avenir.

#### Désignation de l'OPCO de la proximité

Article 1er

En vigueur non étendu

Les parties conviennent de procéder à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) des entreprises de proximité, sous réserve de l'agrément de ce dernier, à partir du 1er avril 2019.

#### Financement de la formation professionnelle au sein de la branche

Article 2

En vigueur non étendu

Compte tenu de l'incertitude actuelle relative à la gestion des fonds de la formation professionnelle pour les structures associatives cynégétiques, les parties décident de ne pas prévoir de contribution conventionnelle supplémentaire.

Les structures associatives cynégétiques s'acquitteront pour l'avenir des seules contributions légales relatives à la formation professionnelle.

#### Champ d'application

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques du 13 décembre 2007.

#### Sécurisation juridique

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord annule et remplace toute désignation précédente d'opérateur de compétences d'OPCO ou d'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA).

#### Justification liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 5

En vigueur non étendu

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou, à défaut, des justifications permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

En application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail une branche ne peut relever que d'un seul opérateur de compétences.

Dès lors, toutes les entreprises quels que soient leurs effectifs, doivent relever du même opérateur de compétences.

Il n'y a donc pas lieu de prévoir, dans le présent accord, de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

#### Entrée en vigueur

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en vigueur le 1er avril 2019.

### **Durée**

#### **Article 7**

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Révision**

#### **Article 8**

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

L'engagement de la révision est réservé aux organisations signataires ou adhérentes de l'accord si elle est réalisée jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord. Pour la partie patronale, la condition de représentativité n'est exigée qu'à compter de l'extension du présent accord.

Si une demande de révision est engagée, elle devra être accompagnée d'un projet mentionnant les points souhaitant être révisés.

Les négociations débiteront dans les 3 mois suivant la demande de révision.

### **Dénonciation**

#### **Article 9**

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, à compter de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

L'accord continue de produire effet pendant 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis. Si un nouvel accord est conclu dans ce délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

### **Suivi**

#### **Article 10**

En vigueur non étendu

Les parties au présent accord conviennent de faire un bilan du présent accord à la fin de l'année 2020.

### **Revoyure**

#### **Article 11**

En vigueur non étendu

Les parties conviennent de se rencontrer en fin d'année 2025 afin de faire un point sur l'application du présent accord pour, le cas échéant, convenir d'en revoir les termes si nécessaire.

### **Notification**

#### **Article 12**

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires notifie le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives dès la fin de la procédure de signature.

### **Dépôt**

#### **Article 13**

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services du ministre du travail en nombre d'exemplaires suffisants et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Nanterre.

### **Extension**

#### **Article 14**

En vigueur non étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

## **Avenant n° 1 du 29 janvier 2020 à l'accord du 20 septembre 2016 relatif à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	SNCF,
Organisations de salariés	UPTEC UNSA ; SNPFDC FGTA FO,

### **Préambule**

En vigueur non étendu

Le présent avenant répond à la volonté des partenaires sociaux de la branche des personnels des structures associatives cynégétiques d'intégrer, dans l'accord relatif à l'aménagement et l'organisation du temps de travail, les évolutions législatives et réglementaires intervenues à la suite de sa signature.

Les parties entendent également prendre en considération les réserves formulées par la ministre du travail et le ministre de l'agriculture et de l'alimentation dans l'arrêté d'extension de l'accord du 22 août 2018.

Pour faciliter la lisibilité des modifications apportées par le présent avenant, il a été convenu que celles-ci apparaîtraient directement en souligné dans le corps de la version consolidée.

### **Principes généraux applicables en matière d'aménagement du temps de travail au sein des structures associatives cynégétiques**

#### **Article 1er**

En vigueur non étendu

À la date de conclusion du présent accord, la convention collective des personnels des structures associatives cynégétiques ne comprend pas de dispositions spécifiques applicables en matière d'aménagement du temps de travail.

L'article 5.4 de la convention prévoit en effet que hors accord d'entreprise, la durée annuelle du travail est fixée selon les dispositions légales.

Or, compte tenu des besoins des structures associatives, il a été décidé de mettre en place au niveau de la branche des dispositifs leur permettant de faire face aux besoins de leur activité.

Il est toutefois précisé que les dispositions du présent accord n'ont pas pour objectif d'imposer aux structures cynégétiques entrant dans son champ d'application un mode spécifique d'organisation du temps de travail.

Le présent accord a en effet un caractère subsidiaire.

Les parties rappellent ainsi expressément que les structures cynégétiques concernées peuvent selon les cas :

- soit maintenir le mode d'aménagement du temps de travail qui leur est applicable à la date d'entrée en vigueur du présent accord, qui demeure en vigueur en dépit du présent accord ;

- soit adopter par voie d'accord ou selon les modalités légalement prévues, un mode d'organisation du temps de travail conforme aux possibilités offertes par la loi et différent des modes d'organisation du temps de travail prévus par le présent accord.

Toutefois, les structures cynégétiques qui, postérieurement à la signature du présent accord, souhaitent signer leur propre accord collectif d'organisation du temps de travail de même objet devront respecter les termes du présent accord sauf dispositions pour lesquelles la loi prévoit la primauté de l'accord d'entreprise.

L'objectif du présent accord est ainsi de permettre aux structures cynégétiques entrant dans le champ d'application de la convention collective des personnels des structures associatives cynégétiques, et qui ne disposent pas d'accord d'entreprise ayant le même objet, de mettre en place un ou plusieurs des modes d'organisation tels que décrits dans le cadre du présent titre :

- par voie de décision unilatérale écrite qui sera affichée dans les locaux de la structure ;

- et à la condition d'en avoir informé au préalable ses représentants du personnel, s'il en existe, ou à défaut les salariés de la structure à l'occasion d'une réunion d'information organisée par l'employeur.

## Salariés à temps partiel

### Article 2

En vigueur non étendu

#### A. Principe

Conformément aux articles L. 3123-7 ; L. 3123-19 et L. 3123-27, du code du travail, la durée minimale du travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine, ou à l'équivalent mensuel, ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44 du code du travail.

#### B. Exceptions à la durée légale de travail à temps partiel

Toutefois, les parties conviennent de déroger à cette durée pour l'ensemble des personnels qui, compte tenu des besoins des structures associatives cynégétiques, sont amenés à travailler moins de 24 heures par semaine.

La durée minimale est ainsi fixée, par le présent accord, à 7 heures hebdomadaires, ou l'équivalent apprécié sur le mois ou sur l'année.

#### C. Situations particulières et dérogatoires légales

Pour les salariés concernés par les situations prévues par l'article L. 3123-7, alinéa 6 (pour faire face à des contraintes personnelles ou pour permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée de 24 heures) et alinéa 7 du code du travail (pour les salariés âgés de moins de 26 ans poursuivant des études), une durée du travail inférieure au minimum défini au paragraphe B pourra être conclue individuellement.

#### D. Contreparties spécifiques

Soucieuses de limiter la précarité et de protéger les salariés de la branche, les parties à l'accord décident de prévoir des contreparties en faveur des salariés à temps partiel.

La répartition de l'horaire des salariés à temps partiel doit être organisée de la façon suivante : Les horaires de travail doivent être regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Une demi-journée ne peut pas être inférieure à 3 heures de travail sauf pour les agents d'entretien pour lesquelles la demi-journée ne peut être inférieure à 2 heures. Le salarié à temps partiel sera informé de cette garantie.

En outre, pour permettre à ces salariés de cumuler, s'ils le souhaitent, plusieurs activités leur permettant d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein, ni la durée, ni la répartition du temps de travail de ces salariés ne pourra être modifiée sans leur accord exprès et en respectant un délai de prévenance d'au minimum 10 jours ouvrés.

Par ailleurs, si ce salarié à temps partiel dispose d'un autre emploi, il portera préalablement à la connaissance de l'employeur le nombre d'heures correspondant à cet emploi et pourra, sous cette condition d'information, refuser d'effectuer des heures complémentaires.

Le refus opposé par le salarié à la modification de la répartition de ses horaires et/ou à l'accomplissement d'heures complémentaires dans les conditions fixées ci-dessus ne pourra pas lui être opposé ni faire l'objet d'une sanction disciplinaire ou constituer un motif de licenciement.

#### E. Compléments d'heures

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-22 du code du travail, il pourra être proposé aux salariés à temps partiel un complément d'heures pour une période temporaire.

Conformément à l'article L. 3123-10 du code du travail, le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

À l'exception du cas de remplacement d'un salarié nommément désigné, le nombre d'avenants de compléments d'heures proposé sera limité à 4 par an et par salarié.

Les heures réalisées dans le cadre des compléments d'heures bénéficieront d'une majoration de 10 %. Les heures complémentaires effectuées au-delà du complément d'heures sont majorées de 25 %.

Un avenant au contrat de travail devra être conclu comprenant :

- le nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles compris dans ce complément ;

- la majoration prévue ;

- la répartition de ces heures entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, ainsi que la durée pendant laquelle ce complément d'heures s'applique.

Une information correspondant à la qualification souhaitée sera faite par affichage au sein de l'entreprise ou de l'établissement en cas de sites distincts, indiquant :

- la durée du complément d'heures et la date d'effet ;

- le nombre d'heures à effectuer chaque semaine ou chaque mois ;

- la rémunération de ces heures (intégrant la majoration prévue ci-dessus).

Si plusieurs candidatures correspondant à la qualification sollicitée sont transmises à l'employeur, les demandes seront satisfaites selon les priorités suivantes :

- horaires de travail les plus faibles ;

- et en cas d'égalité, les charges de famille (notamment famille monoparentale, personnes à charge ...).

## F. Heures complémentaires

Les heures complémentaires effectuées au-delà de l'horaire contractuel sont payées et majorées conformément aux dispositions légales applicables au 1er janvier 2014, soit :

- 10 % dans la limite de 1/10 de la durée hebdomadaire ou mensuelle, ou calculée sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3121-44 du code du travail ;

- 25 % au-delà.

Ainsi, conformément aux dispositions de l'article L. 3123-20 du code du travail, les parties autorisent l'accomplissement d'heures complémentaires pour les salariés à temps partiel dans la limite de 1/3 de la durée contractuelle de travail.

Il est entendu que l'accomplissement d'heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié à temps partiel à un temps plein.

Exemples :

- un salarié à temps partiel dont le contrat de travail prévoit une durée hebdomadaire de 24 heures, ne pourra réaliser plus de 8 heures complémentaires par semaine.

Dans l'hypothèse où il réalise 1 semaine à 28 heures, il se verra octroyer le paiement de 2,4 heures complémentaires à 110 % de la valeur de son taux horaire et 1,6 heure à 125 % de la valeur de son taux horaire ;

- un salarié à temps partiel qui, pour des raisons familiales personnelles, a sollicité une durée hebdomadaire dérogatoire de 18 heures, ne pourra réaliser plus de 6 heures complémentaires par semaine.

Dans l'hypothèse où il réalise 1 semaine à 24 heures, il se verra octroyer le paiement de 1,8 heure complémentaire à 110 % de la valeur de son taux horaire et 4,2 heures à 125 % de la valeur de son taux horaire ;

- un salarié à temps partiel dont le contrat de travail prévoit une durée hebdomadaire de 28 heures, ne pourra réaliser plus de 6 heures complémentaires par semaine. 1/3 de la durée hebdomadaire contractuelle est de 9,3 heures, mais au-delà de 6 heures complémentaires, le salarié travaillerait en équivalent temps plein.

Dans l'hypothèse où il réalise 1 semaine à 34 heures, il se verra octroyer le paiement de 2,8 heures complémentaires à 110 % de la valeur de son taux horaire et 3,2 heures à 125 % de la valeur de son taux horaire.

Les horaires de travail ne peuvent comporter au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité d'un maximum de 2 heures.

Par ailleurs, le salarié à temps partiel doit pouvoir bénéficier d'une période minimale de travail continue de 3 heures sauf pour les agents d'entretien pour laquelle la période minimale de travail continue est de 2 heures.

## G. Dispositions diverses

En lien avec l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle, les partenaires sociaux souhaitent contribuer à réduire les écarts de situation pouvant résulter d'un emploi à temps partiel.

Dans cet objectif, lors de l'entretien professionnel, la situation de l'évolution professionnelle des salariés à temps partiel sera examinée. Dans ce cadre, en fonction des caractéristiques et de la taille de la structure associative, les structures associatives de la branche veilleront à ce que l'ensemble des postes de travail et des postes à responsabilité soient accessibles aux salariés à temps partiel.

Des indicateurs de suivi neutres et non discriminants seront élaborés à cet effet, par les partenaires sociaux de la branche, tels que la formation, les acquis de l'expérience, le développement des compétences, l'autonomie, la variété des tâches, le sens donné au travail, etc.

À l'occasion du présent accord, les partenaires sociaux souhaitent rappeler que le personnel travaillant à temps partiel bénéficie des mêmes droits que ceux accordés aux salariés à temps complet par la loi, la convention collective nationale et les accords de branche, ainsi que ceux résultant des accords collectifs d'entreprises ou d'établissements.

Les salariés à temps partiel bénéficient par ailleurs d'une priorité d'emploi à temps complet et des mêmes possibilités d'évolution de carrière, de formation et de promotion que les salariés à temps plein.

### Organisation du temps de travail sur une période annuelle

#### Article 3

En vigueur non étendu

#### A. Cadre de référence de décompte du temps de travail

Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, les structures cynégétiques pourront mettre en place un système de décompte du temps de travail dans le cadre de périodes de référence annuelles (année civile ou 12 mois consécutifs).

Au sein des structures cynégétiques concernées par l'application du présent accord, la durée de travail des salariés sera alors fixée selon la méthodologie suivante :

	Nombre de jours
Période de référence	365 (ou 366 les années bissextiles)
Week-end	- 104
Congés payés	- 25
Ponts convention collective nationale	- 2
<b>Sous-total</b>	<b>= 234 (ou 235)</b>
Jours fériés	- nombre de jours fériés en fonction de l'année
Jour de solidarité	+ jour de solidarité
<b>Total</b>	<b>= 235 (ou 236) - jours fériés</b>

Il convient alors de multiplier le total du nombre de jours obtenu par la durée quotidienne moyenne de travail, à savoir 7 heures pour obtenir la durée de travail de référence annuelle.

Il est entendu entre les parties que les jours de fractionnement, qui pourront être attribués aux salariés, n'impacteront pas cette définition mais seront valorisés dans les mêmes conditions que les absences rémunérées définies au paragraphe F.

À titre d'exemple, pour l'année 2017 :

	Nombre de jours
Période de référence	365
Week-end	- 104
Congés payés	- 25
Ponts convention collective nationale	- 2
<b>Total</b>	<b>= 234</b>
Jours fériés	- 9

Jours de solidarité	+ 1
<b>Total</b>	<b>= 226</b>

Pour l'année 2017, la durée annuelle de travail de référence sera :

226 x 7 heures = 1 582 heures

La durée annuelle de référence maximum est de 1 607 heures.

Afin de tenir compte de l'organisation propre à chaque structure associative cynégétique, la durée moyenne hebdomadaire de travail pourra être portée jusqu'à 39 heures. Dans cette hypothèse, les salariés concernés se verront accorder en contrepartie un nombre de jours de réduction du temps de travail (JRJT) par an, tel que défini au paragraphe D.

Le temps de travail de ces salariés sera en conséquence comptabilisé à la fin de chaque période de référence annuelle afin de déterminer, le cas échéant, si des heures supplémentaires ont été effectuées.

#### B. Période de référence

La durée du travail sera décomptée sur une période de 12 mois consécutifs.

#### C. Planning prévisionnel

Au début de chaque période de référence annuelle telle que définie ci-dessus, les salariés seront tenus informés par voie de remise d'un document individuel de la programmation indicative de leur durée et de leurs horaires de travail pour l'année à venir.

Le planning prévisionnel fera l'objet d'un affichage et d'une présentation préalable aux représentants du personnel.

Toutefois, les structures cynégétiques pourront modifier unilatéralement ces horaires et durées de travail à la condition de respecter un délai de prévenance minimum de 7 jours.

Ces modifications pourront notamment intervenir dans les situations suivantes :

- les horaires et durées de travail pourront tout d'abord être modifiés de manière collective en fonction des nécessités de l'activité, et après en avoir informé les représentants du personnel s'ils existent ;
- les horaires et durées de travail pourront par ailleurs être modifiés de manière individuelle en fonction de l'importance du nombre d'heures de travail réalisées par le salarié et ce, afin de compenser, dans la mesure du possible, les périodes hautes d'activité, et dans le respect des dispositions légales.

Ce délai pourra toutefois être réduit à 48 heures en cas de circonstances exceptionnelles justifiées.

#### D. Jours de réduction du temps de travail (JRJT)

À l'intérieur de chaque période annuelle de référence, les salariés se verront attribuer à titre forfaitaire un nombre de JRJT qui sera fonction de l'horaire hebdomadaire de référence qui leur est applicable.

Le nombre de JRJT dont bénéficie chaque salarié est susceptible d'évoluer en fonction de l'horaire réellement travaillé.

Le nombre de jours visés ci-dessous est fonction de l'horaire hebdomadaire de référence dont la méthode de calcul est déterminée ci-après.

Nombre de semaines travaillées	Volume horaire hebdomadaire défini	Différence entre le temps de travail hebdomadaire et 35 heures (par semaine)	Heures à convertir en jours	Temps moyen quotidien	JRJT
45	39	4	180	7,8	23
	38	3	135	7,6	18
	37	2	90	7,4	12
	36	1	45	7,2	6

Les JRJT ou demi-JRJT seront définis, en priorité, d'un commun accord entre les salariés et les fédérations.

À défaut, ces JRJT ou demi-JRJT seront pris dans les conditions suivantes :

- la moitié de ces JRJT pourront être fixés par l'employeur de manière collective, après en avoir informé les représentants du personnel, ou individuelle, avec un délai de prévenance d'au moins 15 jours ;
- la moitié de ces JRJT pourra être fixée à l'initiative du salarié, en concertation avec le responsable hiérarchique afin d'assurer le bon fonctionnement du service, avec un délai de prévenance d'au moins 15 jours.

De manière générale, si les nécessités de fonctionnement de la structure concernée imposaient de modifier les dates fixées, le salarié devra être informé de cette modification au moins 7 jours à l'avance, sauf contraintes exceptionnelles justifiées.

#### E. Heures supplémentaires

Dans le cadre de la répartition de l'horaire de travail sur l'année civile, les heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire de référence défini entre les parties ne sont pas des heures supplémentaires.

En revanche, sont considérées comme des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée annuelle de travail définie pour chaque période de référence.

#### F. Gestion des absences donnant lieu à rémunération ou indemnisation

Concernant le paiement de l'absence donnant lieu à rémunération ou indemnisation, l'horaire qui sera pris en compte est l'horaire moyen quotidien, quels que soient le jour de l'absence et l'horaire planifié. L'absence sera payée sur la base de l'horaire moyen, sur la base duquel est établie la rémunération.

Concernant le compteur de suivi des heures annuelles effectuées pour chaque période de référence, à l'issue de celle-ci, l'horaire décompté de la durée annuelle sera celui que le salarié doit normalement réaliser, sur la base de l'horaire réel planifié s'il avait travaillé.

En revanche, il ne pourra être retenu pour effectuer la régulation de la rémunération en fin d'année, la durée hebdomadaire moyenne de modulation comme mode de décompte des jours d'absence pour maladie quand le salarié a été absent en période de haute activité.

Concernant la valorisation de l'absence pour le paiement des heures supplémentaires, seules les absences assimilées par la loi à du temps de travail effectif pourront être prises en compte pour la détermination du seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

En cas d'autre absence du salarié (notamment pour maladie) pendant la période haute, le seuil annuel de déclenchement des heures supplémentaires est réduit de la durée de l'absence, évaluée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne de modulation et non des heures qu'il aurait effectuées s'il était présent. Le nombre d'heures supplémentaires sera déterminé en comparant à ce seuil les heures effectivement réalisées par le salarié.

Les absences ne donnant pas lieu, légalement ou conventionnellement, à maintien de la rémunération par l'employeur ou indemnisation n'impacteront pas le compteur de suivi de la durée annuelle de travail définie pour chaque période de référence et ne seront pas prises en compte pour le calcul des heures supplémentaires réalisées pendant la période de référence.

#### G. Rémunération

Le principe de lissage de la rémunération est retenu.

Afin de limiter l'impact financier lié à la variation du temps de travail dans le cadre de l'organisation de l'horaire de travail sur l'année, la rémunération mensuelle de l'ensemble des salariés concernés sera lissée sur la base de l'horaire mensuel moyen retenu.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de référence du fait, par exemple, de son entrée ou de sa sortie en cours de période de

référence, sa rémunération sera régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accompli et celui correspondant, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne de 35 heures. Le solde d'heures positif, au-delà de l'horaire hebdomadaire moyen retenu, fera l'objet d'un paiement au titre des heures supplémentaires.

Les absences ne donnant pas lieu à maintien de la rémunération seront déduites du salaire du mois de référence.

#### H. Information des représentants du personnel et des salariés

Les parties conviennent que, préalablement à la mise en place de l'organisation du temps de travail sur l'année, les fédérations devront en informer les salariés par voie d'affichage.

Cet affichage comprendra, notamment :

- une notice explicative du fonctionnement de ce mode particulier d'organisation du temps de travail (et notamment les modalités de fixation des JRJT ou demi-JRJT) ;
- la méthodologie retenue pour définir la durée de travail annuelle de référence ;
- la période de référence retenue ;
- le planning prévisionnel indicatif, notamment la durée hebdomadaire prévisionnelle et la répartition sur la période de référence ;
- les modalités de décompte des absences dans le bilan annuel ;
- les modalités de suivi des heures effectuées.

Les parties précisent que ces informations devront, au préalable, être délivrées aux représentants du personnel afin qu'ils soient parfaitement éclairés sur le mode d'organisation du temps de travail mis en œuvre au sein de la fédération, et qu'ils soient en mesure de répondre aux différentes interrogations des salariés.

### Travail à temps partiel annualisé

#### Article 4

En vigueur non étendu

Les parties conviennent d'inclure les salariés à temps partiel dans le dispositif de répartition du temps de travail sur l'année civile dans les conditions définies ci-après.

Pour mémoire il est possible de faire varier la durée hebdomadaire du salarié à temps partiel dans certaines limites sur plusieurs semaines et jusqu'à l'année sans que la durée accomplie n'excède la durée légale du travail, en moyenne sur l'année.

#### A. Cadre de référence du décompte du temps de travail

Pour les salariés à temps partiel, les structures cynégétiques pourront mettre en place un système de décompte du temps de travail dans le cadre de périodes de référence annuelles.

La durée de travail moyenne hebdomadaire de ces salariés sera alors fixée individuellement par un avenant au contrat de travail.

En toute hypothèse, la durée moyenne hebdomadaire ne pourra être inférieure à la durée hebdomadaire minimum définie au paragraphe B de l'article 2 du présent accord.

#### B. Modalités de mise en place du temps partiel annualisé

L'application de la répartition de l'horaire de travail sur l'année civile ou sur 12 mois consécutifs aux salariés à temps partiel fera l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Dans l'hypothèse de la mise en place au moment de l'embauche, le contrat de travail écrit conclu entre les parties fera expressément mention de ce mode de répartition des horaires de travail.

Le contrat de travail, ou l'avenant, des salariés à temps partiel concerné par ce mode de répartition de l'horaire de travail fera également mention des modalités de communication des plannings prévisionnels telles que définies ci-après (C).

