
Chasse : personnels des structures associatives cynégétiques

IDCC 2697

Convention collective nationale du 13 décembre 2007

[Étendue par arr. 23 déc. 2008, JO 1^{er} janv. 2009 et par arr. 17 déc. 2010, JO 26 déc., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) NDLR : Par décision du 12 mai 2010, le Conseil d'État 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'État, ils devaient donc être étendus par le ministre de l'agriculture, la compétence du ministre du travail se limitant aux organismes nationaux (, Fédération Départementale des Chasseurs de la Drôme).

Un arrêté du ministre de l'agriculture du 17 décembre 2010 (JO 26 déc. 2010) a donc étendu la convention collective nationale du 13 décembre 2007 et l'avenant salaires 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 les effets de la convention collective et de l'avenant salaires, le Conseil d'État a différé les effets de l'annulation de l'arrêté du 23 décembre 2008 jusqu'au 27 décembre 2010, date d'entrée en vigueur du nouvel arrêté du ministre de l'agriculture (, Fédération Départementale des Chasseurs de la Drôme).

]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des chasseurs de France (SNCF).

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

UPTEC UNSA ;

SNCEA CFE-CGC

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Préambule

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 œuvre dans un délai d'un 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 I

Clauses applicables à tous les personnels

1 - Clauses générales

1.1- Champ d'application

La présente convention remplace et annule toutes conventions antérieures.

Elle se substitue aux seules dispositions des conventions collectives des personnels administratifs des fédérations départementales des chasseurs, et celle 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 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.

1.2- Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

1.3- Entrée en vigueur et formalités

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.

1.4- Dénonciation

(Tel que modifié par Avenant n° 3 du 2 octobre 2007)

La dénonciation totale ou partielle par l'une des parties contractantes peut intervenir à tout moment sous réserve d'un préavis de trois 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 deux 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 trente 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.

1.5- Révision

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 la convention collective.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de deux 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.

1.6- Avantages acquis

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 employeur. Cet objectif sera pris en considération à l'occasion de toute nouvelle embauche en tout nouveau reclassement du personnel.

1.7- Non discrimination

(Tel que modifié par Avenant n° 3 du 2 octobre 2007)

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 mœurs, 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.

2 - Activité et liberté syndicales

2.1- Définition

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.

2.2- Exercice du droit syndical

(Tel que modifié par Avenant n° 3 du 2 octobre 2007)

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.

2.3- Exercice de l'activité syndicale

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 d'une heure pour 1000 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 1^{er} 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.

2.4- Délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène et de sécurité

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 onze 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.

2.5- Droit d'expression

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 œuvre ce dispositif.

Cette expression doit avoir pour objet de définir les actions à mettre en œuvre 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 d'un mois pour répondre par écrit sur chacun des points évoqués.

2.6- Garanties

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 la réparation du préjudice causé.

3 - Commissions Paritaires Nationales (CPN)

(Tel que modifié par Avenant n° 3 du 2 octobre 2007)

3.1- Généralités

Il est institué trois commissions paritaires nationales :

- une commission paritaire nationale permanente (CPNP)
- une commission paritaire nationale de conciliation (CPNC)
- une commission paritaire nationale emploi et formation (CPNEF)

Ces commissions sont soumises aux modalités de fonctionnement suivantes :

— **1** : La présidence de chaque CPN est assurée alternativement pour une durée de trois ans, par un représentant des employeurs et un représentant des salariés. Elle est composée d'un président et d'un vice-président issus de chaque collège :

- Un représentant des employeurs, désigné par eux,
- Un représentant des salariés, désigné par eux.

— **2** : Le secrétariat de chaque CPN est assuré par le collège employeur avec l'aide du collège salarié.

— **3** : La saisine des commissions doit être formulée par lettre recommandée avec avis de réception adressée au président, et envoyée au siège de la présidence de la CPN concernée (cf. articles 3.2. et 3.3. pour la saisine dans le cadre de fonctionnements particuliers des CPN). Le président de la CPN concernée doit alors tenir une réunion dans un délai de 30 jours calendaires à dater de la première présentation de la lettre de saisine par les services postaux. Ces dispositions ne s'appliquent pas à la CPNEF.

— **4** : L'ordre du jour porté sur la convocation comprend les points relevant de la compétence de la CPN considérée. Le Président peut, à tout moment, par accord unanime, décider d'inscrire d'autres points à l'ordre du jour.

— **5** : Les convocations aux réunions sont envoyées au moins 15 jours calendaires avant la date retenue.