#### C. Plannings prévisionnels

Au début de chaque période de référence annuelle telle que définie ci-dessus, les salariés seront tenus informés par voie de remise d'un document individuel de la programmation indicative de leur durée et de leurs horaires de travail pour l'année à venir.

Il sera, dans ce cadre, également précisé la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Le planning prévisionnel fera l'objet d'un affichage et d'une présentation préalable aux représentants du personnel.

Toutefois, les structures cynégétiques pourront modifier ces horaires et durées de travail à la condition de respecter un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

Ce délai pourra toutefois être réduit à 48 heures en cas de circonstances exceptionnelles justifiées.

Ces informations feront l'objet d'une mention dans le contrat de travail, ou l'avenant, du salarié à temps partiel concerné par la mise en place d'une répartition de l'horaire de travail sur l'année.

Les horaires de travail ne peuvent comporter au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité d'un maximum de 2 heures.

Par ailleurs, le salarié à temps partiel doit pouvoir bénéficier d'une période minimale de travail continue de 3 heures sauf pour les agents d'entretien pour laquelle la période minimale de travail continue est de 2 heures.

#### D. Heures complémentaires

Dans le cadre de la répartition de l'horaire de travail sur l'année civile, les heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire de référence défini entre les parties ne sont pas des heures complémentaires.

En revanche, sont considérées comme des heures complémentaires les heures effectuées au-delà de l'horaire annuel de référence défini entre les parties.

En toute hypothèse, la réalisation d'heures complémentaires ne pourra avoir pour conséquence de porter le volume horaire hebdomadaire moyen jusqu'à la durée légale du travail, soit 35 heures hebdomadaires.

Enfin, les dispositions définies au paragraphe (F) de l'article 2 sont applicables aux salariés à temps partiel dont l'horaire de travail est organisé sur l'année.

#### E. Gestion des absences donnant lieu à rémunération ou indemnisation

Concernant le paiement de l'absence donnant lieu à rémunération ou indemnisation, l'horaire qui sera pris en compte est l'horaire moyen quotidien, quels que soient le jour de l'absence et l'horaire planifié. L'absence sera payée sur la base de l'horaire moyen, sur la base duquel est établie la rémunération.

Concernant le compteur de suivi de l'horaire annuel défini par le contrat de travail, ou l'avenant au contrat de travail, à l'issue de la période de référence, l'horaire décompté de la durée annuelle sera celui que le salarié doit normalement réaliser, sur la base de l'horaire réel planifié s'il avait travaillé.

Concernant la valorisation de l'absence pour le paiement des heures complémentaires, seules les absences assimilées par la loi à du temps de travail effectif pourront être prises en compte pour la détermination du seuil de déclenchement des heures complémentaires. Les autres absences ne sont pas prises en compte pour déterminer si le salarié a effectué le volume horaire annuel défini par le contrat de travail du salarié à temps partiel, ou son avenant, sur la période de référence.

Les absences ne donnant pas lieu, légalement ou conventionnellement, à maintien de la rémunération par l'employeur ou indemnisation n'impacteront pas le compteur de suivi du volume horaire annuel défini entre les parties et ne seront pas prises en compte pour le calcul des heures complémentaires réalisées pendant la période de référence.



## F. Rémunération

Le principe de lissage de la rémunération est retenu.

Afin de limiter l'impact financier lié à la variation du temps de travail dans le cadre de l'organisation de l'horaire de travail sur l'année, la rémunération mensuelle de l'ensemble des salariés concernés sera lissée sur la base de l'horaire mensuel moyen retenu.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de référence du fait, par exemple, de son entrée ou de sa sortie en cours de période de référence, sa rémunération sera régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accompli et celui correspondant, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire défini par le contrat de travail du salarié à temps partiel, ou son avenant.

Le solde d'heures positif, au-delà de l'horaire hebdomadaire moyen retenu, fera l'objet d'un paiement au titre des heures complémentaires.

Les absences ne donnant pas lieu à maintien de la rémunération seront déduites du salaire du mois de référence.

### Dispositions diverses

Les salariés à temps partiel pour lesquels la durée du travail est répartie sur l'année bénéficient des dispositions du paragraphe G de l'article 2, au même titre que les autres salariés à temps partiel des structures associatives cynégétiques.

### G. Information des représentants du personnel et des salariés

Les parties conviennent que, lors de la signature du contrat de travail, ou de l'avenant au contrat de travail initial, organisant un temps de travail partiel annualisé, les fédérations remettront au salarié concerné un document d'information comprenant notamment :

- une notice explicative du fonctionnement de ce mode particulier d'organisation du temps de travail ;
- la méthodologie retenue pour définir la durée de travail annuelle de référence ;
- la période de référence retenue ;
- le planning prévisionnel indicatif ;
- les modalités de décompte des absences dans le bilan annuel ;
- les modalités de suivi des heures effectuées.

Les parties précisent que ces informations devront, au préalable, être délivrées aux représentants du personnel afin qu'ils soient parfaitement éclairés sur le mode d'organisation du temps de travail mis en œuvre pour les salariés concernés, et qu'ils soient en mesure de répondre aux différentes interrogations de ceux-ci.

## Conventions de forfait en jours susceptibles d'être proposées aux cadres autonomes

### Article 5

En vigueur non étendu

#### A. Définitions de la notion de cadre autonome

Sont des cadres autonomes les cadres qui disposent d'une 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 du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Les parties au présent accord conviennent que dans le champ du présent accord, ont le caractère de cadre autonome les cadres répondant à la définition ci-dessus visée et qui exercent un emploi correspondant à minima à la classification III échelon 12 (soit les cadres de niveau III échelon 12 ou plus, ainsi que les cadres de niveau II et de niveau I) telle que prévue par la convention collective.

Le décompte du temps de travail de ces cadres peut, en conséquence, se faire exclusivement sur la base de journées travaillées.

#### B. Convention individuelle de forfait

Les structures cynégétiques peuvent proposer aux cadres autonomes répondant à la définition ci-dessus précisée des conventions individuelles de forfait en jours sur une base de 218 jours maximum (et ce inclus la journée de solidarité) sur l'année civile ou sur toute autre période de 12 mois consécutifs pour un cadre bénéficiant des droits pleins à congés payés dans les conditions prévues par la convention collective.

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 et ne peut donc entraîner ni de sanctions ni constituer un motif de licenciement.

Le contrat de travail ou son avenant signé par le salarié devra préciser :

- la période de référence (année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs) ;
- les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exercice de ses fonctions ;
- le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini, dans la limite définie ci-avant ;
- la rémunération correspondante.

En cas de renonciation par le salarié à une partie de ses JRTT avec l'accord de son employeur et par avenant, le taux de la majoration applicable à la rémunération du temps de travail supplémentaire, sera de 10 % au moins.

L'avenant de renonciation sera valable pour l'année en cours et ne pourra être reconduit de manière tacite.

#### C. Nombre et modalités de prise de jours de réduction du temps de travail (JRTT)

Le nombre de JRTT variera chaque année en fonction notamment du positionnement des jours fériés dans l'année.

À titre d'exemple, pour l'année 2017 :

	Nombre de jours
Période de référence	365
Week-end	- 104
Congés payés	- 25
Ponts convention collective nationale	- 2
<b>Total</b>	<b>- 234</b>
Jours fériés	- 9
Jours de solidarité	+ 1
<b>Total</b>	<b>= 226</b>

Ainsi, le cadre au forfait présent toute l'année 2017 aura droit à :

226 - 218 = 8 jours de RTT

Le nombre de ces JRTT sera accordé pro rata temporis du temps de présence dans la structure sur la période concernée.

Ainsi, en cas d'entrée ou de départ, en cours de période de référence, le salarié concerné bénéficiera des JRTT pro rata temporis.

En cas de départ de la structure concernée en cours de période de référence, aucun paiement majoré n'est prévu.

Pour respecter un formalisme nécessaire, les dates de ces JRTT sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et le cadre concerné.

En conséquence, les JRTT sont à prendre en journées ou en demi-journées, en concertation avec le responsable hiérarchique afin d'assurer le bon fonctionnement du service.

Les JRTT consécutifs à la réduction du temps de travail devront être pris dans le cadre d'une période allant du 1er janvier de chaque année au 31 décembre de l'année suivante ou sur toute autre période de 12 mois consécutifs.

Une extension est cependant tolérée pendant une période de 3 mois suivant la fin de la période de référence fixée par le présent accord, soit jusqu'à la date du 31 mars de l'année suivante lorsque la période retenue correspond à l'année civile.

Si les nécessités de fonctionnement de la structure concernée imposent de modifier les dates fixées, le salarié devra être informé de cette modification au moins 7 jours à l'avance, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait.

#### D. Impact des absences sur le nombre de jours de RTT

Les périodes d'absence suivantes n'ont aucune incidence sur les droits à jours de RTT :

- les jours de congés payés légaux et conventionnels ;
- les jours fériés ;
- les JRTT ;
- les jours de formation professionnelle ;
- les arrêts de travail pour maladie professionnelle ou non, accidents du travail ou non ;
- les jours de congés spéciaux familiaux ;
- les heures de délégation des représentants du personnel et délégués syndicaux.

De manière générale, toute absence assimilée à du temps de travail effectif sur la base de disposition législative ou réglementaire.

Pour les autres périodes d'absence telles que les congés sans soldes, le nombre de JRTT du salarié sera diminué du fait de son absence, au prorata de la durée de son absence rapportée au nombre de jours travaillés sur l'année.

Les salariés se verront créditer chaque mois d'un douzième du nombre JRTT auxquels ils ont droit pour 1 année complète.

#### E. Impact des absences, des arrivées et des départs sur la rémunération

##### Prise en compte des entrées et départs en cours d'année

En cas d'entrée ou de départ en cours de période de référence ou de non-acquisition d'un droit complet à congés payés, la durée du travail annuelle des salariés concernés sera calculée au pro rata temporis.

Le forfait jour sera recalculé au pro rata temporis du temps de présence sur la période concernée en cas d'année incomplète, auquel seront éventuellement ajoutés les jours de congés payés non acquis, le cas échéant. Le nombre de JRTT sera recalculé en conséquence.

Les salariés engagés sous contrat à durée déterminée et présents une partie seulement de l'année civile, se verront appliquer des règles de prorata identiques.

##### Prise en compte des absences

Les absences non rémunérées ou non indemnisées entraînent une déduction de salaire.

La journée d'absence est valorisée par le rapport entre la rémunération annuelle brute et le nombre de jours de travail prévus dans la convention de forfait.

Elle est déterminée par le calcul suivant : [(rémunération brute mensuelle de base x 12)/ nombre de jours travaillés prévus dans la convention de forfait] x nombre de jours d'absence.

#### F. Suivi médical

Dans une logique de protection de la santé et de la sécurité des salariés, il est instauré, à la demande du salarié, une visite médicale distincte pour les salariés soumis aux dispositions relatives aux conventions de forfait jours, afin de prévenir les risques éventuels sur la santé physique et morale.

#### G. Document de contrôle

Un document individuel de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées ou non travaillées ainsi que les JRTT hebdomadaires, les jours de congés payés, les jours fériés chômés, les JRTT au titre de la réduction du temps de travail sera tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. Ce document sera établi mensuellement et signé par les deux parties. Un exemplaire est conservé par les deux parties.

#### H. Dispositifs de suivi du forfait, de veille et d'alerte

En plus de l'entretien annuel légal, il sera organisé un entretien semestriel spécifique entre le cadre concerné et sa hiérarchie afin de faire un bilan notamment sur :

- l'organisation du travail des cadres autonomes ;
- l'amplitude de leurs journées d'activité et la charge de travail qui en résulte ;
- l'organisation du travail dans la structure concernée ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle du cadre autonome ;
- l'adéquation entre la charge de travail et le nombre de jours prévus par la convention de forfait.

Il est expressément rappelé que l'amplitude d'une journée de travail est limitée à 13 heures.

Les salariés devront organiser leur temps de travail de sorte à respecter le repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives de repos entre chaque journée de travail, qui s'ajoutent au repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives. Par conséquent, la durée minimale du repos hebdomadaire est fixée à au moins 35 heures consécutives.

En outre, le cadre pourra solliciter, à tout moment, un entretien avec sa hiérarchie concernant l'organisation de son travail, sa charge de travail, ou encore des éventuelles difficultés rencontrées dans l'articulation de la vie professionnelle et personnelle.

Dans le même sens, si le supérieur hiérarchique du cadre est amené à effectuer le même constat, un entretien sera organisé à son initiative.

Dans ces hypothèses, l'entretien sera réalisé dans les meilleurs délais, et donnera lieu à un compte rendu écrit signé par le cadre autonome et sa hiérarchie, reprenant les informations communiquées par le cadre et des mesures prises en conséquence par sa hiérarchie.

#### I. Exercice du droit à la déconnexion

Conformément à l'article L. 3121-64 du code du travail, un accord d'entreprise devra prévoir les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion.

À défaut d'un tel accord, les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion devront être définies par l'employeur et communiquées par tout moyen aux salariés en application de l'article L. 3121-65 du code du travail.

### **Heures supplémentaires (non applicables pour les salariés en forfait en jours)**

#### Article 6

En vigueur non étendu

##### A. Définition de la notion d'heures supplémentaires

Il est rappelé qu'aucune heure supplémentaire n'est rémunérée si elle ne correspond pas à une demande de l'employeur.

Les parties conviennent de retenir les dispositions législatives applicables en matière de définition de la notion d'heures supplémentaires à la date de l'application des dispositions concernées.

À cet égard, il est rappelé qu'à la date de conclusion du présent accord, constituent des heures supplémentaires, en application des dispositions légales en vigueur :

- les heures effectuées au-delà de 35 heures chaque semaine par les salariés lorsque aucun mode particulier d'organisation du temps de travail n'a été adopté au sein de l'entité ;
- les heures effectuées au-delà de la durée annuelle de référence définie en cas d'annualisation du temps de travail mise en place en application des dispositions du présent accord ;
- les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence de 4 semaines pour les structures cynégétiques de 50 salariés et plus ou de 9 semaines pour les moins de 50 salariés, fixée par le décret applicable en l'absence d'accord, déduction faite le cas échéant des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire de 39 heures déjà comptabilisées, si l'entité aménage le temps de travail sans accord collectif et a adopté unilatéralement ce mode d'organisation du temps de travail.

#### B. Conditions d'application des dispositions au sein des structures cynégétiques concernées relatives aux heures supplémentaires

Il est rappelé que les dispositions du présent accord n'ont pas pour vocation de venir se substituer aux dispositions applicables en la matière aux structures cynégétiques qui ont déjà adopté ou adopteront à l'avenir des dispositions spécifiques en matière d'heures supplémentaires.

Ces dispositions sont donc applicables :

- aux structures cynégétiques qui ne disposent pas d'accord d'aménagement du temps de travail et qui appliquent les modes d'organisation prévus par la loi en l'absence d'accord collectif ;
- aux structures cynégétiques qui disposent d'un accord d'aménagement du temps de travail mais qui ne précisent pas les dispositions applicables en matière d'heures supplémentaires ;
- aux structures cynégétiques qui décideront d'appliquer le mode d'aménagement du temps de travail sur l'année tel que prévu par le présent accord.

#### C. Taux de majoration

En l'absence de mode particulier d'aménagement du temps de travail : les heures effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires feront l'objet d'une majoration de 25 % pour les heures comprises entre la 36e heure supplémentaire réalisée et la 43e heure réalisée et de 50 % au-delà.

En cas d'adoption du mode d'aménagement du temps de travail tel que prévu à l'article 2 du présent accord : Les heures effectuées au-delà de la durée annuelle de travail définie pour la période de référence feront l'objet d'une majoration de 25 % pour les heures comprises entre la 36e heure supplémentaire réalisée en moyenne sur l'année et la 43e heure réalisée en moyenne et de 50 % au-delà.

#### D. Modalités de compensation

Ces heures donneront lieu prioritairement à compensation en repos, mais pourront donner lieu à rémunération sur demande du salarié.

Les parties au présent accord rappellent que dans le cadre de la compensation en repos :

- 1 heure supplémentaire à 25 % donnera droit à 1 h 15 de repos ;
- 1 heure supplémentaire à 50 % donnera droit à 1 h 30 de repos.

#### E. Contingent d'heures supplémentaires

Conformément aux dispositions de la loi du 20 août 2008 les parties fixent à 220 heures, le contingent annuel d'heures supplémentaire par salarié. Ce contingent pourra être dépassé, après consultation des représentants du personnel, en cas notamment de surcroît exceptionnel de travail ou pour des raisons de sécurité ou des raisons impératives, telles que les travaux urgents ou continus, ou pour des raisons climatiques ou en cas de contraintes techniques imprévisibles.

En cas de dépassement, outre les majorations légales, ces heures ouvriront droit à une contrepartie obligatoire en repos qui sera déterminée et prise conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de la prise du repos.

### Révision et dénonciation de l'accord

#### Article 7

En vigueur non étendu

Chacune des parties signataires pourra demander la révision du présent accord, notamment si les dispositions légales ou réglementaires dans le cadre desquelles il a été conclu venaient à être modifiées ou supprimées, remettant en cause l'esprit même et l'équilibre de ce dernier.

La demande de révision peut intervenir à tout moment, à l'initiative de l'une des parties signataires.

Elle doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chaque signataire. Une réunion se tiendra dans les 3 mois suivants la demande.

La révision pourra intervenir dans le cadre d'un avenant signé conformément aux règles légales applicable en la matière.

Chaque partie signataire peut dénoncer le présent accord.

La dénonciation devra être notifiée par son auteur aux autres parties signataires ainsi qu'à la direction départementale du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle, et ce, par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette dénonciation prendra effet 3 mois après la réception de cette demande.

Pour le reste, il sera fait application des dispositions légales prévues à l'article L. 2261-11 du code du travail.

#### Dépôt et extension

#### Article 8

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent avenant prendra effet à compter du lendemain suivant l'accomplissement des formalités de dépôt telles que visées ci-dessus à l'exception des dispositions pour lesquelles la loi impose un accord de branche étendu.

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

## Avenant n° 6 du 29 janvier 2020 à l'accord du 7 décembre 2006 relatif au régime complémentaire santé

Signataires	
Organisations patronales	SNCF,
Organisations de salariés	UPTEC UNSA ; SNPFDC FGTA FO,

En vigueur non étendu

Après avoir rappelé que :

Le 7 décembre 2006, un accord collectif professionnel sur le régime complémentaire santé des salariés relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques a été signé par les parties, en application de l'article 5.3 de la convention collective et modifié par avenants en date du 27 mars 2012, du 6 décembre 2013, du 18 novembre 2014, du 15 décembre 2015, et du 20 décembre 2016.

Et après consultation et décision de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation,

Il a donc été décidé et convenu ce qui suit, en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale :

### Taux de cotisations au régime frais de santé

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Dans le tableau intitulé « Régime frais de santé ensemble du personnel » de l'article 3 de l'accord collectif professionnel sur le régime complémentaire santé des salariés relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques, le taux de cotisation au régime obligatoire est fixé, à compter du 1er janvier 2020, à 2,48 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Et conformément aux nouvelles dispositions du contrat responsable (décret du 11 janvier 2019), le tableau des garanties du « régime frais de santé ensemble du personnel » de l'article 3 est modifié. Les garanties telles qu'en vigueur à la date de prise d'effet du présent régime sont résumées, à titre d'information, dans le document joint en annexe. Toutefois, elles ne constituent pas un engagement pour l'employeur qui n'est tenu qu'au seul paiement des cotisations et, a minima, au respect de ses obligations légales et conventionnelles en la matière. Elles relèvent, en conséquence, de la seule responsabilité de l'organisme assureur tout comme les modalités, limitations et exclusions de garantie.

Toute évolution ultérieure de la cotisation sera répercutée dans les mêmes proportions que les cotisations initiales entre l'employeur et les salariés.

### Durée. ?Dépôt et publicité

#### Article 2

En vigueur non étendu

L'article 8 devient :

« Le présent avenant s'incorpore à l'accord du 7 décembre 2006 qu'il modifie. Il est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1er janvier 2020.

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes des Hauts-de-Seine.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les mêmes conditions que l'accord collectif du 7 décembre 2006 auquel il se rapporte (articles L. 2222-5, L. 2261-7 et suivants et L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail), selon les modalités ci-après définies :

Chaque organisation syndicale signataire ou adhérente pourra demander à tout moment la révision du présent accord. La demande de révision doit être notifiée aux autres signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois après la date de réception de la demande de révision.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation étudiera toute modification ou révision de l'accord.

Les modifications soumises à la CPPNI et décidées par celle-ci, devront donner lieu à des avenants, conclus conformément aux dispositions légales, qui se substitueront de plein droit aux dispositions du présent accord qu'ils modifient ou les complètent.

Chaque partie signataire peut dénoncer le présent accord. La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

Cette dénonciation prendra effet 3 mois après réception de cette demande.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord dénoncé continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois. »

### Annexe

En vigueur non étendu

#### Annexe

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

[https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2020/0014/boc\\_20200014\\_0000\\_0010.pdf](https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2020/0014/boc_20200014_0000_0010.pdf)

## Avenant n° 4 du 22 mai 2008 relatif aux rémunérations

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des chasseurs de France (SNCF).
Organisations de salariés	SNPFDC FGTA-FO ; UPTEC-UNSA ; FGA-CFDT.

L'arrêté du 23 décembre 2008 portant extension de cet avenant, est annulé en ce qu'il s'applique aux associations et groupements cynégétiques locaux employant des salariés et aux fédérations départementales, interdépartementales et régionales de chasseurs, par décision du Conseil d'Etat du 12 mai 2010 (n°325657).

### Préambule

En vigueur étendu

Le 30 juin 2005, les partenaires à la négociation ont signé le texte de la convention collective des personnels des structures associatives cynégétiques.

Différents avenants sont intervenus ultérieurement, et notamment un avenant portant sur l'indice négocié majorable (INM) (avenant n° 1 du 18 mai 2006 et avenant n° 3 du 2 octobre 2007).

Cet avenant a été intégré dans la version consolidée de la convention collective à la date du 13 décembre 2007.

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-12, alinéa 1, du code du travail, les partenaires à la négociation ont entendu se réunir aux fins de négocier sur les salaires.

A cet égard, il a été tenu compte de l'ensemble des dispositions prévues par l'article précité (art. L. 132-12 du code du travail).

Par ailleurs, conformément à l'article 5.1 de la convention collective, il est convenu que la valeur du point INM est négociée au moins une fois par an par les partenaires sociaux après examen par la commission paritaire nationale permanente (CPNP), conformément aux dispositions de l'article 3.2.1.5 de la même convention.

A cet égard, et conformément à ce texte, la commission paritaire nationale permanente s'est réunie aux fins de préparer les travaux de ladite négociation.

C'est dans ces conditions que l'accord suivant a été conclu :

### Valeur de l'indice négocié majorable (INM)

#### Article 1er

En vigueur étendu

La valeur du point INM est fixée à 4,571 € à compter du 1er mai 2008.

Le traitement de base correspondant au produit de l'indice défini dans la grille de l'article 5.1 de la convention collective ne peut être inférieur à 287 points INM.

#### **Avantage familial conventionnel**

##### **Article 2**

En vigueur étendu

Le calcul de l'avantage familial tel que visé à l'article 5.2.4 de la convention collective est basé sur :

- un élément fixe en fonction du nombre d'enfants ;
- un élément proportionnel en pourcentage de l'INM.