— **6** : Une commission ne peut siéger valablement que si la moitié des représentants des salariés est présente, à défaut une nouvelle commission sera réunie sous huitaine et siègera valablement quel que soit le nombre de représentants de salariés et d'employeurs présents.

— **7** : En cas de vote les décisions sont prises à la majorité des voix, chaque collègue - employeur et salarié - disposant du même nombre de voix.

— **8** : Dans tous les cas de conflit la commission consignera son avis dans une délibération signée par les membres présents à l'issue de la réunion. Un exemplaire original sera remis ou adressé à chacune des parties concernées.

— **9** : Dans un délai de trente jours après chaque réunion le secrétaire fait parvenir à chaque participant un exemplaire du procès-verbal. Celui-ci est considéré adopté si aucune objection n'a été formulée par courrier recommandé adressé au Président dans un délai de trente jours calendaires après son envoi.

Les demandes de modification sont présentées à la réunion suivante. Les procès verbaux, après adoption, sont signés par le Président et le Vice-Président.

— **10** : En cas de conflit collectif, si la conciliation aboutit, l'accord signé par tous les membres présents est déposé auprès des services du ministère du travail et du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Protection Sociale en Agriculture (SDITEPSA) compétent. Ces dispositions ne s'appliquent pas à la CPNEF.

— **11** : À défaut de respect des clauses et modalités ci-dessus, tout avis, décision ou position seraient nuls, sauf accord contraire et unanime des parties. La partie la plus diligente pourra alors saisir le ministre de tutelle qui arbitrerait le conflit conformément au droit du travail. Ces dispositions ne s'appliquent pas à la CPNEF.

— **12** : Des autorisations d'absences sont accordées par son employeur à tout salarié membre d'une CPN dûment convoqué. Ces absences qui prennent en compte les temps de préparation et les délais de déplacement sont considérées comme temps de travail et rémunérées comme tel. Les frais de séjours et déplacements sont pris en charge par le syndicat des employeurs.

3.2- Commission Paritaire Nationale Permanente (CPNP)

Mod. par Avenant n° 14, 5 sept. 2017, étendu par arr. 21 août 2018, JO 8 sept., applicable à compter du jour de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO.

3.2.1- Rôles et compétences

(Avenant n° 14, 5 sept. 2017, étendu)

Étudier toute modification ou révision de la convention collective par rédaction d'avenants, conformément à l'article 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

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 1^{er} (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.

3.2.2- Composition

La commission est composée de :

— **1** : Six représentants des salariés élus au suffrage universel dans le cadre des élections de la CPNC, sur des listes présentées par un syndicat représentatif dans le champ d'application considéré de la présente convention collective, et dans l'ordre des résultats aux élections de chaque collège :

- 1 représentant du collège des personnels de direction
- 2 représentants du collège des personnels administratifs
- 3 représentants du collège des personnels techniques.

— **2** : Un représentant de chaque organisation syndicale représentative dans le champ d'application considéré de la présente convention collective.

— **3** : Un nombre de représentants des employeurs égal à celui des représentants des salariés ou disposant du même nombre de voix, désignés par les employeurs membres d'un syndicat adhérent ou signataire de la présente convention.

— **4** : Chaque organisation syndicale pourra, selon l'ordre du jour, se faire accompagner d'un conseiller juridique ou technique, sur des questions spécifiques.

3.2.3- Fonctionnement particulier

La commission nationale paritaire permanente se réunit en session extraordinaire sur saisine d'une organisation syndicale (salariée ou employeur) et au moins une fois par an en session ordinaire.

3.3- Commission Paritaire Nationale de Conciliation (CPNC)

3.3.1- Rôles et compétences

Elle se réunit en formation plénière ou collégiale :

• En formation plénière :

- **1** : Elle cherche à concilier les parties en cas de conflit collectif du travail, sur saisine de l'une ou l'autre des parties.

— 2 : Elle définit les bases de remboursement des frais de séjours et de déplacements des salariés invités par la commission. Ces frais sont pris en charge par leur employeur.

— 3 : Elle donne un avis sur l'ordre de licenciement dans le cadre d'une procédure pour licenciement économique conformément à l'article 4.3.1.

• En formation collégiale :

— 1 : Elle assure, en session du collège ad hoc, sur demande des employeurs, des salariés ou de leurs représentants, l'interprétation des titres II, III ou IV de la convention.

— 2 : Elle se prononce, dans les cas où elle est saisie, sur l'application et le respect de la convention collective.

— 3 : Elle émet un avis motivé après saisine par l'une ou l'autre des parties, concernant les cas de sanctions notifiées suivantes :

— blâme,

— mise à pied disciplinaire,

— rétrogradation.

— 4 : Elle émet un avis lorsqu'elle est saisie par un salarié qui estime qu'une décision a été, en réalité, prise à son encontre du fait d'une activité syndicale, de son appartenance syndicale ou de l'exercice de son droit d'expression.

— 5 : Elle émet un avis sur les propositions de changement de niveau des personnels en cas d'avancement au choix suivant les conditions définies à l'article 6.

— 6 : Elle se prononce sur la prise en compte de l'ancienneté selon l'article 4.2.3.

3.3.2- Composition

• En formation plénière :

— 4 représentants du collège des personnels de direction

— 4 représentants du collège des personnels administratifs

— 4 représentants du collège des personnels techniques

— un nombre de représentants des employeurs identique à celui des représentants des salariés (soit 12 représentants) ou disposant du même nombre de voix, désignés par les employeurs.

• En formation collégiale :

— 1 : les représentants en formation plénière, du collège ad hoc,

— 2 : les représentants des employeurs membres de la formation plénière en nombre identique

3.3.3- Organisation et fonctionnement

— 1 : En cas de conflit individuel, la commission pourra inviter séparément pour les entendre les personnes ou parties en conflit.

— 2 : Le coût du déplacement du salarié invité ou convoqué est pris en charge par son employeur selon les modalités déterminées par la présente convention.

— 3 : La commission se réunit sur saisine d'un salarié ou d'un employeur dès lors que le sujet concerné entre dans ses compétences définies à l'article 3.3.1, sera joint obligatoirement les pièces du dossier à la lettre de saisine.

— 4 : Chaque partie pourra fournir les pièces qu'elle jugera utile et celles demandées par la commission, si l'une des parties demande à être entendue les deux parties seront obligatoirement convoquées.

— 5 : Copie sera faite aux membres de la CPNC et aux parties en cause de toutes les pièces à disposition au moment de l'envoi de la convocation ou à défaut dans les meilleurs délais.

— 6 : Un employeur ou un salarié, membre d'une commission, impliqué directement dans l'affaire à traiter, ne peut siéger dans ladite commission sauf à titre consultatif.

3.3.4- Élection des représentants du personnel aux commissions paritaires nationales

Les élections sont organisées dans le cadre des dispositions conventionnelles, et suivant un protocole négocié avec les organisations syndicales. Elles ont pour but de désigner les représentants des personnels :

— à la Commission Paritaire Nationale Permanente (CPNP)

— à la Commission Paritaire Nationale de Conciliation (CPNC)

— à la Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation (CPNEF)

Les représentants des salariés sont élus, pour 3 ans, par collège et sur des listes présentées par un syndicat signataire ou adhérent à la présente convention, au suffrage universel, au quota et à la plus forte moyenne.

3.4- Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF)

Les partenaires sociaux de la chasse souhaitent que la formation professionnelle devienne une des priorités. Ils considèrent que l'accès à la formation, tout au long de la vie professionnelle, constitue pour les salariés des opportunités d'évolution de carrière, de développement des compétences et d'enrichissement personnel.

Il est institué une Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF).

3.4.1- Rôle

Elle met en œuvre les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

En matière de formation, la CPNEF est chargée de :

- **1** : Proposer et participer avec la CPNP à la préparation des travaux en vue de la négociation par les partenaires sociaux au moins une fois tous les trois ans sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.
- **2** : Proposer aux partenaires sociaux et participer avec la CPNP à la préparation des travaux en vue de définir annuellement les priorités et les modalités de prise en charge des actions de formation concernant le plan, le DIF (Droit Individuel à la Formation), la professionnalisation. Ces éléments sont communiqués à l'OPCA.
- **3** : Regrouper l'ensemble des données qui permettront d'établir le bilan des actions de formation.
- **4** : Définir les référentiels des métiers qui permettront la prise en compte de la formation et des acquis professionnels.
- **5** : Rechercher, en concertation avec les pouvoirs publics, les autres acteurs, et les organismes de formation, les moyens propres à assurer une utilisation optimale des ressources de formation.
- **6** : Adapter le développement des formations professionnelles à l'évolution de l'emploi.
- **7** : Gérer un observatoire des métiers de la chasse et de gestion de la faune sauvage. Cet observatoire doit être un outil de connaissances et d'information sur l'évolution des emplois et des qualifications.
- **8** : Fixer les modalités générales de l'entretien professionnel, réalisé tous les deux ans, et ayant pour but de fixer les objectifs de formation conformément à la loi du 4 mai 2004.