Il est convenu que :

Nombre d'enfants à charge :

- un enfant, entraîne le versement d'un avantage familial conventionnel correspondant à :
  - élément fixe, base mensuelle en euros : 2,29 ;
  - élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 0 % ;
- 2 enfants :
  - élément fixe, base mensuelle en euros : 10,67 ;
  - élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 3 % ;
- 3 enfants :
  - élément fixe, base mensuelle en euros : 15,24 ;
  - élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 8 % ;
- par enfant en sus du troisième :
  - élément fixe, base mensuelle en euros : 4,57 ;
  - élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 6 %.

En tout état de cause, l'INM minimum à prendre en considération pour le calcul est de 449.

En outre, l'INM maximum à prendre en compte pour ce calcul est de 717.

Pour ce qui concerne les conditions de versement, cet avantage familial est versé dans les conditions suivantes : mensuellement.

L'ensemble des autres dispositions de la convention collective demeure inchangé.

##### **Article 3**

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à la date du 22 mai 2008.

Il fera l'objet des formalités de notification à l'ensemble des organisations syndicales.

En outre, il sera procédé aux formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues par la loi.

---

## **Avenant « Salaires » n° 5 du 18 juin 2009**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	SNCF.
Organisations de salariés	FGA CFDT ; UPTEC UNSA ; SNPFDC FGTA FO.

En vigueur étendu

#### **Préambule**

Le 30 juin 2005, les partenaires à la négociation ont signé le texte de la convention collective des personnels des structures associatives cynégétiques.

Différents avenants sont intervenus ultérieurement, et notamment un avenant portant sur l'indice négocié majorable (INM) (avenant n° 1 du 18 mai 2006 et avenant n° 3 du 2 octobre 2007).

Cet avenant a été intégré dans la version consolidée de la convention collective à la date du 13 décembre 2007.

Un nouvel avenant à durée indéterminée relatif aux rémunérations, et notamment à la fixation de la valeur du point INM à compter du 1er mai 2008, et à l'avantage familial conventionnel a été signé entre les parties le 22 mai 2008.

Cet avenant a fait l'objet d'une extension par arrêté du 23 décembre 2008.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1, alinéa 1, du code du travail, les partenaires ont entendu se réunir le 18 juin 2009 aux fins de négocier sur les salaires au titre de la négociation annuelle.

A cet égard, il a été tenu compte de l'ensemble des dispositions prévues par les articles L. 2241-1 et L. 2241-2 du code du travail.

Par ailleurs, conformément à l'article 5.1 de la convention collective, il est convenu que la valeur du point INM est négociée au moins une fois par an par les partenaires sociaux, après examen par la commission paritaire nationale permanente (CPNP), conformément aux dispositions de l'article 3.2.1.5 de la même convention.

A cet égard et conformément à ce texte, la commission paritaire nationale permanente s'est réunie aux fins de préparer les travaux de ladite négociation.

C'est dans ces conditions que l'accord suivant a été conclu.

#### **Valeur de l'indice négocié majorable**

##### **Article 1er**

En vigueur étendu

La valeur du point INM est fixée à 4, 594 € à compter du 1er juillet 2009.

Le traitement de base correspondant au produit de l'indice défini dans la grille de l'article 5.1 de la convention collective ne peut être inférieur à 287 points INM à la date de signature du présent avenant.

#### **Avantage familial conventionnel**

##### **Article 2**

En vigueur étendu

Le calcul de l'avantage familial tel que visé à l'article 5.2.4 de la convention collective est basé sur :

- un élément fixe en fonction du nombre d'enfants ;
- un élément proportionnel en pourcentage de l'INM.

Il est convenu que :

Nombre d'enfants à charge :

- 1 enfant entraîne le versement d'un avantage familial conventionnel correspondant à :

- élément fixe, base mensuelle : 2,29 € ;
- élément proportionnel de l'INM : 0 % ;

- 2 enfants :

- élément fixe, base mensuelle : 10,67 € ;
- élément proportionnel de l'INM : 3 % ;

- 3 enfants :

- élément fixe, base mensuelle : 15,24 € ;
- élément proportionnel de l'INM : 8 % ;

- par enfant en sus du troisième :

- élément fixe, base mensuelle : 4,57 € ;
- élément proportionnel de l'INM : 6 %.

En tout état de cause, l'INM minimum à prendre en considération pour le calcul est de 449.

En outre, l'INM maximum à prendre en compte pour ce calcul est 717.

Pour ce qui concerne les conditions de versement, cet avantage familial est versé mensuellement.

L'ensemble des autres dispositions de la convention collective demeure inchangé.

Il est précisé que la date d'ouverture des droits à l'avantage familial conventionnel correspondra à la date de déclaration de l'enfant à charge à l'employeur.

#### Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à la date du 18 juin 2009.

Il fera l'objet des formalités de notification à l'ensemble des organisations syndicales.

En outre, il sera procédé aux formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues par la loi.

## Avenant n° 8 du 18 décembre 2009 relatif à la rémunération

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des chasseurs de France,
Organisations de salariés	Le SNPFDC FGTA FO ; L'UPTEC UNSA ; La FGA CFDT,

#### Préambule

En vigueur étendu

Le 30 juin 2005, les partenaires à la négociation ont signé le texte de la convention collective des personnels des structures associatives cynégétiques.

Différents avenants sont intervenus ultérieurement, et notamment un avenant portant sur l'INM (indice négocié majorable) (avenant n° 1 du 18 mai 2006 et avenant n° 3 du 2 octobre 2007).

Ces avenants ont été intégrés dans la version consolidée de la convention collective à la date du 13 décembre 2007.

Deux nouveaux avenants à durée indéterminée relatifs aux rémunérations et notamment à la fixation de la valeur du point INM et à l'avantage familial conventionnel ont été signés par les partenaires sociaux les 22 mai 2008 et 18 juin 2009.

Ils ont fait l'objet d'une extension par arrêté du 23 décembre 2008 et du 16 octobre 2009.

Lors d'une réunion de négociation portant sur d'autres thèmes, la problématique des salaires a été soulevée, et les partenaires sociaux sont parvenus à un accord de principe.

Le syndicat patronal a souhaité convoquer à nouveau la partie salariale en bonne et due forme aux fins de formaliser un accord, et ce conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1, alinéa 1, du code du travail, et aux fins de négocier sur les salaires au titre de la négociation annuelle sur les salaires.

A cet égard, il a été tenu compte de l'ensemble des dispositions prévues par les articles L. 2241-1 et L. 2241-2 du code du travail.

Par ailleurs, conformément à l'article 5. 1 de la convention collective, il est convenu que la valeur du point INM soit négociée au moins 1 fois par an par les partenaires sociaux après examen par la CPNP conformément aux dispositions de l'article 3. 2. 1. 5 de la même convention.

A cet égard, et conformément à ce texte, la commission paritaire nationale permanente s'est réunie aux fins de préparer les travaux de ladite négociation.

C'est dans ces conditions que l'accord suivant a été conclu.

#### Valeur de l'indice négocié majorable (INM)

##### Article 1er

En vigueur étendu

La valeur du point INM est fixée à 4,608 € à compter du 1er septembre 2009.

Le traitement de base correspondant au produit de l'indice défini dans la grille de l'article 5.1 de la convention collective par la valeur du point INM ne peut être inférieur à 292 points INM à la date de signature du présent avenant.

#### Avantage familial conventionnel

##### Article 2

En vigueur étendu

Le calcul de l'avantage familial tel que visé à l'article 5.2.4 de la convention collective est basé sur :

- un élément fixe en fonction du nombre d'enfants ;
- un élément proportionnel en pourcentage de l'INM.

Il est convenu que :

Nombre d'enfants à charge :

- 1 enfant entraîne le versement d'un avantage familial conventionnel correspondant à :
  - élément fixe, base mensuelle : 2,29 € ;
  - élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 0.
- 2 enfants :
  - élément fixe, base mensuelle : 10,67 € ;
  - élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 3 %.
- 3 enfants :
  - élément fixe, base mensuelle : 15,24 € ;
  - élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 8 %.
- par enfant en sus du troisième :
  - élément fixe, base mensuelle : 4,57 € ;
  - élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 6 %.

En tout état de cause, l'INM minimum à prendre en considération pour le calcul est de 449.

En outre, l'INM maximum à prendre en compte pour ce calcul est 717.

Pour ce qui concerne les conditions de versement, cet avantage familial est versé dans les conditions suivantes : mensuellement.

L'ensemble des autres dispositions de la convention collective demeure inchangé.

Il est précisé que la date d'ouverture des droits à l'avantage familial conventionnel correspondra à la date de déclaration de l'enfant à charge à l'employeur.

#### Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du jour suivant son dépôt.

Il fera l'objet des formalités de notification à l'ensemble des organisations syndicales.

En outre, il sera procédé aux formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues par la loi.

## Avenant n° 9 du 24 juin 2010 relatif aux salaires et à la valeur du point INM

Signataires	
Organisations patronales	SNCF.
Organisations de salariés	SNPFDC FGTA FO ; UPTEC UNSA ; FGA CFDT.

#### Préambule

En vigueur étendu

Le 30 juin 2005, les partenaires à la négociation ont signé le texte de la convention collective des personnels des structures associatives cynégétiques.

Différents avenants sont intervenus ultérieurement, et notamment un avenant portant sur l'INM (indice négocié majorable) (avenant n° 1 du 18 mai 2006 et avenant n° 3 du 2 octobre 2007).

Ces avenants ont été intégrés dans la version consolidée de la convention collective à la date du 13 décembre 2007.

Trois nouveaux avenants à durée indéterminée relatifs aux rémunérations et notamment à la fixation de la valeur du point INM et à l'avantage familial conventionnel ont été signés par les partenaires sociaux les 22 mai 2008, 18 juin 2009 et le 18 décembre 2009.

Les deux premiers avenants ont fait l'objet d'une extension par arrêtés du 23 décembre 2008 et du 16 octobre 2009.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1, alinéa 1, du code du travail, les partenaires à la négociation ont entendu se réunir le 24 juin 2010 aux fins de négocier sur les salaires au titre de la négociation annuelle sur les salaires.

A cet égard, il a été tenu compte de l'ensemble des dispositions prévues par les articles L. 2241-1 et L. 2241-2 du code du travail.

Par ailleurs, conformément à l'article 5.1 de la convention collective, il est convenu que la valeur du point INM soit négociée au moins une fois par an par les partenaires sociaux après examen par la CPNP conformément aux dispositions de l'article 3.2.1.5 de la même convention.

A cet égard, et conformément à ce texte, la commission paritaire nationale permanente s'est réunie aux fins de préparer les travaux de ladite négociation.

C'est dans ces conditions que l'accord suivant a été conclu.

#### Valeur de l'indice négocié majorable (INM)

##### Article 1er

En vigueur étendu

La valeur du point INM est fixée à 4,631 € à compter du 1er juillet 2010.

Le traitement de base correspondant au produit de l'indice défini dans la grille de l'article 5.1 de la convention collective par la valeur du point INM ne peut être inférieur à 292 points INM à la date de signature du présent avenant.

#### Avantage familial conventionnel

##### Article 2

En vigueur étendu

Le calcul de l'avantage familial tel que visé à l'article 5.2.4 de la convention collective est basé sur :

- un élément fixe en fonction du nombre d'enfants ;
- un élément proportionnel en pourcentage de l'INM.

Il est convenu que :

Nombre d'enfants à charge :

- 1 enfant entraîne le versement d'un avantage familial conventionnel correspondant à :
  - élément fixe, base mensuelle en euros : 2,29 ;
  - élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 0 ;
- 2 enfants :
  - élément fixe, base mensuelle en euros : 10,67 ;

- élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 3 % ;
- 3 enfants ;
- élément fixe, base mensuelle en euros : 15,24 ;
- élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 8 % ;
- par enfant en sus du troisième :
- élément fixe, base mensuelle en euros : 4,57 ;
- élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 6 %.

En tout état de cause, l'INM minimum à prendre en considération pour le calcul est de 449.

En outre, l'INM maximum à prendre en compte pour ce calcul est de 717.

Pour ce qui concerne les conditions de versement, cet avantage familial est versé dans les conditions suivantes : mensuellement.

L'ensemble des autres dispositions de la convention collective demeure inchangé.

Il est précisé que la date d'ouverture des droits à l'avantage familial conventionnel correspondra à la date de déclaration de l'enfant à charge à l'employeur.

#### Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du jour suivant son dépôt.

Il fera l'objet des formalités de notification à l'ensemble des organisations syndicales.

En outre, il sera procédé aux formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues par la loi.

## Avenant n° 10 du 31 mai 2011 relatif aux salaires et à la valeur du point INM

Signataires	
Organisations patronales	SNCF.
Organisations de salariés	FGA CFDT ; UPTEC UNSA ; SNPFDC FGTA FO

#### Préambule

En vigueur étendu

Le 30 juin 2005, les partenaires à la négociation ont signé le texte de la convention collective des personnels des structures associatives cynégétiques.

Différents avenants sont intervenus ultérieurement, et notamment un avenant portant sur l'INM (indice négocié majorable) (avenant n° 1 du 18 mai 2006 et avenant n° 3 du 2 octobre 2007).

Ces avenants ont été intégrés dans la version consolidée de la convention collective à la date du 13 décembre 2007.

Quatre nouveaux avenants à durée indéterminée relatifs aux rémunérations et notamment à la fixation de la valeur du point INM et à l'avantage familial conventionnel ont été signés par les partenaires sociaux les 22 mai 2008, 18 juin 2009, 18 décembre 2009 et le 24 juin 2010.

Les deux premiers avenants ont fait l'objet d'une extension par arrêtés du 16 octobre 2009 et du 17 décembre 2010.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1, alinéa 1, du code du travail, les partenaires à la négociation ont entendu se réunir le 31 mai 2011 aux fins de négocier sur les salaires au titre de la négociation annuelle sur les salaires.

A cet égard, il a été tenu compte de l'ensemble des dispositions prévues par les articles L. 2241-1 et L. 2241-2 du code du travail.

Par ailleurs, conformément à l'article 5.1 de la convention collective, il est convenu que la valeur du point INM soit négociée au moins une fois par an par les partenaires sociaux après examen par la CPNP conformément aux dispositions de l'article 3.2.1.5 de la même convention.

A cet égard, et conformément à ce texte, la commission paritaire nationale permanente s'est réunie aux fins de préparer les travaux de ladite négociation.

C'est dans ces conditions que l'accord suivant a été conclu.

#### Valeur de l'indice négocié majorable (INM)

##### Article 1er

En vigueur étendu

La valeur du point INM est fixée à 4,654 € à compter du 1er juillet 2011.

Le traitement de base correspondant au produit de l'indice défini dans la grille de l'article 5.1 de la convention collective par la valeur du point INM ne peut être inférieur à 300 points INM à la date de signature du présent avenant.

#### Avantage familial conventionnel

##### Article 2

En vigueur étendu

Le calcul de l'avantage familial tel que visé à l'article 5.2.4 de la convention collective est basé sur :

- un élément fixe en fonction du nombre d'enfants ;
- un élément proportionnel en pourcentage de l'INM.

Il est convenu que :

Nombre d'enfants à charge :

- 1 enfant entraîne le versement d'un avantage familial conventionnel correspondant à :

- élément fixe, base mensuelle en euros : 2,29 ;
- élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 0 ;

- 2 enfants :

- élément fixe, base mensuelle en euros : 10,67 ;
- élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 3 % ;

- 3 enfants :

- élément fixe, base mensuelle en euros : 15,24 ;
- élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 8 % ;

- par enfant en sus du troisième :

- élément fixe, base mensuelle en euros : 4,57 ;



- élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 6 %.

En tout état de cause, l'INM minimum à prendre en considération pour le calcul est de 449.

En outre, l'INM maximum à prendre en compte pour ce calcul est 717.

Pour ce qui concerne les conditions de versement, cet avantage familial est versé dans les conditions suivantes : mensuellement.

L'ensemble des autres dispositions de la convention collective demeure inchangé.

Il est précisé que la date d'ouverture des droits à l'avantage familial conventionnel correspondra à la date de déclaration de l'enfant à charge à l'employeur.

#### Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du jour suivant son dépôt.

Il fera l'objet des formalités de notification à l'ensemble des organisations syndicales.

En outre, il sera procédé aux formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues par la loi.

## Procès-verbal de désaccord du 11 septembre 2012 relatif aux négociations salariales annuelles

Signataires	
Organisations patronales	SNCF.
Organisations de salariés	SNPFDC FGTA FO ; UPTEC UNSA ; FGA CFDT.

#### Préambule

En vigueur non étendu

Le 30 juin 2005, les partenaires à la négociation ont signé le texte de la convention collective des personnels des structures associatives cynégétiques.

Différents avenants sont intervenus ultérieurement, et notamment un avenant portant sur l'INM (indice négocié majorable) (avenant n° 1 du 18 mai 2006 et avenant n° 3 du 2 octobre 2007).

Ces avenants ont été intégrés dans la version consolidée de la convention collective à la date du 13 décembre 2007.

Cinq nouveaux avenants à durée indéterminée relatifs aux rémunérations et notamment à la fixation de la valeur du point INM et à l'avantage familial conventionnel ont été signés entre les parties les 22 mai 2008, 18 juin 2009, 18 décembre 2009, 24 juin 2010, et le 31 mai 2011.

Les trois premiers avenants ont fait l'objet d'une extension par arrêtés du 16 octobre 2009, du 17 décembre 2010 et du 21 octobre 2011.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1, alinéa 1, du code du travail, les partenaires à la négociation ont entendu se réunir le 11 septembre 2012 aux fins de négocier sur les salaires au titre de la négociation annuelle sur les salaires.

A cet égard, il a été tenu compte de l'ensemble des dispositions prévues par les articles L. 2241-1 et L. 2241-2 du code du travail.

Par ailleurs, conformément à l'article 5.1 de la convention collective, il était convenu que la valeur du point INM soit négociée au moins une fois par an par les partenaires sociaux après examen par la CPNP conformément aux dispositions de l'article 3.2.1.5 de la même convention.

A cet égard, et conformément à ce texte, la commission paritaire nationale permanente s'est réunie aux fins de préparer les travaux en vue de ladite négociation.

Dans le cadre des négociations qui ont suivi, les parties ne sont toutefois pas parvenues à un accord.

En conséquence, il est établi, à la suite de la réunion de négociation qui a eu lieu ce jour, le présent procès-verbal de désaccord. Celui-ci fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par le code du travail en matière de dépôt des accords collectifs.

#### 1. Dernier état des propositions respectives des parties

Le syndicat national des chasseurs de France :

Compte tenu du contexte économique actuel, le syndicat national des chasseurs de France ne souhaite pas revaloriser la valeur du point INM et rappelle que la convention collective permet, à travers les entretiens individuels, de récompenser les salariés méritants.

Les organisations syndicales :

Les organisations syndicales regrettent que le syndicat des employeurs ne prenne pas en considération les efforts demandés aux personnels des fédérations. Elles souhaitent une augmentation de la valeur du point INM en rapport avec l'investissement des salariés.

#### 2. Constat d'échec des négociations

Les parties n'ont, dans ce contexte, pas pu parvenir à un accord.

L'accord du 31 mai 2011 demeure donc applicable dans toutes ses dispositions. Notamment, la valeur du point INM demeure donc fixée à 4,654 €.

Il est toutefois précisé, dans un souci de respecter les dispositions relatives au Smic, que le traitement de base correspondant au produit de l'indice défini dans la grille de l'article 5.1 de la convention collective par la valeur du point INM ne peut être inférieur à 307 points INM depuis le 1er juillet 2012.

Le présent procès-verbal a pour objet d'entériner l'absence d'accord entre les parties.

Par ailleurs, il est précisé que le syndicat national des chasseurs de France n'entend, à ce jour, prendre aucun engagement unilatéral sur les questions soumises à la négociation.

## Procès-verbal de désaccord du 4 septembre 2013 relatif aux négociations salariales pour l'année 2013

Signataires	
Organisations patronales	SNCF.
Organisations de salariés	FGA CFDT ; SNCEA CFE-CGC ; UPTEC UNSA ; SNPFDC FGTA FO.

#### Préambule

En vigueur non étendu

Le 30 juin 2005, les partenaires à la négociation ont signé le texte de la convention collective des personnels des structures associatives cynégétiques.

Différents avenants sont intervenus ultérieurement, et notamment un avenant portant sur l'INM (indice négocié majorable) (avenant n° 1 du 18 mai 2006 et avenant n° 3 du 2 octobre 2007).

Ces avenants ont été intégrés dans la version consolidée de la convention collective à la date du 13 décembre 2007.

Cinq nouveaux avenants à durée indéterminée relatifs aux rémunérations et notamment à la fixation de la valeur du point INM et à l'avantage familial

conventionnel ont été signés entre les parties les 22 mai 2008, 18 juin 2009, 18 décembre 2009, 24 juin 2010 et le 31 mai 2011 ainsi qu'un procès-verbal de désaccord en date du 11 septembre 2012.

Les cinq avenants ont fait l'objet d'une extension par arrêtés du 16 octobre 2009, du 17 décembre 2010, du 21 octobre 2011 et du 18 septembre 2012.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1, alinéa 1, du code du travail, les partenaires à la négociation ont entendu se réunir le 11 septembre 2012 aux fins de négocier sur les salaires au titre de la négociation annuelle sur les salaires.

A cet égard, il a été tenu compte de l'ensemble des dispositions prévues par les articles L. 2241-1 et L. 2241-2 du code du travail.

Par ailleurs, conformément à l'article 5.1 de la convention collective, il était convenu que la valeur du point INM soit négociée au moins une fois par an par les partenaires sociaux après examen par la CPNP conformément aux dispositions de l'article 3.2.1.5 de la même convention.

A cet égard, et conformément à ce texte, la commission paritaire nationale permanente s'est réunie aux fins de préparer les travaux en vue de ladite négociation.

Dans le cadre des négociations qui ont suivi, les parties ne sont toutefois pas parvenues à un accord.

En conséquence, il est établi, à la suite de la réunion de négociation qui a eu lieu ce jour, le présent procès-verbal de désaccord. Celui-ci fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par le code du travail en matière de dépôt des accords collectifs.

#### **Dernier état des propositions respectives des parties**

En vigueur non étendu

Le syndicat national des chasseurs de France :

Compte tenu du contexte économique actuel, le syndicat national des chasseurs de France ne souhaite pas revaloriser la valeur du point INM et rappelle que la convention collective permet, à travers les entretiens individuels, de récompenser les salariés méritants.

Les organisations syndicales :

Les organisations syndicales regrettent que le syndicat des employeurs ne prenne pas en considération les efforts demandés aux personnels des fédérations. Elles souhaitent une augmentation de la valeur du point INM en rapport avec l'investissement des salariés.

#### **Constat d'échec des négociations**

En vigueur non étendu

Les parties n'ont, dans ce contexte, pas pu parvenir à un accord.

L'accord du 31 mai 2011 demeure donc applicable dans toutes ses dispositions. Notamment, la valeur du point INM demeure donc fixée à 4,654 €.

Il est toutefois précisé, dans un souci de respecter les dispositions relatives au Smic, que le traitement de base correspondant au produit de l'indice défini dans la grille de l'article 5.1 de la convention collective par la valeur du point INM ne peut être inférieur à 308 points INM depuis le 1er janvier 2013.

Le présent procès-verbal a pour objet d'entériner l'absence d'accord entre les parties.