3.4.2- Composition

La CPNEF est composée pour moitié :

- Collège employeur, désigné par le syndicat des employeurs
- Collège salarié : un représentant désigné par chaque organisation syndicale représentative dans le champ d'application considéré de la présente convention collective et trois représentants des salariés élus à cet effet au suffrage universel dans le cadre des élections de la CPNC sur des listes présentées par un syndicat représentatif dans le champ d'application de la présente convention et dans l'ordre des résultats des élections de chacun des trois collèges. Un représentant de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) et un représentant du secrétariat du Syndicat des Employeurs participent également à la CPNEF avec voix non délibérative.

3.4.3- Fonctionnement

La CPNEF élit un président et un vice-président parmi les membres appartenant chacun à un collège différent pour une durée de trois ans. La présidence est attribuée à un collège différent, à chaque désignation, selon le principe de l'alternance.

Le secrétariat de la CPNEF est assuré conjointement par l'OPCA et le Syndicat des employeurs. Un compte rendu de réunion et le relevé de décisions sont envoyés à chacun des membres de la CPNEF.

Des autorisations spéciales d'absences sont accordées par son employeur à tout salarié, membre de la CPNEF, dûment convoqué.

Ces absences qui prennent en compte les temps de préparation et les délais de déplacements sont considérées comme temps de travail et rémunérées comme tel. Les frais de déplacements sont pris en charge par le syndicat des employeurs.

Chaque employeur cotise obligatoirement à un organisme collecteur choisi dans le cadre des négociations avec les partenaires sociaux suivant un taux fixé annuellement avec les partenaires sociaux après avis de la CPNEF.

3.4.4- Diffusion du catalogue des formations

Le catalogue des formations est adressé en double exemplaire à tous les adhérents de la CPNEF.

Un bordereau d'émargement qui sera signé par tous les salariés destinataires ayant consulté le catalogue de stage pourra être réclamé par la CPNEF.

3.4.5- Accès aux formations

Chaque salarié a libre accès aux différentes formations. La demande doit être faite par écrit, l'employeur devra noti-

fier par écrit sa décision. En cas d'accord l'employeur devra respecter les délais impartis pour les inscriptions.

4 - Embauche et résiliation de contrat

4.1- Modalités de recrutement

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 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 qualification professionnelle doit être assurée 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'intérêt dans laquelle son intérêt personnel pourrait s'avérer contraire aux intérêts de l'organisme employeur.

4.1.3- Contrat de travail

(Tel que modifié par Avenant n° 3 du 2 octobre 2007)

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 fonction, toute personne embauchée reçoit de l'employeur un exemplaire de la convention collective dont il 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,
- trois photos d'identité,
- l'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.

4.2- Conditions de recrutement

4.2.1- Diplômes

Les fonctions exigent les connaissances de niveau de référence de l'Éducation Nationale (voir tableau dans chaque Titre), soit par la formation initiale, soit dans le cadre d'une formation continue externe ou interne, soit par la validation des acquis de l'expérience.

4.2.2- Période d'essai

(Annulé et remplacé par Avenant n° 6, 3 nov. 2009, étendu)

4.2.3- Détermination et conservation de l'ancienneté

L'ancienneté acquise par un salarié d'une structure relevant de la présente convention, ou reconnue par la CPNC, est maintenue. L'ancienneté aura pour point de départ le début de la période d'essai, même si le contrat de travail, a été suspendu sans être résilié, notamment pour cause de maladie, d'accident du travail ou de trajet, ou interrompu par faits de guerre.

Dans le cas de rupture de contrat, suivi de réembauche, les différentes périodes de présence dans les structures citées au paragraphe précédent devront être additionnées pour le calcul de l'ancienneté.

Toutefois dans le cas de rupture de contrat au sein d'un organisme relevant de la présente convention, il ne sera pris en compte, pour le calcul des indemnités de rupture que l'ancienneté acquise au sein de cette structure, dès lors que le salarié concerné avait déjà fait l'objet par le passé, d'une rupture à l'initiative d'un autre organisme employeur appliquant la présente convention.

Dans le calcul de l'ancienneté, il sera pris en compte la pratique dont les personnels justifieraient dans une profession ou lors d'un stage correspondant à leur emploi et validée comme telle par la CPNC.

4.3- Licenciement

Après la tenue de l'entretien préalable pouvant entraîner un licenciement, le président convoque et réunit le conseil d'administration pour décision, le vote s'effectuant dans le respect des règles internes des statuts de la structure employeur.