Par ailleurs, il est précisé que le syndicat national des chasseurs de France n'entend, à ce jour, prendre aucun engagement unilatéral sur les questions soumises à la négociation.

## **Procès-verbal de désaccord du 20 mai 2014 relatif aux négociations salariales pour l'année 2014**

Signataires	
Organisations patronales	SNCF.

#### **Préambule**

En vigueur non étendu

Le 30 juin 2005, les partenaires à la négociation ont signé le texte de la convention collective des personnels des structures associatives cynégétiques.

Différents avenants sont intervenus ultérieurement, et notamment deux avenants portant sur l'INM (indice négocié majorable) (avenant n° 1 du 18 mai 2006 et avenant n° 3 du 2 octobre 2007).

Ces avenants ont été intégrés dans la version consolidée de la convention collective à la date du 13 décembre 2007.

Cinq nouveaux avenants à durée indéterminée relatifs aux rémunérations et notamment à la fixation de la valeur du point INM et à l'avantage familial conventionnel ont été signés entre les parties les 22 mai 2008, 18 juin 2009, 18 décembre 2009, 24 juin 2010 et 31 mai 2011.

Deux procès-verbaux de désaccord ont par ailleurs été signés en date du 11 septembre 2012 et du 4 septembre 2013.

Les cinq avenants précités ont fait l'objet d'une extension par arrêtés du 16 octobre 2009, du 17 décembre 2010, du 21 octobre 2011 et du 18 septembre 2012.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1, alinéa 1, du code du travail, les partenaires à la négociation ont entendu se réunir le 20 mai 2014 aux fins de négocier sur les salaires au titre de la négociation annuelle sur les salaires.

A cet égard, il a été tenu compte de l'ensemble des dispositions prévues par les articles L. 2241-1 et L. 2241-2 du code du travail.

Par ailleurs, conformément à l'article 5.1 de la convention collective, il était convenu que la valeur du point INM soit négociée au moins une fois par an par les partenaires sociaux après examen par la CPNP conformément aux dispositions de l'article 3.2.1.5 de la même convention.

A cet égard, et conformément à ce texte, la commission paritaire nationale permanente s'est réunie aux fins de préparer les travaux en vue de ladite négociation.

Dans le cadre des négociations qui ont suivi, les parties ne sont toutefois pas parvenues à un accord.

En conséquence, il est établi, à la suite de la réunion de négociation qui a eu lieu ce jour, le présent procès-verbal de désaccord. Celui-ci fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par le code du travail en matière de dépôt des accords collectifs.

#### **Dernier état des propositions respectives des parties**

En vigueur non étendu

Le syndicat national des chasseurs de France :

Compte tenu du contexte économique actuel et des contraintes auxquelles se trouvent confrontées les fédérations, le syndicat national des chasseurs de France n'a pas été en mesure de proposer de revaloriser la valeur du point INM.

Toutefois, le syndicat précise que la problématique des bas salaires de même que la révision des grilles de classification et de salaires et la définition des postes dans la convention collective pourront être revues ultérieurement dans le cadre de nouvelles négociations portant spécifiquement sur ces questions.

Les organisations syndicales :

Les représentants des salariés prennent acte de ces positions des employeurs et précisent qu'ils sont totalement opposés au principe d'une modification des grilles de salaires.

A l'argument budgétaire avancé par les employeurs pour refuser l'augmentation du point INM, la FGTA FO oppose le fait que des solutions d'économies autres que salariales sont possibles, notamment par une meilleure mutualisation des moyens.

Considérant que les salariés des fédérations ne peuvent faire les frais une fois de plus de la situation économique actuelle, les partenaires sociaux (trois

syndicats salariés) refusent symboliquement, afin de marquer leur désapprobation, de signer le présent procès-verbal de désaccord.

### Constat d'échec des négociations

En vigueur non étendu

Les parties n'ont, dans ce contexte, pas pu parvenir à un accord.

L'accord du 31 mai 2011 demeure donc applicable dans toutes ses dispositions. Notamment, la valeur du point INM demeure donc fixée à 4,654 €.

Il est toutefois précisé, dans un souci de respecter les dispositions relatives au Smic, que le traitement de base correspondant au produit de l'indice défini dans la grille de l'article 5.1 de la convention collective par la valeur du point INM ne peut être inférieur à 311 points INM depuis le 1er janvier 2014.

Le présent procès-verbal a pour objet d'entériner l'absence d'accord entre les parties.

Par ailleurs, il est précisé que le syndicat national des chasseurs de France n'entend, à ce jour, prendre aucun engagement unilatéral sur les questions soumises à la négociation.

## Avenant n° 11 du 15 décembre 2015 relatif à l'octroi d'une prime de compensation des bas salaires

Signataires	
Organisations patronales	Le SNCF,
Organisations de salariés	Le SNPFDC FGTA FO ; L'UPTEC UNSA ; La FGA CFDT,

En vigueur étendu

après avoir rappelé que :

Le 30 juin 2005, les partenaires à la négociation ont signé le texte de la convention collective des personnels des structures associatives cynégétiques ;

Différents avenants sont intervenus ultérieurement, et notamment deux avenants portant sur l'INM (indice négocié majorable) (avenant n° 1 du 18 mai 2006 et avenant n° 3 du 2 octobre 2007) ;

Ces avenants ont été intégrés dans la version consolidée de la convention collective à la date du 13 décembre 2007 ;

Cinq nouveaux avenants à durée indéterminée relatifs aux rémunérations et notamment à la fixation de la valeur du point INM et à l'avantage familial conventionnel ont été signés entre les parties les 22 mai 2008, 18 juin 2009, 18 décembre 2009, 24 juin 2010 et 31 mai 2011 ;

Les cinq avenants précités ont fait l'objet d'une extension par arrêtés du 17 décembre 2010, du 16 octobre 2009, du 21 octobre 2011 et du 18 septembre 2012 ;

Trois procès-verbaux de désaccord ont par la suite été signés dans le cadre des négociations salariales en date du 11 septembre 2012, du 4 septembre 2013 et du 20 mai 2014. Au titre de l'année 2015, les partenaires n'ont pu se mettre d'accord sur le principe et les conditions d'une révision salariale ;

Toutefois, les parties sont convenues de se réunir très rapidement afin de négocier sur l'exercice 2016 ;

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1, alinéa 1, du code du travail, les partenaires à la négociation se sont ainsi réunis le 15 décembre 2015 au titre de la négociation annuelle sur les salaires 2016 ;

Le SNCF fait valoir que, dans le sens des quatre précédentes négociations sur les salaires, la situation économique des structures associatives cynégétiques ne permet pas une augmentation générale des salaires ;

Il a néanmoins été décidé à titre exceptionnel et au titre de l'année 2016 d'une mesure destinée à compenser les plus bas revenus tels que définis ci-dessous, afin d'être moins impactés par l'augmentation du coût de la vie, et ce dans les conditions définies ci-dessous,

il a été exposé et convenu ce qui suit :

#### Définition des « bas revenus » au niveau de la branche

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Définition et mode de calcul de la prime dite de compensation des bas salaires

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Conditions de bénéfice de la prime

Article 3

En vigueur étendu

Les parties ont entendu appliquer le bénéfice de la prime aux salariés des structures associatives cynégétiques remplissant les conditions suivantes à la date de mise en œuvre du présent accord :

- une ancienneté minimum continue de 1 année au sein de la structure associative cynégétique employeuse ;
- un salaire perçu correspondant à un bas revenu tel que défini ci-dessus.

#### Versement de la prime

Article 4

En vigueur étendu

La prime annuelle définie ci-avant est versée en deux fois, au 30 juin 2016 et au 31 décembre 2016.

Il est rappelé que cette prime exceptionnelle ne constitue pas un élément du salaire de base. En conséquence, elle est exclue de l'assiette de calcul de toutes majorations ou primes conventionnelles ou légales versées au salarié.

#### Durée. - Date d'effet. - Dépôt. - Extension

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Les dispositions du présent avenant prendront effet au 1er janvier 2016 (date de mise en œuvre du présent accord).

Le présent accord a une durée déterminée de 1 an et cessera de s'appliquer au 31 décembre 2016, date à laquelle il ne pourra produire ses effets comme un accord collectif à durée indéterminée.

Les parties rouvriront des négociations annuelles au titre des salaires pour l'exercice 2017.

Cette clause constituant la stipulation contraire visée à l'article L. 2222-4 du code du travail.

---

## Avenant n° 12 du 11 mai 2016 relatif à la rémunération

Signataires	
Organisations patronales	SNCF
Organisations de salariés	FGA CFDT sncea CFE-cgc SNPFDC FGTA FO UPTec UNSA

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Valeur de l'indice négocié majorable (INM)

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Avantage familial conventionnel

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

## Avenant n° 13 du 30 mai 2017 relatif à la rémunération

Signataires	
Organisations patronales	SNCF
Organisations de salariés	FGA CFDT UPTec UNSA SNPFDC FGTA FO

### Préambule

En vigueur étendu

Le 30 juin 2005 les partenaires à la négociation ont signé le texte de la convention collective des personnels des structures associatives cynégétiques.

Différents avenants sont intervenus ultérieurement, et notamment un avenant portant sur l'INM (indice négocié majorable) (avenant n° 1 du 18 mai 2006 et avenant n° 3 du 2 octobre 2007).

Ces avenants ont été intégrés dans la version consolidée de la convention collective à la date du 13 décembre 2007.

Cinq nouveaux avenants à durée indéterminée relatifs aux rémunérations et notamment à la fixation de la valeur du point INM et à l'avantage familial conventionnel ont été signés par les partenaires sociaux les 22 mai 2008, 18 juin 2009, 18 décembre 2009, 24 juin 2010 et le 31 mai 2011. Un sixième avenant à durée déterminée de 1 an a été signé le 15 décembre 2015, il est relatif à l'octroi d'une prime de compensation des bas salaires.

Trois procès-verbaux de désaccord ont par ailleurs été signés en date du 11 septembre 2012, 4 septembre 2013 et le 20 mai 2014.

Les six avenants précités ont fait l'objet d'une extension par arrêté des 16 octobre 2009, 17 décembre 2010, 21 octobre 2011, 18 septembre 2012 et 7 avril 2016.

Un septième avenant à durée indéterminée relatif à la rémunération et notamment à la fixation de la valeur du point INM et à l'avantage familial conventionnel a été signé par les partenaires sociaux les 11 mai 2016 et étendu le 10 août 2016.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 alinéa 1er du code du travail, les partenaires à la négociation ont entendu se réunir le 30 mai 2017 aux fins de négocier sur les salaires au titre de la négociation annuelle sur les salaires.

A cet égard, il a été tenu compte de l'ensemble des dispositions prévues par les articles L. 2241-1 et L. 2241-2 du code du travail

Par ailleurs, conformément à l'article 5.1 de la convention collective, il est convenu que la valeur du point INM est négociée au moins une fois par an par les partenaires sociaux après examen par la CPNP conformément aux dispositions de l'article 3.2.1.5 de la même convention.

A cet égard, et conformément à ce texte, la commission paritaire nationale permanente s'est réunie aux fins de préparer les travaux de ladite négociation.

C'est dans ces conditions que l'accord suivant a été conclu :

### Valeur de l'indice négocié majorable (INM)

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Avantage familial conventionnel

### Article 2

En vigueur étendu

Le calcul de l'avantage familial tel que visé à l'article 5.2.4 de la convention collective est basé sur :

- un élément fixe en fonction du nombre d'enfants ;
- un élément proportionnel en pourcentage de l'INM.

Il est convenu que :

Nombre d'enfants à charge :

- un enfant, entraîne le versement d'un avantage familial conventionnel correspondant à :
- élément fixe, base mensuelle en euros : 2,29 ;
- élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 0 ;
- deux enfants :
- élément fixe, base mensuelle en euros : 10,67 ;
- élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 3 % ;
- trois enfants :
- élément fixe, base mensuelle en euros : 15,24 ;
- élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 8 % ;
- par enfant en sus du troisième :
- élément fixe, base mensuelle en euros : 4,57 ;
- élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 6 %.

En tout état de cause, l'INM minimum à prendre en considération pour le calcul est de 449.

En outre, l'INM maximum à prendre en compte pour ce calcul est : 717.

Pour ce qui concerne les conditions de versement, cet avantage familial est versé dans les conditions suivantes : mensuellement.

L'ensemble des autres dispositions de la convention collective demeure inchangé.

Il est précisé que la date d'ouverture des droits à l'avantage familial conventionnel correspondra à la date de déclaration de l'enfant à charge à l'employeur.

### Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du jour suivant son dépôt.

Il fera l'objet des formalités de notification à l'ensemble des organisations syndicales.

En outre, il sera procédé aux formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues par la loi.

## Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité

Signataires	
Organisations patronales	CPME ; U2P,
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC,

En vigueur non étendu

Vu l'accord national interprofessionnel relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme du 17 février 2012 ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi, et à la démocratie sociale ;

Vu l'arrêté du 23 novembre 2015 portant habilitation d'un organisme à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser aux établissements autorisés à les recevoir ;

Vu l'ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018 pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 13 juillet 2018 portant création de l'OPCA des professions de l'entreprise de proximité et de ses salariés - OPCA PEPSS (artisanat, commerce de proximité, professions libérales) ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Vu en particulier les articles L. 6332-1 et suivants du code du travail relatifs aux opérateurs de compétences ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 23 novembre 2018 portant création de l'opérateur de compétences des professions de l'entreprise de proximité et de ses salariés - OPCO PEPSS (artisanat, commerce de proximité, professions libérales),

Considérant la volonté commune des parties signataires :

- de continuer à agir pour le développement de la formation tout au long de la vie pour les salariés des entreprises relevant du champ d'intervention du présent accord ;

- de prendre tout particulièrement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, vu leur grand nombre dans les secteurs du champ d'application de l'accord ;

- de compléter l'accord national interprofessionnel du 23 novembre 2018 portant création de l'OPCO PEPSS et de renforcer la cohérence et la pertinence économique du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ;

Considérant le rôle majeur joué par les TPE/PME françaises et leurs salariés dans l'économie nationale, en particulier en matière de création d'emplois et de développement territorial ;

Considérant les particularités des TPE/PME, qui ne disposent pas des mêmes moyens humains et financiers que les grandes entreprises, en particulier au niveau de la gestion des ressources humaines ;

Considérant l'accélération des mutations liées à la globalisation des marchés, le développement du numérique, de la robotique, la nécessité d'adapter les

modes de production, de distribution, et de consommation ;

Considérant que, selon plusieurs rapports, de nombreux emplois seront profondément transformés au cours des 10 années à venir, et que les TPE/PME n'ont pas toujours les capacités en interne pour faire face à ces bouleversements de leur modèle économique et social ;

Considérant la volonté du Gouvernement de créer des opérateurs de compétences afin d'aider les branches professionnelles et les entreprises à anticiper les mutations technologiques, leurs effets sur l'emploi, les besoins en compétences et en qualifications, ainsi que leurs implications sur la formation, sur la reconversion et la sécurisation des parcours des salariés ;

Les parties signataires conviennent de créer un opérateur de compétences (OPCO) des entreprises de proximité capable d'accompagner des branches professionnelles présentant plusieurs caractéristiques communes parmi les suivantes :

- une cohérence économique avec un maillage territorial dense ;
- une participation au développement du tissu économique local avec un enjeu important de services de proximité ;
- une majorité de TPE peu équipées en matière de gestion des ressources humaines ;
- des besoins en qualifications et en compétences avérés ;
- une forte pratique de l'apprentissage et de la professionnalisation ;
- des difficultés de recrutement, de départ en formation et d'attractivité des métiers ;
- des pénuries de qualifications et de compétences ainsi qu'une mobilité des salariés essentiellement à l'échelle du bassin d'emploi ;
- une capacité d'inclusion par l'emploi, avec le recrutement de jeunes, et la possibilité d'ascension sociale ;
- une place centrale des compétences dans la chaîne de valeur de l'entreprise.

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord porte création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

L'objet de l'opérateur de compétences est celui d'un organisme paritaire agréé tel qu'il est défini par l'article L. 6332-1 du code du travail et précisé dans les statuts figurant dans l'annexe II du présent accord.

Le présent accord vaut accord de désignation de l'opérateur de compétences pour chacune des branches professionnelles figurant dans l'annexe I du présent accord, sauf décision contraire de la branche professionnelle concernée.

#### Article 2

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a un champ d'intervention national et interprofessionnel, comprenant les départements, territoires et collectivités d'outre-mer suivants : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué, au jour du présent accord, des branches professionnelles regroupant les entreprises dont l'activité principale relève des IDCC figurant dans l'annexe I du présent accord, et des professions, des entreprises et des organismes de l'interprofession non rattachés à une convention collective.

L'adhésion des entreprises et organismes relevant de l'interprofession, et n'étant pas couverts par un accord de branche, s'effectue soit par un accord d'entreprise, soit par un courrier simple de l'entreprise.

Il couvre les champs des branches professionnelles ayant adhéré à l'accord constitutif, ayant désigné l'opérateur de compétences par accord de branche, ou ayant été rattachées par l'administration.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a potentiellement vocation, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, à couvrir plus largement les champs des branches professionnelles des secteurs des entreprises de proximité.

#### Article 3

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué sous la forme d'une association de la loi du 1er juillet 1901.

Sont membres de l'association et représentées de manière paritaire, d'une part les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et d'autre part l'U2P et la CPME signataires du présent accord.

L'association est dénommée opérateur de compétences des entreprises de proximité. Le conseil d'administration pourra prendre une délibération pour adopter un nom d'usage.

#### Article 4

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a notamment pour missions, en application de l'article L. 6332-1 du code du travail, de :

- gérer et collecter en tant que de besoin, les contributions légales et conventionnelles ;
- gérer et collecter les contributions volontaires et mutualiser ces dernières, le cas échéant, avec l'accord des entreprises concernées ;
- assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles et par la section paritaire professionnelle de l'interprofession (SPPI) pour les entreprises et organismes relevant de l'interprofession ;
- apporter un appui technique aux branches professionnelles adhérentes pour établir, par la négociation, la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en s'appuyant sur les travaux des observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- apporter un appui technique aux branches professionnelles adhérentes pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification mentionnée à l'article L. 6113-3 du code du travail ;
- assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité, en s'appuyant sur les travaux des observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- promouvoir d'une part les modalités de formation prévues aux deuxième (formation pouvant s'effectuer pour tout ou partie à distance) et troisième (formation en situation de travail) alinéas de l'article L. 6313-2 du code du travail auprès des entreprises, et d'autre part l'alternance et en particulier l'apprentissage ;
- contrôler la qualité des actions de formation financées par l'opérateur de compétences.

L'opérateur de compétences peut également réaliser des missions complémentaires que les branches professionnelles seraient susceptibles de lui confier. Il peut assurer toutes prestations et services conformes à son objet social.

L'opérateur de compétences peut conclure :

- Avec l'État :
- des conventions dont l'objet est notamment de définir la part de leurs ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;
  - une convention-cadre de coopération définissant les conditions de leur participation à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et

professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers. Cette convention peut, le cas échéant, être conclue conjointement avec les organisations couvrant une branche ou un secteur d'activité ;

Avec les régions, des conventions dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail.

En tant que de besoin, le conseil d'administration peut créer, conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, une section particulière au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, avec un conseil de gestion patronal.

## Article 5

En vigueur non étendu

L'association est gérée par un conseil d'administration paritaire.

### 5.1. Conseil d'administration

Les règles de composition et de fonctionnement du conseil d'administration de l'opérateur de compétences sont conformes à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme.

#### 5.1.1. Règles de composition du conseil d'administration

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est administré par un conseil d'administration paritaire composé au maximum de soixante membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : six représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel, signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les administrateurs sont désignés pour un mandat d'une durée de 4 ans, dont les modalités sont définies par le règlement intérieur.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu au remplacement dudit administrateur par l'organisation syndicale de salariés ou par l'organisation professionnelle l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Conformément aux dispositions de l'article R. 6332-11 du code du travail, un commissaire du Gouvernement assiste aux séances avec voix consultative.

#### 5.1.2. Modalités de fonctionnement du conseil d'administration

Le conseil d'administration se réunit au minimum quatre fois par an.

Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

#### 5.1.3. Missions du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Il a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de l'opérateur de compétences.

Il détermine les orientations relatives aux activités de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité telles que définies dans son objet. Le conseil d'administration est chargé notamment :

- de valider la création de sections paritaires professionnelles, sur proposition des branches professionnelles le constituant ;
- de définir les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences ;
- d'adopter le budget ;
- de mettre en œuvre les orientations, les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des dispositifs proposés par les branches professionnelles dans le cadre des SPP et par la SPPI pour l'interprofession conformément à la réglementation en vigueur ;
- d'approuver les comptes annuels arrêtés par le bureau, et le rapport moral ;
- d'approuver l'état statistique ainsi que le rapport de gestion établi conformément à la législation en vigueur ;
- d'organiser et contrôler les travaux des commissions paritaires régionales ;
- de déterminer les orientations en matière de politique de rémunération, de politique sociale, de politique financière et d'investissements et de politique organisationnelle ;
- de nommer le directeur général sur proposition du comité de nomination.

Il nomme un comité des risques et d'audit pour l'assister dans la réalisation de ses missions relatives au contrôle interne.

#### 5.1.4. Bureau du conseil d'administration

Le conseil d'administration élit en son sein un bureau composé au maximum de vingt membres :

Pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

Pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et par la CPME.

Les représentants de chacun de ces deux collèges sont désignés par les organisations définies à l'article 5.1.1 ci-dessus.

Chaque organisation pourra désigner un suppléant, membre du conseil d'administration, qui siègera au bureau en l'absence du titulaire.

Le bureau se réunit au minimum six fois par an.

Le bureau est notamment chargé de l'exécution des décisions du conseil d'administration dont il prépare les travaux et projets de délibération. Il arrête les comptes annuels.

Les autres modalités de fonctionnement du bureau sont définies dans les statuts annexés au présent accord et dans le règlement intérieur qui en découlera.

### 5.2. Sections paritaires professionnelles

#### 5.2.1. SPP de branche ou interbranches

Il est constitué, au sein de l'opérateur de compétences et, sur proposition d'une ou plusieurs branches professionnelles, des sections paritaires professionnelles pour tenir compte des spécificités des branches professionnelles entrant dans son champ d'intervention. Ces SPP sont constituées après décision du conseil d'administration.

Chaque section paritaire professionnelle est composée :

- pour le collège « salarié », d'au moins un représentant par organisation syndicale représentative dans le champ de la ou des conventions collectives concernées par la section paritaire professionnelle ;
- pour le collège « employeur », au total d'autant de représentants de la ou des organisation(s) professionnelle(s) représentative(s) dans le champ d'au moins une des conventions collectives concernées par la section paritaire professionnelle.

Pour éclairer les décisions du conseil d'administration, un représentant par organisation syndicale de salariés représentée au conseil d'administration peut assister aux réunions des SPP, sans toutefois participer aux débats ni disposer d'un droit de vote.

Les modalités de composition et de fonctionnement des SPP sont précisées dans les statuts et dans le règlement intérieur.

En fonction des sujets et des convergences d'intérêts entre les différentes branches professionnelles concernées, des travaux communs à plusieurs SPP peuvent être organisés, à leur initiative ou sur proposition du conseil d'administration.

Les SPP ont notamment pour missions, dans leurs champs respectifs, et dans le cadre des orientations définies par les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) :

- d'élaborer les propositions de modalités de financement au titre de la section « alternance » et de la section « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », ainsi que, le cas échéant, au titre des contributions conventionnelles, conformément aux stipulations des accords de branche instituant ces contributions, en définissant, si nécessaire, des règles communes pour l'ensemble des branches professionnelles relevant du même secteur ;

- d'analyser la situation budgétaire de la section ;

- d'analyser et évaluer la réalisation des actions de formation relevant :

- du contrat de professionnalisation ;

- des actions de promotion ou de reconversion par alternance ;

- du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, y compris celles financées par les contributions conventionnelles ;

- du compte personnel de formation ;

- du contrat d'apprentissage ;

- de suivre la mise en œuvre des projets réalisés pour le compte des secteurs et des branches professionnelles représentés dans la section.

Les propositions des SPP sont soumises pour validation au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les modalités de fonctionnement et les missions de ces sections paritaires professionnelles sont définies dans les statuts annexés au présent accord et dans le règlement intérieur qui en découlera.

#### 5.2.2. Section paritaire professionnelle de l'interprofession (SPPI)

Les parties signataires décident de mettre en place au niveau national une SPPI.

La SPPI est composée, à parité, de deux collèges.

Chacun des collèges est composé de dix membres titulaires et de dix membres suppléants.

Les membres du collège « employeur » sont désignés à parts égales par l'U2P et la CPME, en priorité parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession.

Les membres du collège « salarié » sont désignés, à égalité pour chacune d'entre elles, par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

La SPPI est présidée, alternativement tous les 2 ans, par un représentant d'un des deux collèges. Les représentants des deux collèges sont désignés par leur collège respectif. Le collège qui n'assume pas la présidence désigne la vice-présidence de la SPPI.

Elle se réunit en tant que de besoin, à la demande d'au moins deux organisations, formulée par écrit auprès du président de la SPPI et en tout état de cause au moins une fois par an.

Les décisions de la SPPI sont prises selon des modalités définies par le règlement intérieur.

Pour ses travaux, la SPPI a recours aux moyens techniques de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Elle a pour mission de définir, valider et mettre à jour pour les salariés des entreprises non couvertes par un accord de branche ou par un accord collectif :

- les catégories de personnes bénéficiant, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'actions de formation et assimilées allant au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ;

- les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquels la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois ;

- les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas 6 mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation, d'une durée minimale de 12 mois et a été rompu sans que ces personnes ne soient à l'initiative de cette rupture ;

- les priorités en matière de contrat de professionnalisation et les niveaux de prise en charge dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage et de la promotion ou reconversion par alternance.

#### 5.3. Commissions et comités paritaires statutaires

Il est notamment créé un comité de nomination, un comité de rémunération, ainsi qu'une commission apprentissage et professionnalisation, une commission certification, et une commission financière, dont les modalités de fonctionnement sont fixées par les statuts annexés au présent accord.

Ces commissions et comités sont constitués paritairement. Leurs travaux et propositions préparent les décisions du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les statuts prévoient également des dispositions concernant le contrôle interne.

#### 5.4. Conférence annuelle des branches professionnelles et des entreprises et des organismes de l'interprofession

Une conférence annuelle est organisée une fois par an avec toutes les branches professionnelles, ainsi qu'avec les entreprises et les organismes relevant de l'interprofession relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité afin d'échanger sur l'activité et les perspectives de l'opérateur de compétences. Le rapport de gestion et le rapport financier leur sont présentés à cette occasion. Ses modalités de convocation et ses règles de fonctionnement sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

#### 5.5. Commissions paritaires régionales

Une commission paritaire est mise en place dans chaque région administrative sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Ces commissions paritaires régionales sont chargées de :

- suivre la mise en œuvre, au niveau régional, des missions et des orientations de l'opérateur de compétences décrites à l'article 4 ;

- représenter, sur son territoire, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ; notamment auprès de l'État en région, du conseil régional, des autres collectivités territoriales et des partenaires.

Les membres de chaque commission paritaire régionale sont désignés par chacune des organisations interprofessionnelles représentatives, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement. Les désignations sont transmises à la présidence de l'opérateur de compétences.



Chaque commission paritaire régionale est composée de 20 administrateurs, représentant les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, soit :

Pour le collège employeur :

10 représentants répartis à égalité entre l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Pour le collège des salariés :

10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national interprofessionnel, à raison de 2 représentants par organisation.

Chaque organisation a la possibilité de désigner un suppléant. Le suppléant peut siéger mais il ne vote qu'en l'absence d'un titulaire.

Les modalités de fonctionnement des commissions paritaires régionales sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

#### Article 6

En vigueur non étendu

Afin d'assurer un service de proximité sur l'ensemble du territoire, en métropole et dans les outre-mer, auprès des branches professionnelles et de leurs entreprises adhérentes, en particulier des TPE/PME, les organisations signataires décident que l'opérateur de compétences des entreprises de proximité dispose de délégations régionales placées sous l'autorité de la direction générale de l'opérateur de compétences.

#### Article 7

En vigueur non étendu

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont celles définies aux articles L. 6331-1-1 et L. 6331-1-2 du code du travail et notamment :

- les contributions légales versées directement par les entreprises (jusqu'à la masse salariale 2020) ou reversées par France compétences, conventionnelles et les versements volontaires des entreprises entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences au titre du développement de la formation professionnelle continue des salariés et de l'alternance, ainsi que les ressources affectées ;
- les subventions et contributions spécifiques de l'Union européenne, de l'État, des régions et des départements ;
- d'autres contributions et versements en rapport avec l'objet social de l'opérateur de compétences ;
- les dons versés à l'opérateur de compétences et les revenus des sommes placées dans les établissements financiers ;
- le cas échéant, la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle en application de l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont déposées auprès des établissements financiers agréés par le conseil d'administration de l'opérateur de compétences, en conformité avec la législation en vigueur.

#### Article 8

En vigueur non étendu

Le dépôt du présent accord sera effectué auprès de la direction générale du travail (DGT) par la partie signataire la plus diligente, conformément à la réglementation en vigueur.

#### Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu à des fins d'agrément de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, en lieu et place de la demande d'agrément prévue à l'article 8 de l'accord constitutif de l'OPCO PEPSS du 23 novembre 2018. Il sera transmis à la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP), en application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, avec le dossier de demande d'agrément, par la partie la plus diligente.

Sous réserve de l'obtention effective de l'agrément, les stipulations du présent accord se substituent aux stipulations de l'accord du 23 novembre 2018 portant création de l'OPCO PEPSS.

#### Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les parties signataires conviennent de se réunir régulièrement pour réaliser un suivi de sa mise en œuvre.

À cette fin, il est créé une commission paritaire nationale d'application de l'accord (CPNAA), chargée de déterminer les modalités d'application et de suivi du présent accord, et dont la composition ainsi que les modalités de fonctionnement sont définies par les statuts annexés au présent accord.

### Annexes

#### Annexe I Champ d'application

En vigueur non étendu

##### Annexe I

Champ d'application

184 : Imprimeries de labeur.

240 : Greffes des tribunaux de commerce.

454 : Remontées mécaniques et domaines skiabiles.

614 : Sérigraphie.

733 : Chaussure - Commerce de détail.

759 : Pompes funèbres et services funéraires.

843 : Boulangeries-pâtisseries artisanales.

915 : Sociétés d'expertise et d'évaluation.

953 : Charcuterie de détail.

959 : Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers.

992 : Boucherie.

993 : Laboratoires de prothèses dentaires.

1000 et 1850 : Cabinets d'avocats.

1043 : Gardiens-concierges et employés d'immeubles.

1147 : Cabinets médicaux.

1267 : Pâtisserie.

1286 : Détaillants de confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

1404 : Commerce et réparation de tracteurs et matériel agricole.  
1408 : Combustibles (négoce et distribution).  
1412 : Froid et connexes.  
1483 : Habillement. - Commerce de détail.  
1499 : Miroiterie, négoce et transformation du verre.  
1504 : Poissonnerie.  
1512 : Promotion immobilière.  
1527 : Immobilier.  
1589 : Mareyage.  
1605 : Entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D).  
1611 : Routage (logistique de communication écrite directe).  
1619 : Cabinets dentaires.  
1621 : Répartition pharmaceutique.  
1875 et 2564 : Cabinets et cliniques vétérinaires.  
1921 : Huissiers de justice.  
1951 : Cabinets d'expertises en automobiles.  
1978 : Fleuristes et animaux familiers.  
1982 : Médico-technique.  
1996 : Pharmacie d'officine.  
2098 : Prestataires de services.  
2111 : Salariés du particulier employeur.  
2205 : Notariat.  
2219 : Taxis.  
2329 : Avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation.  
2332 : Entreprises d'architecture.  
2395 : Assistants maternels.  
2596 : Coiffure.  
2697 : Chasse.  
2706 : Administrateurs et mandataires judiciaires.  
2785 : Commissaires-priseurs judiciaires.  
3013 : Librairie.  
3032 : Esthétique-cosmétique et enseignement associé.  
3127 : Entreprises privées de services à la personne.  
U2P nationale et territoriales.  
Organisations membres de l'U2P au niveau national et territorial.  
CPME nationale et territoriales.  
Organisations membres de la CPME au niveau national et territorial.  
Entreprises et organismes de l'interprofession ne relevant pas d'une branche professionnelle.

## **Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité**

### **I. - Règles de constitution**

#### **Article 1er**

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité, assure les missions telles que mentionnées dans l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué sous la forme d'une association de la loi du 1er juillet 1901.

Sont membres de l'association, d'une part les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et d'autre part l'U2P et la CPME signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

#### **Article 2**

En vigueur non étendu

L'association est dénommée opérateur de compétences des entreprises de proximité. Le conseil d'administration peut décider d'adopter un nom d'usage différent de cette dénomination.

#### **Article 3**

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a provisoirement son siège au 53, rue Ampère, 75017 Paris.

Le siège social de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité peut être transféré en tout autre lieu sur décision du conseil d'administration.

#### **Article 4**

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a pour objet de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et de l'alternance, et notamment de l'apprentissage.

Il informe et accompagne les entreprises entrant dans son champ de compétences dans l'analyse de leurs besoins.

Il met en œuvre auprès des entreprises, au bénéfice de leurs salariés, ainsi que de ses branches professionnelles adhérentes les moyens financiers d'ingénierie et de conseil leur permettant de faire face, pour partie, à leurs besoins en matière de formation professionnelle et d'alternance, et notamment d'apprentissage.

Il suscite des synergies entre les branches professionnelles et, plus généralement, il a pour objet de favoriser entre ces branches la pratique de la mutualisation des moyens.

Il conclut avec l'État des conventions d'objectifs et de moyens, et de manière plus générale, des conventions de cofinancement d'actions de formation avec les pouvoirs publics.

Les missions de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont précisées à l'article 6 des présents statuts.

#### Article 5

En vigueur non étendu

Le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est celui fixé par l'article 2 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

#### Article 6

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité assure les missions dévolues par la loi et la réglementation aux opérateurs de compétences, notamment :

##### 6.1. Missions au bénéfice des branches professionnelles

Assurer les missions de collecte, de recherche de ressources, et de gestion telles que définies à l'article 6.4 des présents statuts.

Mener une politique incitative en matière d'alternance et de développement de la formation continue des salariés.

Mettre en œuvre les dispositions définies par les accords paritaires relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie, dans chacun des secteurs multibranches et chacune des branches professionnelles relevant du champ de compétence de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Prendre en compte les orientations définies par la section professionnelle paritaire interprofessionnelle (SPPI) dont la composition et les missions sont définies à l'article 5.2.2 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 et celles définies par les Commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) des branches professionnelles via les SPP prévues à l'article 5.2.1 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

Apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation.

Apporter son appui aux branches professionnelles pour concevoir et/ou réviser des certifications professionnelles.

Financer les observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications, les missions d'observation ainsi que les études et recherches intéressant la formation et l'emploi, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Apporter un soutien et un appui technique dans toutes les études prospectives et travaux de recherche engagés par les branches professionnelles notamment pour les référentiels de CQP des branches professionnelles.

Apporter son appui aux branches professionnelles pour construire les outils d'évaluation de l'offre de formation.

Contribuer à l'évaluation des politiques menées par les branches professionnelles en matière de développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage.

Apporter un soutien aux branches professionnelles pour développer et faciliter l'accès à la validation des acquis de l'expérience (VAE) aux salariés désirant accéder à un certificat, un titre ou un diplôme.

##### 6.2. Missions au bénéfice des entreprises et de leurs salariés

Assurer un service de proximité auprès des entreprises et au bénéfice de leurs salariés.

Contribuer à l'information générale des entreprises (employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel) et des instances paritaires sur la formation professionnelle, les dispositifs, les droits et les moyens de formation existants ainsi qu'à l'information des salariés sur l'exercice des droits rattachés à la personne (compte personnel de formation, projet de transition professionnelle et conseil en évolution professionnelle notamment).

Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins de formation et dans le recours aux différents dispositifs permettant de répondre à ces besoins.

Construire et expérimenter des projets innovants au niveau national et/ou régional, notamment dans le cadre de partenariats.

Participer à la sécurisation des personnes dans leurs parcours professionnels.

Apporter un accompagnement dans le domaine de l'ingénierie de formation, de la réalisation du diagnostic de compétences, de l'aide au montage de dossiers de financement, de l'aide à l'élaboration de cahiers des charges et de tout type d'action favorisant la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Répartir la taxe d'apprentissage jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale et soutenir les politiques de promotion de l'alternance par les branches professionnelles.

Évaluer et contrôler la qualité des formations financées par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

##### 6.3. Services de proximité au bénéfice des entreprises et de leurs salariés

Assurer un service de proximité en particulier au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle, l'alternance et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

Contribuer à l'information générale des entreprises (employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel) et des instances paritaires sur la formation professionnelle, les dispositifs, les droits et les moyens de formation existants.

Contribuer à l'information des salariés sur l'exercice des droits rattachés à la personne (compte personnel de formation, projet de transition professionnelle notamment) ainsi que sur les dispositifs du conseil en évolution professionnelle et du bilan de compétences, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel.

Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins de formation, d'apprentissage et dans le recours aux différents dispositifs permettant de répondre à leurs besoins.

##### 6.4. Missions de collecte et recherche de ressources

Jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale :

- collecter et gérer les contributions financières des entreprises en application des articles L. 6131-1 et L. 6131-2 du code du travail ;
- collecter et gérer les contributions conventionnelles instituées par accord de branche professionnelle ;
- collecter les versements volontaires des entreprises et les mutualiser, le cas échéant, avec l'accord des entreprises ;
- optimiser l'utilisation des fonds disponibles en recherchant les financements complémentaires notamment auprès de France compétences ;
- rechercher et optimiser des financements provenant notamment de l'État, des régions, de l'Union européenne, de Pôle emploi.

Après la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale :

- percevoir et gérer les contributions légales reversées par France compétences en application des articles R. 6123-25 et R. 6123-26 du code du travail, et par l'ACOSS ;
- percevoir et gérer les fonds issus de la péréquation assurée par France compétences au titre de l'apprentissage, de la professionnalisation, et du plan de

développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;

- collecter et gérer les versements conventionnels et/ou volontaires des entreprises entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité au titre du développement de la formation professionnelle continue des salariés et l'alternance, et les mutualiser le cas échéant (avec l'accord des entreprises pour les versements volontaires), ainsi que les ressources affectées ;
- rechercher et gérer les subventions et contributions spécifiques notamment de l'Union européenne, de l'État, des régions et des départements ;
- percevoir et gérer d'autres contributions et versements en rapport avec l'objet social de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ;
- percevoir et gérer les dons versés à l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et les revenus des sommes placées dans les établissements financiers ;
- le cas échéant, percevoir et gérer, si un accord de branche le prévoit, la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle en vertu de l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

#### 6.5. Missions de financement

Prendre en charge et financer selon des priorités et modalités définies par le conseil d'administration, sur la base des priorités des CPNEFP et des modalités définies par chaque section professionnelle paritaire :

- les dépenses consenties au titre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, de la VAE, des bilans de compétences et des actions de formation professionnelle ;
- les dépenses consenties au titre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance ;
- les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- les dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et qualifications ;
- les dépenses consenties au titre du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- les dépenses consenties au titre des contributions conventionnelles et volontaires pour les entreprises de plus de 50 salariés ;
- toute autre dépense relevant du champ de compétence de l'opérateur de compétences.

Gérer les attributions de France compétences au titre de la péréquation pour le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Gérer les financements provenant notamment de l'État, des régions, de l'Union européenne, de Pôle emploi.

Et, de façon générale, financer et réaliser toutes actions visant au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, conformes à la législation et à la réglementation professionnelle et au champ d'intervention des opérateurs de compétences.

À cela s'ajoutent les missions de l'OCTA jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale, à savoir :

Répartir la taxe d'apprentissage, soutenir les politiques de promotion de l'alternance déployées par les branches professionnelles et le financement des filières de formation initiale en alternance.

## II. - Administration et fonctionnement

### Article 7

En vigueur non étendu

#### 7.1. Désignation des membres du conseil d'administration

Les règles de composition et de fonctionnement du conseil d'administration de l'opérateur de compétences sont conformes à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est administré par un conseil d'administration paritaire composé au maximum de soixante membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : six représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les administrateurs sont désignés pour un mandat d'une durée de 4 ans, dont les modalités sont définies par le règlement intérieur.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu au remplacement dudit administrateur par l'organisation syndicale de salariés ou par l'organisation professionnelle l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Par ailleurs, en application de l'article R. 6332-11 du code du travail, un commissaire du gouvernement assiste aux séances avec voix consultative.

#### 7.2. Missions du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'opérateur de compétence des entreprises de proximité, en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Il a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de la structure.

Le conseil d'administration se réunit au minimum quatre (4) fois par an.

Il détermine les orientations relatives aux activités de l'opérateur de compétence des entreprises de proximité telles que définies dans son objet. Dans cette perspective il s'efforce de prendre en compte notamment des orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation proposées par les sections paritaires professionnelles.

Le conseil d'administration est chargé notamment :

- de créer des sections paritaires professionnelles de branche ou interbranches sur proposition des branches professionnelles le constituant ;
- de définir les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences ;
- d'adopter le budget ;
- de mettre en œuvre les orientations, les priorités, et les critères et les conditions de prise en charge des dispositifs proposés par les branches professionnelles dans le cadre des SPP, et par la SPPI pour l'interprofession conformément à la réglementation en vigueur ;
- d'approuver les comptes annuels arrêtés par le bureau, et le rapport moral ;
- d'organiser et contrôler les travaux des commissions paritaires régionales ;
- de déterminer les orientations en matière de politique de rémunération, de politique sociale, de politique financière et d'investissements et de politique organisationnelle ;
- de nommer le directeur général sur proposition du comité de nomination.

Il met en place :

- des sections professionnelles paritaires (SPP) ;
- un comité de nomination ;
- un comité de rémunération ;

- une commission certification ;
- une commission financière ;
- un comité des risques et d'audit pour l'assister dans la réalisation de ses missions relatives au contrôle interne ;
- une commission apprentissage et professionnalisation ;
- les commissions paritaires régionales.

Il peut par ailleurs créer en tant que de besoin d'autres commissions ou groupes de travail spécifiques.

### 7.3. Fonctionnement du conseil d'administration

Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des voix des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement du conseil d'administration.

#### Article 8

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration élit en son sein un bureau composé au maximum de vingt membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME.

Les représentants de chacun de ces deux collèges sont désignés par les organisations définies à l'article 7.1 ci-dessus.

Chaque organisation pourra désigner un suppléant, membre du conseil d'administration, qui siègera au bureau en l'absence du titulaire.

Le bureau comprend en son sein :

- un président et un premier vice-président,
- deux vice-présidents ;
- un trésorier et un trésorier adjoint,
- un secrétaire et un secrétaire adjoint.

Les fonctions du bureau alternent tous les 2 ans entre le collège des salariés et celui des employeurs. Le président, le deuxième vice-président le trésorier adjoint et le secrétaire appartiennent à un collège, les premier et troisième vice-présidents, le trésorier et le secrétaire adjoint à l'autre.

Le président et le premier vice-président assurent la représentation paritaire de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité à l'égard des tiers.

Le bureau se réunit au minimum six (6) fois par an. Il est chargé de l'exécution des décisions du conseil d'administration dont il prépare les travaux et projets de délibération. Il arrête les comptes annuels.

Le bureau assure le suivi des missions et la bonne exécution des missions confiées aux sections paritaires professionnelles y compris par des demandes d'informations ponctuelles.

Pour l'arrêté des comptes, et en tant que de besoin s'agissant de la gestion, les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le bureau ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du bureau en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le bureau est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des voix des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement du bureau.

#### Article 9

En vigueur non étendu

Une conférence annuelle est organisée une fois par an avec toutes les branches professionnelles, ainsi que les entreprises et les organismes relevant de l'interprofession relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité afin d'échanger sur l'activité et les perspectives de l'opérateur de compétences. Le rapport de gestion et le rapport financier leur sont présentés à cette occasion.

Cette conférence est convoquée par la présidence paritaire.

L'ordre du jour, les modalités de fonctionnement, les documents à mettre à la disposition des participants sont arrêtés par le conseil d'administration.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement interne de la conférence annuelle.

#### Article 10

En vigueur non étendu

La présidence paritaire est composée du président et du premier vice-président.

Le président ou, en son absence, le premier vice-président préside le bureau et le conseil d'administration.

La présidence établit l'ordre du jour des réunions du conseil d'administration, du bureau et du comité des risques et d'audit, et du comité de rémunération.

Le président assisté du premier vice-président a en charge la représentation de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité devant tout organisme public ou privé, ainsi que devant toute juridiction. Les actes et délibérations engageant l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont signés paritairement.

Le président et le premier vice-président de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont respectivement directeur de la publication et rédacteur en chef de l'ensemble des publications éditées par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et sont membres du comité de rédaction.

#### Article 11

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration dote l'opérateur de compétences des entreprises de proximité d'un dispositif de contrôle interne. Il surveille l'efficacité du dispositif de contrôle interne et de gestion des risques de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Il veille au respect des principes en matière de conflits d'intérêts et de transparence, dans le respect des textes en vigueur.

Le comité des risques et d'audit est composé d'au maximum 20 membres émanant du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Le périmètre des missions du comité des risques et d'audit, ses modalités de fonctionnement et les responsabilités de ses membres sont fixés par le règlement intérieur.

## Article 12

En vigueur non étendu

Il est constitué dans les meilleurs délais, après décision par le conseil d'administration, des SPP pour tenir compte des spécificités des secteurs multibranches et des branches professionnelles entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

En fonction des sujets et des convergences d'intérêts entre les différentes branches professionnelles concernées, des travaux communs de plusieurs SPP peuvent être organisés, à leur initiative ou sur proposition du conseil d'administration.

### 12.1. Composition et missions des sections paritaires professionnelles de branche ou interbranches

Chaque section paritaire professionnelle est composée :

- pour le collège salarié, d'au moins un représentant par organisation syndicale représentative uniquement dans le champ de la ou des conventions collectives concernées par la section professionnelle ;
- pour le collège employeur, au total, d'autant de représentants de la ou des organisation(s) professionnelle(s) représentative(s) dans le champ d'au moins une des conventions collectives concernées par la section professionnelle.

Les organisations désignent des membres suppléants qui ne peuvent siéger qu'en l'absence du titulaire.

Pour éclairer les décisions du conseil d'administration, un représentant par organisation syndicale de salariés représentée au conseil d'administration peut assister aux réunions des SPP, sans toutefois participer aux débats ni disposer d'un droit de vote.