À la demande écrite du salarié concerné, formulée au terme de l'entretien préalable, un membre du personnel (délégué du personnel ou tout autre salarié) sera invité à s'exprimer lors de cette réunion du conseil d'administration.

La décision du conseil d'administration concernant le licenciement, prise à huis clos, sera communiquée au salarié qui pourra en informer la CPNC du collège concerné.

4.3.1- Licenciement économique

Un licenciement économique ne peut pas être prononcé avant que des efforts de reclassement ne soient intervenus et que leur échec ne soit établi.

En cas de licenciement pour motif économique, la procédure est celle fixée par le code du travail en vigueur. En l'absence de représentants élus du personnel dans la structure employeur, l'ordre de licenciement, prévu par l'article L. 321-1-1, devra être soumis à la CPNC en formation plénière.

4.3.2- Délai-congé

Quelle que soit la cause du licenciement hormis la faute grave ou lourde, le délai-congé est pour le personnel titulaire :

- jusqu'à deux ans d'ancienneté : deux mois
- au delà de deux ans d'ancienneté : quatre mois

Ce délai congé peut être remplacé par une indemnité compensatrice équivalente en cas de dispense de préavis par l'employeur.

4.3.3- Indemnité de licenciement

(Tel que modifié par Avenant n° 3 du 2 octobre 2007)

Sauf en cas de faute grave ou lourde, il est alloué au personnel ayant plus d'un an d'ancienneté, une indemnité de licenciement dont le montant est de 1 mois de salaire brut par année d'ancienneté avec un plafond de 12 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 le douzième de la rémunération brute des douze derniers mois précédant la notification du licenciement intégrant toute prime ou rémunération variable de caractère annuel et habituel qui aura été versée au salarié pendant cette période.

— Soit le tiers de la rémunération brute des trois derniers mois précédant la notification du licenciement 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.

4.4- Démission

En cas de démission les préavis sont de :

- 1 mois pour les non-cadres

- 3 mois pour les cadres

4.5- Allocation de fin de carrière

(Tel que modifié par Avenant n° 3 du 2 octobre 2007)

Tout salarié soumis à la présente convention percevra lors de son départ ou de sa mise à la retraite, 1/5^{ème} 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 le douzième de la rémunération brute des douze 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 le tiers de la rémunération brute des trois 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.

5 - Conditions d'exercice de la profession

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

5.1- Traitements en Indice Nouveau Majoré (INM)

(Tel que modifié par Avenant n° 1, 18 mai 2006 et par Avenant n° 3 du 2 octobre 2007)

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 1^{er} février 2007) 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 présente convention.

(Avenant n° 3, 2 oct. 2007, non étendu)

Niveau 1 à 3 bis

Échelon	Durée maximum en années	niveau 1	niveau 2	niveau 3	niveau 3 bis
15 ^e		À partir de 852	À partir de 781	À partir de 623	À partir de 618
14 ^e	4	826 à 851	770 à 780	611 à 622	606 à 617
13 ^e	4	799 à 825	750 à 769	599 à 610	594 à 605
12 ^e	4	772 à 798	730 à 749	587 à 598	582 à 593
11 ^e	3	745 à 771	700 à 729	575 à 586	570 à 581
10 ^e	3	718 à 744	670 à 699	563 à 574	558 à 569
9 ^e	3	691 à 717	640 à 669	556 à 562	551 à 557
8 ^e	3	664 à 690	610 à 639	520 à 555	515 à 550
7 ^e	3	637 à 663	580 à 609	485 à 519	480 à 514
6 ^e	3	610 à 636	554 à 579	440 à 484	435 à 479
5 ^e	3	583 à 609	524 à 553	400 à 439	395 à 434
4 ^e	2	556 à 582	494 à 523	375 à 399	370 à 394
3 ^e	2	529 à 555	464 à 493	355 à 374	350 à 369
2 ^e	2	502 à 528	434 à 463	335 à 354	330 à 349
1 ^{er}	2	475 à 501	404 à 433	315 à 334	310 à 329

Niveau 4 à 6

Échelon	Durée maximum en années	niveau 4	niveau 5	niveau 6
15 ^e		À partir de 498	À partir de 409	À partir de 363
14 ^e	4	488 à 497	399 à 408	356 à 362
13 ^e	4	478 à 487	389 à 398	349 à 355
12 ^e	4	468 à 477	379 à 388	342 à 348
11 ^e	3	458 à 467	369 à 378	335 à 343
10 ^e	3	448 à 457	359 à 368	328 à 334
9 ^e	3	426 à 447	349 à 358	321 à 327
8 ^e	3	404 à 425	339 à 348	314 à 320
7 ^e	3	382 à 403	329 à 338	307 à 313
6 ^e	3	360 à 381	319 à 328	300 à 306
5 ^e	3	345 à 359	309 à 318	293 à 299
4 ^e	2	330 à 344	299 à 308	286 à 292
3 ^e	2	315 à 329	291 à 298	279 à 285
2 ^e	2	300 à 314	283 à 290	272 à 278
1 ^{er}	2	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 salaire 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

(Tel que modifié par Avenant n° 3 du 2 octobre 2007)

Cas de l'intérim interne d'un niveau supérieur : Le salarié bénéficie d'une rémunération équivalente 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.