Ses modalités de composition et de fonctionnement sont précisées au règlement intérieur.

Les SPP ont notamment pour missions, dans leurs champs respectifs, et dans le cadre des orientations définies par les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) :

- d'élaborer les propositions de modalités de financement au titre de la section « alternance » et de la section « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », ainsi que, le cas échéant, au titre des contributions conventionnelles, conformément aux stipulations des accords de branche instituant contributions, en définissant, si nécessaire, des règles communes pour l'ensemble des branches professionnelles relevant du même secteur ;
- d'analyser la situation budgétaire de la section et de proposer au conseil d'administration le cas échéant, les arbitrages nécessaires.
- d'analyser et évaluer, la réalisation des actions de formation relevant :
  - du contrat de professionnalisation ;
  - du dispositif de promotion ou de reconversion par alternance ;
  - du plan de développement de compétences des entreprises de moins de 50 salariés, y compris celles financées sur les contributions conventionnelles ;
  - du compte personnel de formation ;
  - du contrat d'apprentissage ;
- de suivre la mise en œuvre des projets réalisés pour le compte des secteurs et des branches professionnelles représentés dans la section.

Ces propositions des SPP sont soumises pour validation au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

En tant que de besoin, le conseil d'administration peut créer, conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, une section particulière au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité avec une gouvernance patronale.

L'opérateur de compétences assure le secrétariat technique des sections paritaires professionnelles.

### 12.2. Composition et missions de la section professionnelle paritaire de l'interprofession (SPPI)

Les parties signataires décident de mettre en place au niveau national une SPPI.

La SPPI est composée, à parité, de deux collèges.

Chacun des collèges est composé de dix titulaires et de dix suppléants.

Les membres du collège patronal sont désignés à parts égales par l'U2P et la CPME, en priorité parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession.

Les membres du collège des salariés sont désignés, à égalité pour chacune d'entre elles, par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel signataires de l'accord constitutif de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

La SPPI est présidée, alternativement tous les 2 ans, par un représentant d'un des deux collèges. Les représentants des deux collèges sont désignés par leur collège respectif. Le collège qui n'assume pas la présidence désigne la vice-présidence de la SPPI.

Elle se réunit en tant que de besoin, à la demande d'au moins deux organisations, formulée par écrit auprès du président de la SPPI et en tout état de cause au moins une fois par an.

Les décisions de la SPPI sont prises selon des modalités définies dans le règlement intérieur.

Pour ses travaux, la SPPI a recours aux moyens techniques de l'opérateur de compétences de proximité.

Elle a pour mission de définir, valider et mettre à jour pour les salariés des entreprises non couvertes par un accord de branche ou par accord collectif :

- les catégories de personnes bénéficiant, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'action de formation et assimilées allant au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ;
- les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquels la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois ;
- les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas 6 mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation, d'une durée minimale de 12 mois et a été rompu sans que ces personnes soient à l'initiative de cette rupture ;
- les priorités en matière de contrat de professionnalisation et les niveaux de prise en charge dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage et de la promotion ou reconversion par alternance.

## Article 13

Un comité de nomination est chargé de sélectionner et proposer un ou plusieurs candidats au poste de directeur, au choix du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Le comité de nomination est composé d'au maximum 20 membres émanant du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

#### Article 14

En vigueur non étendu

Un comité de rémunération aide le conseil d'administration à fixer les éléments constitutifs et les évolutions du contrat de travail du directeur et des principaux cadres dirigeants et notamment leur rémunération, incluant les éléments annexes (avantages en nature, retraite supplémentaire...).

Le comité de rémunération reçoit chaque année une information sur l'ensemble des éléments de ces rémunérations sur lesquelles il émet un avis, transmis pour décision au conseil d'administration.

Le comité de rémunération est composé d'un représentant par organisation signataire du présent accord, dont le président et le trésorier.

#### Article 15

En vigueur non étendu

Une commission financière prépare les décisions du conseil d'administration en matière de gestion financière.

Elle comprend notamment le trésorier et le trésorier adjoint.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement sont précisées par le règlement intérieur.

#### Article 16

En vigueur non étendu

La commission certification prépare les décisions du conseil d'administration visant à harmoniser, favoriser la mutualisation et planifier la mise en œuvre des travaux de certification commandée par les branches professionnelles.

La commission certification a notamment pour mission de mutualiser les travaux réalisés par les différents observatoires paritaires prospectifs de branche, et de définir des priorités dans les travaux de l'opérateur de compétences visant à accompagner les branches professionnelles dans la mise en œuvre de leur politique de certification.

La commission certification est composée de :

- 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel et membre du conseil d'administration ;
- autant de membres désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Ses modalités de fonctionnement sont définies au règlement intérieur.

#### Article 17

En vigueur non étendu

La commission apprentissage et professionnalisation a pour missions :

- d'examiner les niveaux et critères de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation (dont le dispositif de promotion ou de reconversion par alternance) ;
- d'assurer en tant que de besoin l'appui technique pour la fixation des niveaux et des critères de prise en charge des contrats en alternance.

Cette commission s'assure notamment du respect des dispositions issues des articles D. 6332-5 et D. 6332-6 du code du travail.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement sont définies par le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

La commission apprentissage et professionnalisation formule également des propositions et des préconisations en vue de la promotion et de l'information sur les dispositifs de formation en alternance au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Elle a également pour mission d'assurer le suivi et la mise en œuvre de la convention de coopération établie le cas échéant entre l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et le ou (les) ministère(s) concerné(s).

#### Article 18

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration, définit, suit et aménage les budgets consolidés au sein de sections financières, et notamment des sections suivantes :

- professionnalisation ;
- apprentissage ;
- plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- le cas échéant :
  - une section dédiée aux contributions conventionnelles ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue versées en application d'un accord de branche ;
  - une section dédiée aux contributions versées sur une base volontaire par l'entreprise.

Le conseil d'administration décide chaque année de la mise en œuvre de la mutualisation élargie. Il fixe chaque année les critères d'attribution de fonds mutualisés.

À compter de 2020, en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité collecte et répartit la taxe d'apprentissage selon les modalités définies à l'article L. 6241-2 du code du travail.

#### Article 19

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 5.5 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019, la commission paritaire régionale représente, sur sa région, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

Les commissions paritaires régionales ont notamment pour missions de :

- suivre la mise en œuvre, au niveau régional, des missions de l'opérateur de compétences décrites à l'article 4 de l'accord national interprofessionnel constitutif de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité du 27 février 2019 ;
- représente sur son territoire l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, notamment auprès de l'État en région, du conseil régional et des autres collectivités territoriales, et des partenaires.

La commission paritaire régionale comprend 20 membres désignés au niveau régional, agréés respectivement par chacune des organisations interprofessionnelles représentatives, signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019, au plan national.

La commission paritaire régionale est constituée :

- pour la partie patronale : 10 représentants répartis à parts égales entre l'U2P et la CPME ;

- pour la partie salariée : 10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, à raison de deux représentants par organisation, signataire du présent accord.

Chaque organisation a la possibilité de désigner un suppléant. Le suppléant peut siéger mais il ne vote qu'en l'absence d'un titulaire.

Les désignations sont transmises à la présidence de l'opérateur de compétences.

Cette commission paritaire désigne un président et un vice-président choisis dans chacun des deux collèges.

Les modalités de fonctionnement des commissions paritaires régionales sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

#### Article 20

En vigueur non étendu

Le mandat des administrateurs et des membres des comités, des commissions, et des SPP est bénévole.

##### 20.1. Règles de compatibilité des mandats

En application des articles L. 6332-2-1 et R. 6332-12 du code du travail, tous les administrateurs et membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP titulaires d'un mandat au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ne peuvent être salarié ou administrateur d'un organisme de crédit, ni être salarié ou administrateur d'un établissement de formation.

Toute difficulté ou toute question à ce sujet doit être portée à la connaissance du commissaire aux comptes.

##### 20.2. Prise en charge des frais liés à l'exercice du mandat

Les modalités de prise en charge des frais exposés par les administrateurs et les membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP, dans l'exercice de leur mandat, sont définies dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

##### 20.3. Formation des administrateurs

Dès leur entrée en fonction, les administrateurs de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité bénéficient d'une formation liée à leur mandat.

Les frais de formation des administrateurs et des membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP pour l'exercice de leurs mandats, sont financés dans le cadre des dispositions prévues par les textes en vigueur.

Les modalités de cette prise en charge sont précisées au règlement intérieur.

#### Article 21

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité devra mettre en place un dispositif de coordination et de circulation de l'information entre les membres siégeant au sein de ses différentes instances.

Les informations reçues dans le cadre du mandat ont un caractère confidentiel et ne peuvent pas être divulguées, à l'exception des organisations qui les ont désignées.

#### Article 22

En vigueur non étendu

La direction opérationnelle de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est assurée par un directeur général. Il est nommé par le conseil d'administration sur proposition du comité de nomination.

Les missions du directeur général sont définies par le règlement intérieur.

### III. - Organisation financière

#### Article 23

En vigueur non étendu

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, sont celles définies à l'article 6 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019. Elles sont gérées conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables à chaque catégorie de ressources.

#### Article 24

En vigueur non étendu

Les dépenses de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont engagées conformément aux dispositions législatives réglementaires et conventionnelles en vigueur. Les modalités d'engagement sont fixées par le règlement intérieur.

#### Article 25

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration désigne l'expert-comptable et nomme le commissaire aux comptes et son suppléant. Conformément aux dispositions légales, ils sont tous issus de cabinets distincts.

### IV. - Dispositions diverses

#### Article 26

En vigueur non étendu

Le bureau de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité élabore le règlement intérieur de l'organisme qui précise notamment :

- les modalités de fonctionnement du conseil d'administration ;

- les modalités de fonctionnement des divers organes qui contribuent au fonctionnement de l'organisme ;

- les procédures d'engagement des dépenses.

Le règlement intérieur est soumis au conseil d'administration pour validation.

#### Article 27

En vigueur non étendu

Pour mener à bien ses missions au service des branches professionnelles, des entreprises et de leurs salariés, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité s'appuiera en priorité sur les compétences et les qualifications déjà disponibles.

#### Article 28

En vigueur non étendu

Les présents statuts ne peuvent être modifiés que par un avenant négocié entre les organisations signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif



du 27 février 2019 et celles y ayant adhéré ultérieurement.

#### Article 29

En vigueur non étendu

La durée de validité des présentes dispositions est à durée indéterminée.

#### Article 30

En vigueur non étendu

La dissolution de l'organisme ne peut avoir lieu que par la dénonciation de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

En cas de dissolution, les biens et les droits détenus par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont dévolus conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Cette dévolution, approuvée par l'assemblée générale, est soumise à l'accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle.

#### Article 31

En vigueur non étendu

Les présents statuts feront l'objet d'un dépôt auprès de la préfecture du siège de l'organisme.



**Textes parus au JORF**



**Arrêté du 17 décembre 2010 portant extension de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques et d'un avenant à ladite convention**

Paru au JORF du 2010-12-26

Article 1

Les dispositions de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques du 13 décembre 2007 sont rendues obligatoires aux associations et groupements cynégétiques locaux employant des salariés et aux fédérations départementales, interdépartementales et régionales de chasseurs sous les réserves suivantes :

L'article 2.2, alinéa 5, est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2142-6 du code du travail.

L'article 3.2.2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail et des articles 11-I et 12-I de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

Les premier et deuxième points de l'article 4.2.2 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1221-19 du code du travail et de l'article 2-II de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.

L'article 4.2.2, dernier alinéa, est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1221-25 du code du travail issu de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.

L'article 5.1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

L'article 5.2.4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 3231-6 du code du travail.

L'article 5.4, antépénultième alinéa, est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3133-6 du code du travail.

L'avenant n° 4 du 22 mai 2008 relatif à la rémunération à la convention collective nationale susvisée est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des textes visés à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de la convention et de l'avenant susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2008/32, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 10 janvier 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en commission des accords de retraite et de prévoyance du 18 octobre 2010**

Paru au JORF du 2011-01-22

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés, anciens salariés et leurs ayants droit compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques (n° 2697) du 13 décembre 2007 les dispositions de l'accord du 13 décembre 2007 (BO 2008/7), ayant pour objet l'instauration d'un régime de retraite supplémentaire, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés, anciens salariés et leurs ayants droit compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques (n° 2697) du 13 décembre 2007 les dispositions de l'accord du 22 mai 2008 (BO 2008/32), ayant pour objet de modifier certaines dispositions du régime de retraite supplémentaire, instauré par l'accord du 13 décembre 2007, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés, anciens salariés et leurs ayants droit compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries métallurgiques et assimilées de Vendée (n° 2489) du 16 décembre 2004 les dispositions de l'avenant du 30 juillet 2009 (BO 2009/41) à l'accord du 25 mars 2008 ayant pour objet de clarifier les modalités d'application du régime de prévoyance conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés, anciens salariés et leurs ayants droit compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16) du 21 décembre 1950, les dispositions de l'accord professionnel du 25 novembre 2009 (BO 2010/12) ayant pour objet la désignation d'un organisme assureur, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés, anciens salariés et leurs ayants droit compris dans le champ d'application de l'accord collectif du 20 décembre 2006 (n° 2629) instituant des garanties collectives et obligatoires au profit des intermittents du spectacle, les dispositions de l'avenant n° 2 du 18 décembre 2009 (BO 2010/13) ayant pour objet la modification des modalités de financement du régime de prévoyance instauré par l'accord susvisé.

## Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés, anciens salariés et leurs ayants droit compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement et de l'équipement du foyer (n° 1880) du 31 mai 1995, les dispositions de l'avenant n° 3 du 8 décembre 2009 (BO 2010/14) ayant pour objet de mettre en œuvre le maintien des garanties prévues par le régime de prévoyance en application du dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'Accord national interprofessionnel (ANI) sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

## Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés, anciens salariés et leurs ayants droit compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros, et conserves de viande (n° 1586) du 9 avril 1990, les dispositions de l'avenant n° 1 du 28 janvier 2010 (BO 2010/19) ayant pour objet de mettre en œuvre le maintien des garanties prévues par le régime de prévoyance en application du dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'Accord national interprofessionnel (ANI) sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

## Article 8

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

## Article 9

Le directeur de la sécurité sociale et le directeur du budget sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

### **Arrêté du 10 août 2011 portant extension d'un avenant à l'accord professionnel instaurant un régime de retraite supplémentaire conclu dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques**

Paru au JORF du 2011-10-18

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés, anciens salariés et leurs ayants droit compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques (n° 2697) du 13 décembre 2007, les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord professionnel du 13 décembre 2007, conclu le 14 décembre 2010, ayant pour objet la désignation de l'organisme assureur du régime de retraite supplémentaire, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 1er est étendu à l'exclusion des termes : « et géré par l'intermédiaire de la société Mercer » comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

## Article 3

Le directeur de la sécurité sociale et le directeur du budget sont responsables, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/7, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

### **Arrêté du 21 octobre 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques (n° 2697)**

Paru au JORF du 2011-11-25

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques du 13 décembre 2007, les dispositions de l'avenant n° 8 du 18 décembre 2009, relatif à la rémunération, à la convention collective nationale susvisée.

L'avenant qui ne prévoit pas, au niveau de la branche, les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail ainsi que sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi et de la santé et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/13, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 18 septembre 2012 portant extension d'un accord et d'avenants conclus dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques (n° 2697)**

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques du 13 décembre 2007, les dispositions de :

- l'avenant n° 7 du 18 décembre 2009 relatif au contrat à durée déterminée à objet défini à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 9 du 24 juin 2010 relatif à la rémunération à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application, d'une part, des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

- l'accord n° 1 du 14 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle et à la contribution légale au FPSPP, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord et lesdits avenants.

#### Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord et des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2010/12 (avenant n° 7), n° 2010/32 (avenant n° 9) et n° 2011/7 (accord n° 1), disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 18 septembre 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques (n° 2697)**

Paru au JORF du 2012-09-25

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques du 13 décembre 2007, les dispositions de l'avenant n° 10 du 31 mai 2011 relatif à la rémunération à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/30, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 23 novembre 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques (n° 2697)**

Paru au JORF du 2012-11-30

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques du 13 décembre 2007, les dispositions de l'accord n° 2 du 27 mars 2012 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa de l'article 5.1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail.

L'article 6.1 est étendu sous réserve de l'agrément ministériel pris en application de l'article R. 6332-3 du code du travail de l'AGEFOS-PME pour les entreprises relevant de la branche des structures associatives cynégétiques.

Le dernier tiret du premier alinéa de l'article 6.3.1 et le dernier tiret de l'article 6.3.2 sont exclus de l'extension, comme contrevenant aux dispositions de l'article R. 6332-47 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

## **Arrêté du 19 décembre 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 6 décembre 2012**

Paru au JORF du 2012-12-23

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, les dispositions de :

- l'accord du 4 juillet 2012 (BO n° 2012/37) relatif au répertoire des qualifications et certifications des services de l'automobile, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 19 du 27 juin 2012 (BO n° 2012/36) à l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 63 du 4 juillet 2012 (BO n° 2012/36) relatif à la migration des contrats d'assurance à l'IPSA pour la gestion des garanties obligatoires de prévoyance visées à l'article 1-26 (a) de la convention collective nationale, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 64 du 4 juillet 2012 (BO n° 2012/36) relatif aux garanties obligatoires de prévoyance visées à l'article 1-26 (a) de la convention collective nationale, à la convention collective susvisée.

### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 20 mars 2012 (BO n° 2012/37) relatif à la Commission paritaire nationale de l'emploi dans les industries du bois et de l'importation du bois.

### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 843) du 19 mars 1976, les dispositions de l'avenant n° 12 du 27 juin 2012 (BO n° 2012/38) à l'avenant n° 83 relatif à la mise en place d'un régime de « remboursement complémentaire de frais de soins de santé », à la convention collective nationale susvisée.

### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes thématiques (n° 2411) du 23 juillet 2004, les dispositions de l'avenant n° 5 du 21 décembre 2011 (BO n° 2012/08) relatif au régime de prévoyance, à la convention collective susvisée.

### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la couture parisienne (n° 303) du 10 juillet 1961, mise à jour le 6 décembre 1971, tel que modifié par l'avenant n° 33 du 22 mars 1996, les dispositions de l'avenant n° 1 du 5 avril 2012 (BO n° 2012/27) modifiant l'accord relatif à la durée et à l'aménagement du travail signé le 20 janvier 2000, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet (n° 2149) du 11 mai 2000, les dispositions de l'avenant n° 42 du 5 avril 2012 (BO n° 2012/29) relatif aux conditions de reprise du personnel non-cadres par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marché public, à la convention collective susvisée.

### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif du 31 juillet 2008 instituant des garanties collectives et obligatoires décès, incapacité, invalidité mutualisées dans la branche des entreprises techniques au service de la création et de l'événement, les dispositions de l'avenant du 13 mars 2012 (BO n° 2012/31) portant révision de l'accord susvisé.

### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (n° 1043) du 11 décembre 1979, les dispositions de l'avenant n° 80 du 16 mars 2012 (BO n° 2012/33) portant modification des articles 16 et 17 de la convention collective nationale, à la convention collective nationale susvisée.

### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (n° 1278) du 21 octobre 1983, les dispositions de l'avenant n° 7 du 4 octobre 2011 (BO n° 2012/05) relatif à l'égalité de traitement entre les salariés hommes et femmes, à la convention collective nationale susvisée.

### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air (n° 1631), tel qu'il résulte de l'accord du 2 juin 1993 modifié par avenant n° 3 du 25 octobre 1995, les dispositions de l'avenant n° 1 du 16 mai 2012 (BO n° 2012/28) à l'accord national du 27 mai 2011 relatif au financement du paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif sectoriel régional (Corse) du 11 juillet 2007 relatif à la création d'une commission paritaire en région Corse conclu dans le secteur de l'hôtellerie, la restauration et les activités connexes, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 20 janvier 2009, les dispositions de l'avenant n° 1 du 11 mai 2011 (BO n° 2011/39) à l'accord du 19 février 2009 portant conciliation préventive des conflits du travail dans le cadre d'une commission paritaire locale, conclu dans le cadre de l'accord collectif sectoriel susvisé.

### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants (n° 1979) du 30 avril 1997, les dispositions de l'avenant n° 15 du 4 avril 2012 (BO n° 2012/27) relatif à la prévoyance, à la convention



collective nationale susvisée.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail (n° 897) du 20 juillet 1976, les dispositions de l'avenant n° 1 du 11 septembre 2012 (BO n° 2012/41) relatif à modification de l'article 3-1 de l'accord du 17 octobre 2011 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris le champ d'application de la convention collective des industries du travail des métaux de la Moselle (n° 714), du 1er février 1973, modifiée par le protocole d'accord du 19 octobre 1979 tel qu'étendu par arrêté du 10 avril 1980, complétée par l'avenant du 27 avril 1993, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions du protocole d'accord du 29 juin 2012 (BO n° 2012/37) relatif au départ volontaire et à la mise à la retraite, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine (n° 1996) du 3 décembre 1997, les dispositions de l'accord du 8 décembre 2011 (BO n° 2012/4) relatif au régime de prévoyance des salariés cadres et assimilés, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (n° 1555) du 1er juin 1989, les dispositions de :

- l'accord du 27 juin 2012 (BO n° 2012/38) relatif à la création d'un observatoire paritaire des métiers et des qualifications professionnelles, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'avenant du 27 juin 2012 (BO n° 2012/33) à l'accord du 6 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle, à la convention collective susvisée.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie (n° 292) du 1er juillet 1960, les dispositions de :

- l'accord du 20 juin 2012 (BO n° 2012/31) relatif à la délégation de collecte de la contribution au financement du paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'accord du 20 juin 2012 (BO n° 2012/31) relatif au financement et au fonctionnement du paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de propreté et des services associés (n° 3043) du 26 juillet 2011, les dispositions de l'accord du 25 juillet 2012 (BO n° 2012/36) relatif aux séniors, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et commerces de la récupération et du recyclage du Nord et du Pas-de-Calais (n° 637) du 6 décembre 1971, devenue convention collective nationale des industries et commerce de la récupération et du recyclage par l'avenant n° 1 du 12 janvier 2010, les dispositions de l'accord du 29 mai 2012 (BO n° 2012/31) relatif au développement de l'apprentissage dans la profession du recyclage et sa prise en charge par le FORCO au titre des fonds de professionnalisation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application des conventions collectives nationales des sociétés d'assurances (n° 1672) du 27 mai 1992 et de l'inspection d'assurance (n° 1679) du 27 juillet 1992, les dispositions de l'accord du 12 décembre 2011 (BO n° 2012/6) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels par les sociétés d'assurances, conclu dans le cadre des conventions collectives susvisées.

#### Article 21

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 22

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 5 mai 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques (n° 2697)**

Paru au JORF du 2015-05-13

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques du 13 décembre 2007, les dispositions de l'accord du 15 octobre 2013 relatif à la prorogation des mandats des membres représentants des salariés aux commissions paritaires nationales, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013-50, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 2 novembre 2015 portant extension d'avenants examinés en commission des accords de retraite et de prévoyance du 24 septembre 2015**

Paru au JORF du 2015-11-10

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés, anciens salariés et leurs ayants droit compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques (n° 2697) du 13 décembre 2007, les dispositions de l'avenant n° 2 du 6 décembre 2013 (BO 2014-3) à l'accord collectif professionnel sur le régime complémentaire santé des salariés du 13 décembre 2007.

### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés, anciens salariés et leurs ayants droit compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques (n° 2697) du 13 décembre 2007, les dispositions de l'avenant n° 3 du 6 décembre 2013 (BO 2014-3) à l'accord collectif professionnel sur le régime de prévoyance des salariés du 13 décembre 2007.

### Article 3

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée des avenants restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

### Article 4

Le directeur de la sécurité sociale et le directeur du budget sont responsables, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota.- Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère du travail, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 18 décembre 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 8 décembre 2015**

Paru au JORF du 2015-12-27

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) du 21 mai 2010 (n° 2941), les dispositions de :

- l'avenant n° 22-2015, conclu le 12 mai 2015 (BOCC 2015/46), à ladite convention collective.

### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, concernant les maisons à succursales, supermarchés et hypermarchés et les gérants mandataires non salariés liés à elles par un contrat de mandat (n° 1314), les dispositions de :

- l'avenant n° 61 relatif à la portabilité des garanties conventionnelles de prévoyance, conclu le 26 janvier 2015 (BOCC 2015/18), à ladite convention collective.

### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des ateliers chantiers d'insertion du 31 mars 2011 (n° 3016), les dispositions de :

- l'avenant n° 18 modifiant le titre I - Règles générales - Article 1er - Définition du champ d'application, conclu le 2 avril 2015 (BOCC 2015/40), à ladite convention collective.

### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'accord ouvrant temporairement un droit de capital de fin de carrière au bénéfice de certains salariés prenant avant 60 ans une retraite anticipée pour carrière longue, conclu le 18 mars 2015 (BOCC 2015/17), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord paritaire national relatif au RNQSA pour l'année 2016, conclu le 7 juillet 2015 (BOCC 2015/34), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord paritaire national relatif au RNCSA pour l'année 2016, conclu le 7 juillet 2015 (BOCC 2015/34), dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970 (n° 567), les dispositions de :

- l'accord relatif au régime de remboursement de frais de santé, conclu le 17 juillet 2015 (BOCC 2015/36), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997 (n° 2002), les dispositions de :

- l'accord portant sur les frais de santé, conclu le 23 juillet 2015 (BOCC 2015/39), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (n° 1619), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord du 13 mars 2015 portant instauration d'une couverture santé complémentaire collective à adhésion obligatoire, conclu le 21 mai 2015 (BOCC 2015/30), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques du 13 décembre 2007 (n° 2697), les dispositions de :

- l'accord interprétatif relatif à l'avenant n° 7 « règles applicables en matière de contrat à durée déterminée à objet défini », conclu le 29 mai 2015 (BOCC 2015/27), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 (n° 1043), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord collectif du 6 décembre 2013 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé, conclu le 2 juillet 2015 (BOCC 2015/36), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres topographes photogrammètres, experts-fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543), les dispositions de :

- l'avenant portant modification de l'accord du 13 octobre 2005, conclu le 25 juin 2014 (BOCC 2014/36), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'imprimerie de labour et des industries graphiques du 29 mai 1956 (n° 184), les dispositions de :

- l'accord paritaire relatif au régime de prévoyance conventionnelle, conclu le 1er décembre 2014 (BOCC 2015/2), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges du 16 mars 1998 (n° 2003), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord du 26 octobre 2012 sur la désignation et le suivi de l'organisme de prévoyance gestionnaire de la garantie décès prévue par l'article 38 de l'avenant « Mensuels », conclu le 11 mai 2015 (BOCC 2015/25), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cadres du négoce des matériaux de construction du 21 mars 1972 ((n° 652), de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du négoce des matériaux de construction du 17 novembre 1969 (n° 533) et de la convention collective nationale des ouvriers du négoce des matériaux de construction du 17 juin 1965 ((n° 398), les dispositions de :

- l'accord portant mise en oeuvre du pacte de responsabilité et de solidarité, conclu le 26 mars 2015 (BOCC 2015/39), dans le cadre desdites conventions collectives.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et des mètres-vérificateurs du 16 avril 1993 (n° 1726), les dispositions de :

- l'avenant n° 16 instituant le régime national de complémentaire santé, conclu le 9 septembre 2015 (BOCC 2015/41), à ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000 (n° 2128), les dispositions de :

- l'avenant n° 19 relatif aux garanties de santé, conclu le 26 mai 2015 (BOCC 2015/31), à ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 (n° 1431), les dispositions de :

- l'avenant n° 2 à l'accord prévoyance obligatoire des salariés non cadres du 14 juin 2011, conclu le 4 juin 2015 (BOCC 2015/36), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord relatif au régime de prévoyance du 15 décembre 2014, conclu le 16 mars 2015 (BOCC 2015/17), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial du 10 octobre 1984 (n° 1316), les dispositions de :

- l'avenants n° 3 relatif à la formation professionnelle modifiant l'avenant n° 45 du 16 novembre 2004, conclu le 3 juin 2015 (BOCC 2015/35), à ladite convention collective.

Article 19

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 20

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 23 décembre 2015 portant extension de l'avenant n° 3 du 18 novembre 2014 à l'accord collectif professionnel sur le régime complémentaire santé des salariés relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques conclu le 18 novembre 2014**

Paru au JORF du 2015-12-27

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés, anciens salariés et leurs ayants droit compris dans son champ d'application, les dispositions de l'avenant n° 3 du 18 novembre 2014 à l'accord collectif professionnel sur le régime complémentaire santé des salariés relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques conclu le 18 novembre 2014.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit texte.

Article 3

Le directeur de la sécurité sociale et le directeur du budget sont responsables, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère du travail, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 7 avril 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques (n° 2697)**

Paru au JORF du 2016-04-16

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques du 13 décembre 2007, les dispositions de l'avenant n° 11 du 15 décembre 2015 relatif à l'octroi d'une prime de compensation des bas salaires, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 7 avril 2016.

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

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, porte-parole du Gouvernement,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques,

C. Ligeard

*Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016-2, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 22 avril 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques (n° 2697)**

Paru au JORF du 2016-05-03

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques du 13 décembre 2007, les dispositions de l'accord n° 3 du 12 décembre 2015, relatif à la formation professionnelle continue, à la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa de l'article 4.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-1 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 4.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-12 du code du travail.

Les deuxième et dernier alinéas de l'article 4.3.3 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-17 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 9-3 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 22 avril 2016.

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

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, porte-parole du Gouvernement,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des affaires financières sociales et logistiques,

C. Ligeard

*Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/2, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 10 août 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques (n° 2697)**

Paru au JORF du 2016-08-17

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques du 13 décembre 2007, les dispositions de l'avenant n° 12 du 11 mai 2016, relatif à la rémunération, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 10 août 2016.

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

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, porte-parole du Gouvernement,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur adjoint des affaires financières, sociales et logistiques

P. Auzary

*Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016-24, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 10 mai 2017 portant extension de l'avenant n° 4 à l'accord collectif professionnel sur le régime complémentaire des salariés relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques**

Paru au JORF du 2017-05-13

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés, anciens salariés et leurs ayants droit compris dans son champ d'application, les dispositions de l'avenant n° 4 à l'accord collectif professionnel sur le régime complémentaire des salariés relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur de la sécurité sociale est responsable de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 10 mai 2017.

La ministre des affaires sociales et de la santé,

Pour la ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur de la sécurité sociale :

La cheffe de service, adjointe au directeur de la sécurité sociale,

M. Daudé

Le secrétaire d'Etat chargé du budget et des comptes publics,

Pour le secrétaire d'Etat et par délégation :

Par empêchement du directeur de la sécurité sociale :

La cheffe de service, adjointe au directeur de la sécurité sociale,

M. Daudé

*Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère du travail, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 3 août 2017 portant extension d'avenants examinés par la commission mentionnée à l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale**

Paru au JORF du 2017-08-18

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés, anciens salariés et leurs ayants droit compris dans son champ d'application, les dispositions de l'avenant n° 8 du 18 février 2016 à l'accord du 29 mai 1989 relatif au régime de prévoyance du négoce de l'ameublement.

A l'article 2, les mots « Ocirp » et « (Ocirp) » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.

L'article 3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

L'article 4 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 2231-5 et L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés, anciens salariés et leurs ayants droit compris dans son champ d'application, les dispositions de l'avenant n° 6 du 19 novembre 2015 à l'accord du 26 avril 2005 relatif au régime de prévoyance de la fabrication de l'ameublement.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés, anciens salariés et leurs ayants droit compris dans son champ d'application, les dispositions de l'avenant n° 5 du 20 décembre 2016 à l'accord collectif professionnel sur le régime complémentaire santé des salariés relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques.

L'article 1er est étendu sous réserve de l'application de l'article D. 911-1-1 du code de la sécurité sociale.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés, anciens salariés et leurs ayants droit compris dans son champ d'application, les dispositions de l'avenant n° 2 du 9 décembre 2016 à l'accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des salariés intérimaires dans les entreprises de travail temporaire.

Article 5

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 6

La directrice de la sécurité sociale est responsable de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 août 2017.

La ministre des solidarités et de la santé,

Pour la ministre et par délégation :

La cheffe de service, adjointe à la directrice de la sécurité sociale,

M. Daudé

Le ministre de l'action et des comptes publics,

Pour le ministre et par délégation :

La cheffe de service, adjointe à la directrice de la sécurité sociale,

M. Daudé

*Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère du travail, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 15 janvier 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques (n° 2697)**

Paru au JORF du 2018-01-24

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques du 13 décembre 2007, les dispositions de l'avenant n° 13 du 30 mai 2017 relatif à la rémunération, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture et de l'alimentation sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 janvier 2018.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur adjoint des affaires financières sociales et logistiques,

P. Auzary

*Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/29, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 13 juillet 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques (n° 2697)**

Paru au JORF du 2018-08-11

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques du 13 décembre 2007, les dispositions de l'accord de méthode du 5 septembre 2017 relatif au calendrier des négociations, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Les termes « (et notamment l'ordre public conventionnel de branche) » figurant à l'alinéa 2 du préambule et les termes « Négociation sur l'ordre public conventionnel » figurant dans le tableau de l'article II sont exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 2232-5-1 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective publiée au Journal officiel du 23 septembre 2017.

L'alinéa 1 de l'article V est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture et de l'alimentation sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 13 juillet 2018.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

Pour le ministre et par délégation,

Le directeur adjoint des affaires financières sociales et logistiques,

P. Auzary

*Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/41, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 22 août 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des structures**

## associatives cynégétiques (n° 2697)

Paru au JORF du 2018-08-28

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques du 13 décembre 2007, les dispositions de l'accord 20 septembre 2016 relatif à l'aménagement du temps de travail, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le A de l'article 2 est étendu sous réserve que ses références aux articles L. 3123-14-1 et L. 3122-2 soient entendues comme étant, respectivement, des références aux articles L. 3123-7, L. 3123-19 et L. 3123-27 et L. 3121-44 du code du travail.

Les B, C et D de l'article 2 sont étendus sous réserve :

- du respect des dispositions de l'article L. 3123-10 du code du travail ;
- qu'un accord négocié au niveau de l'entreprise ou de l'établissement détermine les modalités de regroupement des horaires, conformément aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 3123-19 du code du travail ;
- que leurs références aux articles L. 3123-14-2 et L. 3123-14-5 soient entendues comme étant, respectivement, des références au sixième et au septième alinéas de l'article L. 3123-7 du code du travail.

Le E de l'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-13 du code du travail et que les articles L. 3123-25 et L. 3123-15 auxquels il fait référence soient entendus comme étant, respectivement, les articles L. 3123-22 et L. 3123-13 du code du travail.

Le F de l'article 2 est étendu sous réserve qu'un accord négocié au niveau de l'entreprise ou de l'établissement détermine la période minimale de travail continue prévue par l'article L. 3123-25 du code du travail et que les articles L. 3122-2 et L. 3123-18 auxquels il fait référence soient entendus comme étant, respectivement, les articles L. 3121-44 et L. 3123-18 du code du travail.

Le F de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des arrêts de la Cour de Cassation du 9 janvier 2007 (n° 05-43962 bull. V, n° 1) et 13 juillet 2010 (n° 08-44550 Bull.V, n° 177), s'agissant de l'impact de l'absence du salarié malade en période haute de modulation sur sa rémunération et le seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

Le paragraphe « Exemples » figurant au F de l'article 3 est exclu de l'extension conformément à la jurisprudence de la Cour de Cassation précitée.

Le C de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-24 du code du travail, et sous réserve qu'un accord négocié au niveau de l'entreprise ou de l'établissement détermine la période minimale de travail continue prévue par l'article L. 3123-25 du code du travail.

Le C de l'article 5 est étendu sous réserve que soient précisées, par accord d'entreprise, les conditions de prise en compte pour la rémunération des salariés, des arrivées, départs et absences en cours de périodes, conformément aux dispositions du 4° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail et sous réserve que les stipulations relatives au dépassement de forfait ne fassent pas obstacle à l'application des articles L. 3121-59 et L. 3121-66 et du dernier alinéa du II de l'article L. 3121-64 du code du travail.

Le D de l'article 5 est étendu sous réserve qu'aucune autre absence assimilée à du temps de travail effectif sur la base de dispositions législatives ou réglementaires ne vienne diminuer les droits à jours de repos du salarié au forfait en jours (C. Cass. 3 novembre 2011, n° 10-18762).

L'article 5 est étendu sous réserve qu'un accord d'entreprise précise les modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion, conformément aux dispositions du 3° du II de l'article L. 3121-64 ou, à défaut, que l'employeur fixe lui-même ces modalités, conformément aux dispositions du II de l'article L. 3121-65 du code du travail.

La fixation des modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion peut consister à instaurer des règles d'utilisation des outils numériques par les salariés (définition de plages habituelles de travail en dehors desquelles le salarié est présumé non connecté, rappel que les courriels sont envoyés en priorité pendant ces plages et qu'un courriel reçu en dehors n'appelle pas de réponse immédiate sauf situations d'urgence prédéfinies) ou encore à prévoir un paramétrage informatique des outils numériques contribuant à une déconnexion efficiente (message automatique informant le salarié qu'il s'apprête à envoyer un courriel en dehors des plages habituelles de travail et l'invitant à différer son envoi, intégration d'alertes dans la signature des courriels précisant au destinataire qu'il n'est pas tenu d'y répondre immédiatement s'il le reçoit pendant ses temps de repos, voire interruption des serveurs pendant ces plages et les jours de repos hebdomadaire). Une analyse périodique des volumes de connexions et de messages envoyés sur certaines plages horaires peut contribuer à identifier un usage trop intensif des technologies numériques, lié à une surcharge de travail, et mettre en œuvre des mesures de prévention et d'accompagnement adaptées.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture et de l'alimentation sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 22 août 2018.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur adjoint des affaires financières sociales et logistiques,

P. Auzary

*Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/42, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

## Arrêté du 21 août 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques (n° 2697)

Paru au JORF du 2018-09-08

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques du 13 décembre 2007, les dispositions de l'avenant n° 14 du 5 septembre 2017 relatif aux dispositions de l'article 3.2, à la convention collective nationale susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.



Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture et de l'alimentation sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 août 2018.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur adjoint des affaires financières sociales et logistiques,

P. Auzary

*Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/41, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*



## **Nouveautés**



# Accord désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) (20 novembre 2018)

Date du texte : 2018-11-20

Publié au BOCC N° : 20190028

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des chasseurs de France (SNCF) (SNCF )
Organisations de salariés	UPTEC UNSA (UPTEC UNSA ) SNPFDC FGTA-FO (UPTEC UNSA )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)



## Liste des sigles





Sigle	Définition
AAH	Allocation aux adultes handicapés
ACOSS	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
AGEFOS	Organisme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle
AGF	Assurances générales de France
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
ALD	Affections de Longue Durée
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APA	Allocation personnalisée d'autonomie
BEP	Brevet d'études professionnelles
BEPA	Brevet d'études professionnelles agricole
BNP	Banque nationale de placement
BO	Bulletin officiel
BPJEPS	Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport
BT	Brevet de technicien
BTS	Brevet de technicien supérieur
BTSA	Brevet de technicien supérieur agricole
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CAPA	Certificat d'aptitude professionnelle agricole
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CESU	Chèque emploi-service universel
CFPA	Certificat de formation professionnelle des adultes
CIF	Congé individuel de formation
CIRSIC	Institution gérant le premier niveau du régime de retraite, c'est-à-dire les opérations de retraite obligatoire.
CLIC	Centre local d'information et de coordination
CMAS	Confédération mondiale des activités subaquatiques
CNCP	Commission nationale de la certification professionnelle
CNED	Centre national d'enseignement à distance
CPCEA	Caisse de prévoyance des cadres d'entreprises agricoles
CPF	Compte personnel de formation
CPME	Confédération des petites et moyennes entreprises
CPN	Commission paritaire nationale
CPNAA	Commissions paritaires nationales d'application de l'accord
CPNC	Commission paritaire nationale de conciliation
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEF	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPNP	Commission paritaire nationale de prévoyance
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CPRPSNCF	caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la Société Nationale des Chemins de Fer
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CUI	Contrat unique d'insertion
DDAF	Direction départementale de l'Agriculture et de la Forêt
DGEFP	Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle
DGT	Direction générale du travail
DIF	Droit individuel à la formation
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DOM	Départements d'outre-mer
DUT	Diplôme universitaire de technologie
ENIM	Etablissement national des invalides de la marine
FGTA	Fédération générale des travailleurs de l'agriculture
FO	Force ouvrière
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
GPEC	Gestion prévisionnelle des em
HT	Hors taxes
IAD	Invalidité absolue et définitive
IDCC	Identifiant de convention collective
INM	Indice négocié majorable
JRTT	Jours de réduction du temps de travail
MDPH	Maisons départementales des personnes handicapées
MSA	Mutualité sociale agricole
MSAB	Masse salariale annuelle brute
NAO	Négociation annuelle obligatoire
OCTA	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
ONCFS	Office national de la chasse et de la faune sauvage
OPACIF	Organisme paritaire agréé du congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO	Opérateur de compétence
PME	Petites et moyennes entreprises
PMI	Petite moyenne industrie
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale

<b>Sigle</b>	<b>Définition</b>
RCS	Registre des commerces et des sociétés
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RSA	Revenu de solidarité active
RTT	Réduction du temps de travail
SA	Société anonyme
SAMU	Service d'assistance médicale urgente
SDITEPSA	Service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SPP	Section professionnelle paritaire
SRITEPSA	Service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles
SSIAD	Services de soins infirmiers à domicile
TA	Tranche A
TB	Tranche B
TOM	Territoires d'outre-mer
TPE	Très petite entreprise
TTC	Toutes taxes comprises
ULM	Ultraléger motorisé
VAE	Validation des acquis de l'expérience

## Liste thématique



Theme	Titre	Article	Page
Arrêt de travail, Maladie	Régime de retraite et de prévoyance (Convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques du 13 décembre 2007)	Article 5.3	5
	Régime de retraite et de prévoyance (Convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques du 13 décembre 2007)	Article 5.3	5
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques du 13 décembre 2007)	Article 1.1	1
	Champ d'application (Accord du 13 décembre 2007 relatif au régime de retraite supplémentaire)	Article 1er	15
Congés annuels	Congés (Convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques du 13 décembre 2007)	Article 5.5	6
Congés exceptionnels	Congés (Convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques du 13 décembre 2007)	Article 5.5	6
Démission	Démission (Convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques du 13 décembre 2007)	Article 4.4	4
Frais de santé	Accord du 7 décembre 2006 relatif au régime de complémentaire santé (Accord du 7 décembre 2006 relatif au régime de complémentaire santé)	Article Tableau	13
	Accord du 7 décembre 2006 relatif au régime de complémentaire santé (Accord du 7 décembre 2006 relatif au régime de complémentaire santé)	Article Tableau	14
	Avenant n° 2 du 6 décembre 2013 à l'accord du 7 décembre 2006 relatif au régime complémentaire frais de santé (Avenant n° 2 du 6 décembre 2013 à l'accord du 7 décembre 2006 relatif au régime complémentaire frais de santé)	Article 3	37
	Taux de cotisation au régime frais de santé (Avenant n° 3 du 18 novembre 2014 à l'accord du 7 décembre 2006 relatif au régime complémentaire santé)	Article 1er	41
Indemnités de licenciement	Licenciement (Convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques du 13 décembre 2007)	Article 4.3	4
Maternité, Adoption	Accord du 7 décembre 2006 relatif au régime de complémentaire santé (Accord du 7 décembre 2006 relatif au régime de complémentaire santé)	Article Tableau	13
	Congés (Convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques du 13 décembre 2007)	Article 5.5	6
	Taux de cotisation au régime frais de santé (Avenant n° 3 du 18 novembre 2014 à l'accord du 7 décembre 2006 relatif au régime complémentaire santé)	Article 1er	41
Période d'essai	Conditions de recrutement (Convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques du 13 décembre 2007)	Article 4.2	4
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Démission (Convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques du 13 décembre 2007)	Article 4.4	4
	Licenciement (Convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques du 13 décembre 2007)	Article 4.3	4
Prime, Gratification, Treizieme mois	Définition et mode de calcul de la prime dite de compensation des bas salaires (Avenant n° 11 du 15 décembre 2015 relatif à l'octroi d'une prime de compensation des bas salaires)	Article 2	85
	Rémunérations accessoires (Convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques du 13 décembre 2007)	Article 5.2	5
	Titre IV : Personnels techniques (Convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques du 13 décembre 2007)		9
Salaires	Avantage familial conventionnel (Avenant n° 4 du 22 mai 2008 relatif aux rémunérations)	Article 2	79
	Avantage familial conventionnel (Avenant « Salaires » n° 5 du 18 juin 2009)	Article 2	79
	Avantage familial conventionnel (Avenant n° 8 du 18 décembre 2009 relatif à la rémunération)	Article 2	80
	Avantage familial conventionnel (Avenant n° 12 du 11 mai 2016 relatif à la rémunération)	Article 2	86
	Avenant n° 12 du 11 mai 2016 relatif à la rémunération (Avenant n° 12 du 11 mai 2016 relatif à la rémunération)		86
	Avenant n° 12 du 11 mai 2016 relatif à la rémunération (Avenant n° 12 du 11 mai 2016 relatif à la rémunération)	Article 3	86
	Constat d'échec des négociations (Procès-verbal de désaccord du 4 septembre 2013 relatif aux négociations salariales pour l'année 2013)		84
	Constat d'échec des négociations (Procès-verbal de désaccord du 20 mai 2014 relatif aux négociations salariales pour l'année 2014)		85
	Définition des « bas revenus » au niveau de la branche (Avenant n° 11 du 15 décembre 2015 relatif à l'octroi d'une prime de compensation des bas salaires)	Article 1er	85
	Définition et mode de calcul de la prime dite de compensation des bas salaires (Avenant n° 11 du 15 décembre 2015 relatif à l'octroi d'une prime de compensation des bas salaires)	Article 2	85
	Préambule (Procès-verbal de désaccord du 11 septembre 2012 relatif aux négociations salariales annuelles)		83
	Valeur de l'indice négocié majorable (Avenant « Salaires » n° 5 du 18 juin 2009)	Article 1er	79
	Valeur de l'indice négocié majorable (INM) (Avenant n° 4 du 22 mai 2008 relatif aux rémunérations)	Article 1er	78
	Valeur de l'indice négocié majorable (INM) (Avenant n° 8 du 18 décembre 2009 relatif à la rémunération)	Article 1er	80
	Valeur de l'indice négocié majorable (INM) (Avenant n° 9 du 24 juin 2010 relatif aux salaires et à la valeur du point INM)	Article 1er	81
	Valeur de l'indice négocié majorable (INM) (Avenant n° 10 du 31 mai 2011 relatif aux salaires et à la valeur du point INM)	Article 1er	82
Valeur de l'indice négocié majorable (INM) (Avenant n° 12 du 11 mai 2016 relatif à la rémunération)	Article 1er	86	
Valeur de l'indice négocié majorable (INM) (Avenant n° 13 du 30 mai 2017 relatif à la rémunération)	Article 1er	86	
Sanctions	Sanctions (Convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques du 13 décembre 2007)	Article 5.7	7
Visite médicale	Conventions de forfait en jours susceptibles d'être proposées aux cadres autonomes (Accord du 20 septembre 2016 relatif à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail)	Article 5	63
	Conventions de forfait en jours susceptibles d'être proposées aux cadres autonomes (Avenant n° 1 du 29 janvier 2020 à l'accord du 20 septembre 2016 relatif à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail)	Article 5	75
	Modalités de recrutement (Convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques du 13 décembre 2007)	Article 4.1	3
	Moyens de travail (Convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques du 13 décembre 2007)	Article 5.6	6