5.2- Rémunérations accessoires

5.2.1- Modalités de calcul des primes et indemnités

Le calcul des primes s'effectue, au prorata temporis, sur la base de calcul de l'indice afférent à l'échelon multiplié par la valeur du point d'indice, appelé traitement indiciaire.

5.2.2- Prime de fin d'année

En sus du traitement de base, les personnels perçoivent une prime de fin d'année équivalente à 8,60 % du traitement de base annuel.

En cas de rupture de contrat, cette prime calculée au prorata du temps passé, sera versée au moment du solde de tout compte.

5.2.3- Prime de Rendement

En sus du traitement de base, les personnels perçoivent une prime de rendement modulable, variable de 6 à 12 % du salaire de base annuel (taux moyen de 9 %). Le taux est motivé et porté à la connaissance du salarié, par l'employeur à l'issue de l'entretien annuel d'évaluation individuelle.

5.2.4- Avantage familial conventionnel et Indemnité de résidence

(Tel que modifié par Avenant n° 3 du 2 octobre 2007)

(Voir également l'avenant n° IX du 24 juin 2010)

Les personnels perçoivent un avantage familial conventionnel. Les modalités de versement (conditions et montants) sont fixées dans le cadre des négociations des partenaires sociaux après examen par la CPNP.

L'indemnité de résidence telle que prévue par les conventions collectives dénoncées a été supprimée par la convention collective signée le 30 juin 2005. Toutefois, les salariés qui percevaient une telle indemnité à la date de signature de la présente convention ont bénéficié de l'intégration de cette indemnité dans leur salaire de base.

5.2.5- Indemnité de précarité

Tout contrat à durée déterminée devra faire l'objet du versement de l'indemnité de précarité conformément aux dispositions légales et au barème en vigueur.

5.3- Protection sociale

(Tel que modifié par Avenant n° 2 du 7 décembre 2006)

• 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 est affilié 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 de 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 90 % part employeur.

Pour le personnel ayant plus d'un 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 au taux contractuel de 10 % TA et 20,30 % TB,
- pour les non-cadres à la CIRSIC au taux contractuel de 10 % TA et 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 CIRSIC aux taux contractuels de 10 % TA et 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.

5.4- Temps de travail

(Tel que modifié par Avenant n° 3 du 2 octobre 2007)

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'annulation 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 agricole 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 équivalente 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 équivalente à la rémunération du temps de travail (c'est-à-dire majoration de 100 %).

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 équivalente à la rémunération du temps de travail (c'est-à-dire majoration de 100 %).

À partir du troisième mois de grossesse, les femmes enceintes peuvent bénéficier d'une réduction d'horaire non récupérable d'une heure par jour.

Des autorisations d'absence ne dépassant pas la demi-journée peuvent être accordées à l'occasion d'examens 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

(Tel que modifié par Avenant n° 3 du 2 octobre 2007)

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.

5.5- Congés

5.5.1- Congés payés

Le personnel bénéficie de droit 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 trois mois dans la période de référence du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

5.5.2- Congés exceptionnels

(Tel que modifié par Avenant n° 3 du 2 octobre 2007)

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 K 20 : 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 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 enfants malades prévu par l'article L. 122-28-8 du Code du travail s'applique.

En revanche, dans le cas où le congé pour enfants malades 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 ponts 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

(Tel que modifié par Avenant n° 3 du 2 octobre 2007)

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 trois 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.

À 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.

5.6- Moyens de travail

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'échinococose, de la tularémie etc...

5.7- Sanctions

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 premier 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 trois ans.

5.7.2- Sanctions du deuxième 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

5.8- Information

L'employeur est tenu de diffuser ou tenir à disposition des personnels, dans les meilleurs délais et par les moyens les plus adaptés, toutes les circulaires et 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.

5.9- Obligation de réserve et de discrétion

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).