## Liste chronologique





Date	Texte	Page
2006-12-07	Accord du 7 décembre 2006 relatif au régime de complémentaire santé	12
	Accord du 7 décembre 2006 relatif au régime de prévoyance « décès-invalidité-incapacité »	9
2007-12-13	Accord du 13 décembre 2007 relatif au régime de retraite supplémentaire	15
	Convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques du 13 décembre 2007	1
2008-05-22	Avenant du 22 mai 2008 relatif au régime de retraite supplémentaire	16
	Avenant n° 4 du 22 mai 2008 relatif aux rémunérations	78
2009-06-18	Avenant « Salaires » n° 5 du 18 juin 2009	79
2009-11-03	Avenant n° 6 du 3 novembre 2009 relatif à la période d'essai	17
2009-12-18	Avenant n° 7 du 18 décembre 2009 relatif au contrat à durée déterminée à objet défini	18
	Avenant n° 8 du 18 décembre 2009 relatif à la rémunération	80
2010-06-24	Avenant n° 9 du 24 juin 2010 relatif aux salaires et à la valeur du point INM	81
2010-12-14	Accord n° 1 du 14 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle	20
	Avenant n° 1 du 14 décembre 2010 à l'accord du 13 décembre 2007 relatif au régime de retraite supplémentaire	19
2010-12-26	Arrêté du 17 décembre 2010 portant extension de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques et d'un avenant à ladite convention	JO-1
2011-01-22	Arrêté du 10 janvier 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en commission des accords de retraite et de prévoyance du 18 octobre 2010	JO-1
2011-05-31	Avenant n° 10 du 31 mai 2011 relatif aux salaires et à la valeur du point INM	82
2011-10-18	Arrêté du 10 août 2011 portant extension d'un avenant à l'accord professionnel instaurant un régime de retraite supplémentaire conclu dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques	JO-2
2011-11-25	Arrêté du 21 octobre 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques (n° 2697)	JO-2
2012-03-27	Avenant n° 1 du 27 mars 2012 relatif au régime complémentaire frais de santé	21
	Avenant n° 1 du 27 mars 2012 relatif au régime de prévoyance	33
2012-09-11	Avenant n° 2 du 11 septembre 2012 relatif au régime de retraite supplémentaire	34
	Procès-verbal de désaccord du 11 septembre 2012 relatif aux négociations salariales annuelles	83
2012-09-25	Arrêté du 18 septembre 2012 portant extension d'un accord et d'avenants conclus dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques (n° 2697)	JO-3
	Arrêté du 18 septembre 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques (n° 2697)	JO-3
2012-11-30	Arrêté du 23 novembre 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques (n° 2697)	JO-3
2012-12-23	Arrêté du 19 décembre 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 6 décembre 2012	JO-4
2013-02-06	Avenant n° 2 du 6 février 2013 à l'accord du 7 décembre 2006 relatif aux taux de cotisation au régime prévoyance	34
2013-09-04	Procès-verbal de désaccord du 4 septembre 2013 relatif aux négociations salariales pour l'année 2013	83
2013-10-15	Accord du 15 octobre 2013 relatif à la prorogation des mandats des IRP	35
2013-12-06	Avenant n° 2 du 6 décembre 2013 à l'accord du 7 décembre 2006 relatif au régime complémentaire frais de santé	36
	Avenant n° 3 du 6 décembre 2013 à l'accord du 7 décembre 2006 relatif au régime de prévoyance	39
2014-05-20	Procès-verbal de désaccord du 20 mai 2014 relatif aux négociations salariales pour l'année 2014	84
2014-06-30	Avenant n° 3 du 30 juin 2014 à l'accord du 13 décembre 2007 relatif au régime de retraite supplémentaire	40
2014-11-18	Avenant n° 3 du 18 novembre 2014 à l'accord du 7 décembre 2006 relatif au régime complémentaire santé	41
2015-05-13	Arrêté du 5 mai 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques (n° 2697)	JO-5
2015-05-29	Accord interprétatif du 29 mai 2015 relatif à l'avenant n° 7 « Règles applicables en matière de CDD à objet défini » du 18 décembre 2009	42
2015-11-10	Arrêté du 2 novembre 2015 portant extension d'avenants examinés en commission des accords de retraite et de prévoyance du 24 septembre 2015	JO-6
2015-12-15	Avenant n° 3 du 15 décembre 2015 relatif à la formation professionnelle	43
	Avenant n° 4 du 15 décembre 2015 relatif au régime complémentaire santé	56
	Avenant n° 11 du 15 décembre 2015 relatif à l'octroi d'une prime de compensation des bas salaires	85
2015-12-27	Arrêté du 18 décembre 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 8 décembre 2015	JO-6
	Arrêté du 23 décembre 2015 portant extension de l'avenant n° 3 du 18 novembre 2014 à l'accord collectif professionnel sur le régime complémentaire santé des salariés relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques conclu le 18 novembre 2014	JO-8
2016-04-16	Arrêté du 7 avril 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques (n° 2697)	JO-8
2016-04-18	Arrêté du 7 avril 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques (n° 2697)	JO-8
2016-05-03	Arrêté du 22 avril 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques (n° 2697)	JO-9
2016-05-11	Avenant n° 12 du 11 mai 2016 relatif à la rémunération	86
2016-08-17	Arrêté du 10 août 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques (n° 2697)	JO-9
2016-09-20	Accord du 20 septembre 2016 relatif à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail	58
2016-12-20	Avenant n° 5 du 20 décembre 2016 à l'accord du 7 décembre 2006 relatif au régime complémentaire frais de santé	65
2017-05-13	Arrêté du 10 mai 2017 portant extension de l'avenant n° 4 à l'accord collectif professionnel sur le régime complémentaire des salariés relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques	JO-10
2017-05-14	Arrêté du 10 mai 2017 portant extension de l'avenant n° 4 à l'accord collectif professionnel sur le régime complémentaire des salariés relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques	JO-10
2017-05-30	Avenant n° 13 du 30 mai 2017 relatif à la rémunération	86
2017-08-18	Arrêté du 3 août 2017 portant extension d'avenants examinés par la commission mentionnée à l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale	JO-10
2017-09-05	Accord de méthode du 5 septembre 2017 relatif à la négociation	66
	Avenant n° 14 du 5 septembre 2017 relatif à la mise en place de la CPPNI	67

Date	Texte	Page
2018-01-24	Arrêté du 15 janvier 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques (n° 2697)	JO-11
2018-08-11	Arrêté du 13 juillet 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques (n° 2697)	JO-11
2018-08-18	Arrêté du 13 juillet 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques (n° 2697)	JO-11
2018-08-28	Arrêté du 22 août 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques (n° 2697)	JO-12
2018-09-08	Arrêté du 21 août 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques (n° 2697)	JO-12
2018-11-20	Accord désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) (20 novembre 2018)	NV-1
2019-02-27	Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité	87
2019-04-03	Accord du 3 avril 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO des entreprises de proximité)	69
2020-01-29	Avenant n° 1 du 29 janvier 2020 à l'accord du 20 septembre 2016 relatif à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail	70
	Avenant n° 6 du 29 janvier 2020 à l'accord du 7 décembre 2006 relatif au régime complémentaire santé	77

## **Index alphabétique**



## A

Accord de methode du 5 septembre 2017 relatif a la negociation 66  
Accord designation de l'operateur de competences (OPCO) (20 novembre 2018) NV-1  
Accord du 13 decembre 2007 relatif au regime de retraite supplementaire 15  
Accord du 15 octobre 2013 relatif a la prorogation des mandats des IRP 35  
Accord du 20 septembre 2016 relatif a l'amenagement et a l'organisation du temps de travail 58  
Accord du 3 avril 2019 relatif a la designation de l'operateur de competences (OPCO des entreprises de proximite) 69  
Accord du 7 decembre 2006 relatif au regime de complementaire sante 12  
Accord du 7 decembre 2006 relatif au regime de prevoyance « deces-invalidite-incapacite » 9  
Accord interpretatif du 29 mai 2015 relatif a l'avenant n° 7 « Regles applicables en matiere de CDD a objet defini » du 18 decembre 2009 43  
Accord interpretatif sur l'avenant n° 7 « Regles applicables en matiere de CDD a objet defini » du 18 decembre 2009 43  
Accord n° 1 du 14 decembre 2010 relatif a la formation professionnelle 20  
Accord professionnel du 27 fevrier 2019 relatif a l'OPCO des entreprises de proximite 87  
Activite et liberte syndicales 2  
Administration et fonctionnement 94  
Alimentation du compte personnel de formation 48  
Allocation de fin de carriere 4  
Amenagement et organisation du temps de travail 58, 70  
Annexe 52, 78  
Annexe I 21  
Annexe I Champ d'application 91  
Annexe II Statuts de l'operateur de competences des entreprises de proximite 92  
Annexes 91  
Assistance a domicile 22  
Assistance deces 28  
Autres formations eligibles 49  
Avantage familial conventionnel 86, 87  
Avantages acquis 2  
Avenant du 22 mai 2008 relatif au regime de retraite supplementaire 16  
Avenant n° 1 du 14 decembre 2010 a l'accord du 13 decembre 2007 relatif au regime de retraite supplementaire 19  
Avenant n° 1 du 27 mars 2012 relatif au regime complementaire frais de sante 21  
Avenant n° 1 du 27 mars 2012 relatif au regime de prevoyance 33  
Avenant n° 1 du 29 janvier 2020 a l'accord du 20 septembre 2016 relatif a l'amenagement et a l'organisation du temps de travail 70  
Avenant n° 10 du 31 mai 2011 relatif aux salaires et a la valeur du point INM 82  
Avenant n° 11 du 15 decembre 2015 relatif a l'octroi d'une prime de compensation des bas salaires 85  
Avenant n° 12 du 11 mai 2016 relatif a la remuneration 86  
Avenant n° 13 du 30 mai 2017 relatif a la remuneration 86  
Avenant n° 14 du 5 septembre 2017 relatif a la mise en place de la CPPNI 67  
Avenant n° 2 du 11 septembre 2012 relatif au regime de retraite supplementaire 34  
Avenant n° 2 du 6 decembre 2013 a l'accord du 7 decembre 2006 relatif au regime complementaire frais de sante 36  
Avenant n° 2 du 6 fevrier 2013 a l'accord du 7 decembre 2006 relatif aux taux de cotisation au regime prevoyance 34  
Avenant n° 3 du 15 decembre 2015 relatif a la formation professionnelle 43  
Avenant n° 3 du 18 novembre 2014 a l'accord du 7 decembre 2006 relatif au regime complementaire sante 41  
Avenant n° 3 du 30 juin 2014 a l'accord du 13 decembre 2007 relatif au regime de retraite supplementaire 40  
Avenant n° 3 du 6 decembre 2013 a l'accord du 7 decembre 2006 relatif au regime de prevoyance 39  
Avenant n° 4 du 15 decembre 2015 relatif au regime complementaire sante 56  
Avenant n° 4 du 22 mai 2008 relatif aux remunerations 78  
Avenant n° 5 du 20 decembre 2016 a l'accord du 7 decembre 2006 relatif au regime complementaire frais de sante 65  
Avenant n° 6 du 29 janvier 2020 a l'accord du 7 decembre 2006 relatif au regime complementaire sante 77  
Avenant n° 6 du 3 novembre 2009 relatif a la periode d'essai 17  
Avenant n° 7 du 18 decembre 2009 relatif au contrat a duree determinee a objet defini 18  
Avenant n° 8 du 18 decembre 2009 relatif a la remuneration 80  
Avenant n° 9 du 24 juin 2010 relatif aux salaires et a la valeur du point INM 81  
Avenant « Salaires » n° 5 du 18 juin 2009 79

## B

Bebe assistance 26

## C

Cadre du depart en formation 44  
Calendrier de negociations 2017-2018 67  
Caracteristiques 46  
Categorisation des actions de formation 44  
Champ d'application 1, 9, 12, 15, 69  
Changement de niveau ou de fonction 7  
Chapitre Ier  
- Clauses generales 1  
Chapitre II  
- Activite et liberte syndicales 2  
Chapitre IV  
- Embauche et resiliation de contrat 3  
Chapitre V  
- Conditions d'exercice de la profession 4  
Choix de l'organisme assureur et gestion du regime 16  
Clause de rendez-vous 67  
Clause de suivi 67  
Clauses applicables a tous les personnels 1  
Clauses generales 1  
Comite des risques et d'audit (Controle interne. - Comite des risques et d'audit) 94  
Complement de salaire en cas de maladie ou d'accident 9

Compte personnel de formation (CPF) 48  
Conditions d'exercice de la profession 4  
Conditions de benefice de la prime 85  
Conditions de prise en charge 46  
Conditions de recrutement 4  
Conges 6  
Constat d'echec des negociations 84, 85  
Contenu du plan de formation 44  
Contrat a duree determinee a objet defini 18  
Contrats de professionnalisation 45  
Contributions conventionnelles supplementaires 50  
Contributions des structures associatives cynegetiques d'au moins 50 salaries 50  
Contributions des structures associatives cynegetiques de 10 a 49 salaries 50  
Contributions des structures associatives cynegetiques de moins de 10 salaries 50  
Contributions legales 50  
Contributions volontaires 51  
Convention collective nationale des personnels des structures associatives cynegetiques du 13 decembre 2007 1  
Convention collective nationale du 13 decembre 2007 1  
Conventions de forfait en jours susceptibles d'etre proposees aux cadres autonomes 63, 75  
Cotisations au regime de prevoyance 9

## D

Date d'effet. - Depot. - Extension (Duree. - Date d'effet. - Depot. - Extension) 85  
Definition 2  
Definition de la professionnalisation 45  
Definition des « bas revenus » au niveau de la branche 85  
Definition et mode de calcul de la prime dite de compensation des bas salaires 85  
Delai de prevenance en cas de rupture de la periode d'essai 18  
Delegues du personnel, comite d'entreprise, comite d'hygiene et de securite 3  
Demission 4  
Denonciation 1, 52, 70  
Denonciation (Duree. - Modification. - Denonciation) 19  
Denonciation (Prise d'effet et duree. - Denonciation) 34  
Depot 67, 69, 70  
Depot (Duree. - Depot) 43  
Depot et extension 65, 77  
Depot et publicite 20, 34  
Depot et publicite (Duree. - Depot et publicite) 65  
Depot. - Extension (Duree. - Date d'effet. - Depot. - Extension) 85  
Depot. - Publicite (Duree. - Depot. - Publicite) 9, 12, 21, 56  
Dernier etat des propositions respectives des parties 84  
Derogation d'adhesion des couples de salaries dans l'entreprise 66  
Deroulement de l'entretien professionnel biennal et des entretiens de reprise 47  
Designation de l'OPCA de la branche 50  
Designation de l'OPCO de la proximite 69  
Dispositif de validation des acquis de l'experience (VAE) 49  
Dispositions applicables a l'ensemble des salaries 15  
Dispositions diverses 98  
Dispositions finales 18, 39, 40, 51  
Dispositions generales 18, 32  
Droit d'expression 3  
Duree 1, 36, 70  
Duree de l'accord 19, 67  
Duree de l'avenant 68  
Duree de la formation 46  
Duree de la periode d'essai 17  
Duree de prorogation 35  
Duree et renouvellement du contrat de professionnalisation 45  
Duree, depot et publicite 34, 35, 42  
Duree, depot, publicite 16, 17  
Duree. - Date d'effet. - Depot. - Extension 85  
Duree. - Depot 51  
Duree. - Depot et publicite 66  
Duree. - Depot. - Publicite 12, 15, 21, 58  
Duree. - Modification. - Denonciation 20  
Duree.?Depot et publicite 78

## E

Effet 51  
Embauche et resiliation de contrat 3  
En dehors du temps de travail 47  
Entree en vigueur 67-69  
Entree en vigueur et extension 20  
Entree en vigueur et formalites 1  
Entretien professionnel 47  
Entretien professionnel recapitulatif 48  
Exercice de l'activite syndicale 2  
Exercice du droit syndical 2  
Extension 70  
Extension (Duree. - Date d'effet. - Depot. - Extension) 85

## **F**

Financement de la formation professionnelle au sein de la branche 69  
Financement de la formation professionnelle tout au long de la vie 50  
Formalites de depot 19  
Formation professionnelle 20, 43  
Formations eligibles de plein droit au CPF 48

## **G**

Garantie assistance 21  
Garanties 3  
Garanties accordees aux salaries sous contrat a objet defini 19  
Garanties au regime frais de sante 57  
Gestion du regime 11, 14

## **H**

Heures supplementaires (non applicables pour les salaries en forfait en jours) 64, 76

## **I**

I. - Assistance a domicile 22  
I. - Regles de constitution 92  
II. - Administration et fonctionnement 94  
II. - Information et mise en relation 24  
III. - Bebe assistance 26  
III. - Organisation financiere 98  
Information 7  
Information des salaries 11, 14, 16  
Information et mise en relation 24  
Informations telephoniques 30  
IV. - Dispositions diverses 98

## **J**

Justification liee a l'absence de dispositions specifiques pour les entreprises de moins de 50 salaries 69

## **L**

Licenciement 4

## **M**

Maintien des garanties en cas de changement d'organisme assureur 11  
Mise en place de la CPPNI 67  
Mise en place de la possibilite pour les structures cynegetiques de conclure des contrats a duree determinee a objet defini 18  
Mise en œuvre de la VAE 49  
Missions confiees a la CPNEF dans le cadre des contrats de professionnalisation 46  
Missions confiees a la CPNEF dans le cadre des periodes de professionnalisation 47  
Mobilisation du compte personnel de formation 48  
Modalites de depart en formation 49  
Modalites de mise en œuvre 47  
Modalites de recrutement 3  
Modification de l'article 3.2 de la convention collective 68  
Modification de l'article 6 « Choix de l'organisme assureur et gestion du regime » 20  
Modification des autres dispositions de la convention collective 68  
Modification. - Denonciation (Duree. - Modification. - Denonciation) 19  
Moyens de travail 6

## **N**

Nature du contrat 46  
Necessites economiques auxquelles les contrats a objet defini sont susceptibles d'apporter une reponse adaptee 19  
Negociation 66  
Negociations salariales annuelles 83  
Negociations salariales pour l'annee 2013 83  
Negociations salariales pour l'annee 2014 84  
Non-discrimination 2  
Notification 70

## **O**

Objectifs 45  
Objet 67  
Objet de l'accord 35  
Objet de l'entretien professionnel 47  
Objet de la periode d'essai 17  
Objet et public eligible 46  
Obligation de reserve et de discretion 7  
Observatoire prospectif des metiers et des qualifications 51  
Octroi d'une prime de compensation des bas salaries 85  
OPCO des entreprises de proximite 69, 87  
Organisation du temps de travail sur une periode annuelle 60, 72  
Organisation financiere 98  
Organisme assureur 10  
Organisme assureur et garanties 13

## P

Participation de l'employeur 21  
Passeport d'orientation, de formation et de competences 50  
Pendant le temps de travail 47  
Periode d'essai 17  
Periodes de professionnalisation 46  
Personnels administratifs 8  
Personnels de direction 7  
Personnels techniques 9  
Plan de formation 44  
Portabilite 11, 14  
Preambule 1, 33, 35, 43, 66, 67, 69, 70, 78, 86  
Presentation du compte personnel de formation 48  
Prestation 100 % sante 24  
Principes generaux applicables en matiere d'amenagement du temps de travail au sein des structures associatives cynegetiques 58, 70  
Priorites de la formation professionnelle dans le cadre du plan de formation 44  
Prise d'effet et duree. - Denonciation 34  
Prise en charge des frais de formation 49  
Proces-verbal de desaccord du 11 septembre 2012 relatif aux negociations salariales annuelles 83  
Proces-verbal de desaccord du 20 mai 2014 relatif aux negociations salariales pour l'annee 2014 84  
Proces-verbal de desaccord du 4 septembre 2013 relatif aux negociations salariales pour l'annee 2013 83  
Professionnalisation 45  
Prorogation des mandats des IRP 35  
Publicite (Duree. - Depot. - Publicite) 9, 12, 21, 56  
Publics eligibles 45

## R

Regime complementaire frais de sante 21, 36, 65  
Regime complementaire sante 41, 56, 77  
Regime de complementaire sante 12  
Regime de prevoyance 33, 39  
Regime de prevoyance « deces-invalidite-incapacite » 9  
Regime de retraite et de prevoyance 5  
Regime de retraite supplementaire 15, 16, 19, 34, 40  
Regles de constitution 92  
Remuneration 80, 86  
Remunerations accessoires 5  
Remunerations minimales 45  
Renouvellement 17  
Repartition retenue 20  
Reversion 16  
Revision 1, 19, 51, 70  
Revision de l'accord 67  
Revision du choix de l'organisme assureur 11, 14, 16  
Revision et denonciation de l'accord 65, 77  
Revoyure 70

## S

Salaires 78, 79, 81  
Salaires et valeur du point INM 82  
Salaries a temps partiel 59, 71  
Sanctions 7  
Sante 24  
Securisation juridique 69  
Suivi 70

## T

Tableau de synthese des contributions relatives a la formation professionnelle continue pour les structures associatives cynegetiques de moins de 50 salaries 51  
Taux de cotisation au regime frais de sante 21, 41  
Taux de cotisation au regime prevoyance 33-35  
Taux de cotisation des cadres 16  
Taux de cotisation des non-cadres 15  
Taux de cotisations au regime frais de sante 65, 78  
Temps de travail 5  
Texte de base 1, 87  
Titre Ier  
- Clauses applicables a tous les personnels 1  
Titre II  
- Personnels de direction 7  
Titre III  
- Personnels administratifs 8  
Titre IV  
- Personnels techniques 9  
Traitements en indice negocie majorable (INM) 4  
Transfert des provisions mathematiques du contrat AGF 17  
Travail a temps partiel annualise 62, 74  
Tutorat 46



## V

V. - Assistance deces 28

Valeur de l'indice negocie majorable 79

Valeur de l'indice negocie majorable (INM) 78, 86

Validation des acquis de l'experience (VAE) 49

Versement de la prime 85