6 - Changement de niveau ou de fonction

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 compétence,
- 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

1 - Classification des personnels de direction

Niveau	Définition	Indications	Catégories	Missions repères 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 1 nécessite une maîtrise de processus de conception, de recherche ou d'expertise	Cadre hiérarchique - directeur niveau 1 - directeur adjoint Niveau 1	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 œuvre de la politique définie par le Conseil d'administration.
II	Personnels occupant des emplois qui exigent une formation d'un niveau comparable à celui de la licence ou de la maîtrise	À 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 2 - directeur adjoint Niveau 2	Il a également pour mission de : - proposer en concertation avec les différents services, des orientations budgétaires, - participer sous l'autorité du Conseil d'administration à l'élaboration du projet de budget - assister le Président en matière de gestion des ressources humaines pour le recrutement et l'embauche - 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 - 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

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	Indications	Catégories	Missions repères administratives
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 1 nécessite une maîtrise de processus de conception, de recherche ou d'expertise.	Cadre hiérarchique ou fonctionnel - ingénieur niveau 1	Missions de niveau II + missions approfondies de défense juridique et financière de la chasse et de ses structures. Bilans de synthèse et rapport nécessitant des compétences dans des domaines particuliers (droit, sciences etc.).
II	Personnels occupant des emplois qui exigent une formation d'un niveau comparable à celui de la licence ou de la maîtrise.	À 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 2	Encadrement Coordination Communication Comptes rendus scientifiques complexes Comptes rendus administratifs, Comptes rendus juridiques ... Élaboration 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 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 administrative 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, paye et dossier des personnels. Tâches administratives complexes avec outils informatiques spécifiques. Élaboration de réponses faisant appel à des connaissances juridiques. Organisation des réunions statutaires. Encadrement de service administratif. Responsabilité du guichet unique.
IV	Personnels occupant des emplois de maîtrise ou de salarié hautement qualifié et pouvant attester d'un niveau de formation équivalent à celui du BP ou du BT ou des baccalauréat professionnel ou technologique (comme 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 administrative catégorie 2* - Comptable	Saisie : des écritures comptables, de la facturation, de la paye et des déclarations fiscales et sociales. Rédaction de courriers et de comptes rendus simples. Tenue des documents statutaires. Élaboration 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...)

Niveau	Définition	Indications	Catégories	Missions repères administratives
V	Personnels occupant des emplois exigeant un niveau de formation équivalent à celui de 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 milieux particuliers. (montagne, mer, zones humides, forêts etc. ...)

Titre IV Personnels techniques

1 - Définition

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

2 - Classification des personnels techniques

(Tel que modifié par Avenant n° 1 du 18 mai 2006)

Niveau	Définition	Indication	Catégorie	Missions repères techniques
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 de processus de conception, de recherche ou d'expertise.	Cadre hiérarchique ou fonctionnel - ingénieur niveau I	Missions de niveau national de recherche et d'études fondamentales ou appliquées complexes. Gestion de services ou d'établissement.
II	Personnels occupant des emplois qui exigent une formation d'un niveau comparable à celui de la licence ou de la maîtrise.	À 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	Missions de recherche et d'études appliquées complexes, gestion de services, coordination technique régionale. Élaboration du schéma départemental de gestion cynégétique. Analyse et synthèse de la problématique multi-acteurs.

Niveau	Définition	Indication	Catégorie	Missions repères techniques
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 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 - technicien supérieur - chef de service responsable de site	Participation à l'élaboration du schéma départemental de gestion cynégétique pour les aspects techniques. Exploitation et analyse de données scientifiques. Élaboration de programmes départementaux et régionaux. Élaboration de programmes de formation et de communication internes et externes. Encadrement de services. Formation et animation pédagogiques. Établissement de plans de gestion. Responsabilité de site ou d'élevage.
III bis	Personnels occupant des emplois de maîtrise ou de salarié hautement qualifié et pouvant attester d'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 III bis implique davantage de connaissances théoriques que le niveau IV. Cette activité concerne principalement un travail technique qui peut être réalisé de façon autonome dans la limite des techniques qui y sont afférentes.	Cadre fonctionnel - technicien catégorie 1	Animation des plans de gestion. Exploitation et analyse de données techniques, participation aux programmes départementaux et régionaux. Participation à la formation et à des animations pédagogiques. Interventions auprès des acteurs cynégétiques. Participation à une gestion cynégétique durable. Rédactions de bilans, synthèses, rapports. Estimation de dégâts. Assurer des suivis de populations de gibier. Participation à des études. Réalisation d'actions de communications.
IV	Personnels occupant des emplois de maîtrise ou de salarié hautement qualifié et pouvant attester d'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 d'exécution qui peut être effectué de façon autonome dans la limite des techniques qui y sont afférentes.	Non-cadre - technicien catégorie 2 - éleveur	Participation aux programmes départementaux et régionaux. Participation à la formation et à des animations pédagogiques. Interventions auprès des acteurs cynégétiques. Participation à une gestion cynégétique durable. Rédactions de bilans, synthèses, rapports. Estimation des dégâts. Assurer des suivis de populations de gibier. Participation à la réalisation d'actions de communication.

Niveau	Définition	Indication	Catégorie	Missions repères techniques
V	Personnels occupant des emplois exigeant un niveau de formation équivalant à celui de BEP ou du CAP et par assimilation, du certificat de formation professionnelle des adultes (CFPA du premier degré certifié 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 - technicien adjoint - éleveur adjoint - agent technique	Prévention du braconnage. Missions de terrain. Conseils et assistance aux chasseurs. Reprise et régulation de gibier. Recueil et saisie de données. Participation à la prévention des dégâts de la faune sauvage. Tâches courantes d'élevage de gibier. Participation à des actions de formation et d'information des chasseurs dans le cadre de programme préétabli.
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 - ouvrier agricole - agent d'entretien	Pose de clôtures Entretien de sites.

3 - Éléments accessoires au salaire

Une prime mensuelle de vulgarisation de 3 % du montant salaire de base.

4 - Moyens de travail

(Tel que modifié par Avenant n° 3 du 2 octobre 2007)

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. ...)

Les vêtements de travail des personnels techniques, sont réglés directement par l'employeur jusqu'à concurrence de 111 points INM (tels que déterminés dans les conditions fixées par l'article 5.1 de la présente convention) par salarié et par an.

Un logement de service doit être mis à la disposition de l'éleveur.

L'employeur met des véhicules à disposition des personnels techniques dont les missions impliquent des déplacements professionnels réguliers.

Afin de répondre aux exigences professionnelles de mobilité des personnels techniques et notamment de disponibilité et d'horaires variables, dans le cadre d'une optimisation des services techniques fédéraux, ces véhicules sont stationnés au domicile des personnels.

SALAIRES

Avenant n° V du 18 juin 2009

[Étendu par arr. 16 oct. 2009, JO 23 oct.]

1. 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'INM (Indice Négocié Majorable) (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 1^{er} 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^{er} du Code du travail, les partenaires à la négociation ont entendu se réunir le 18 juin 2009 aux fins de négocier sur les salaires au titre de la négociation annuelle sur les salaires.

À 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.

À 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 :

Article 1

Valeur de l'indice négocié majorable (INM)

La valeur du point INM est fixée à : 4,594 euros à compter du 1^{er} 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.

Article 2

Avantage familial conventionnel

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'enfant 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

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° VIII du 18 décembre 2009

[Étendu par arr. 21 oct. 2011, JO 25 nov., applicable à compter du jour suivant son dépôt soit le 13 janv. 2010]

1. 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'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 16 octobre 2009.

Lors d'une réunion de négociation portant sur d'autres thèmes, la problématique des salaires a été soulevée, 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^{er} du Code du travail, et aux fins de négocier sur les salaires au titre de la négociation annuelle sur les salaires.

À 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.

À 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 :

Article 1

Valeur de l'indice négocié majorable (INM)

La valeur du point INM est fixée à : 4,608 euros à compter du 1^{er} 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.

Article 2

Avantage familial conventionnel

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 :

-
- m élément fixe, base mensuelle en euros : 2,29
 - m élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 0
 - deux enfants :
 - m élément fixe, base mensuelle en euros : 10,67
 - m 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

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° IX du 24 juin 2010

[Étendu par arr. 18 sept. 2012, JO 25 sept.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

UPTEC UNSA.

1. 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'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 arrêté du 23 décembre 2008 et 16 octobre 2009.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 alinéa 1^{er} 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.

À 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.

À 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 :

Article 1 **Valeur de l'indice négocié majorable (INM)**

La valeur du point INM est fixée à : 4,631 euros à compter du 1^{er} 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.

Article 2 **Avantage familial conventionnel**

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

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° X du 31 mai 2011

[Étendu par arr. 18 sept. 2012, JO 25 sept.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

UPTEC UNSA ;

1. 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'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 arrêté du 17 décembre 2010 et 16 octobre 2009.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 alinéa 1^{er} 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 annuelles sur les salaires.

À 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.

À 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 :

Article 1 **Valeur de l'indice négocié majorable (INM)**

La valeur du point INM est fixée à 4.654 euros à compter du 1^{er} 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.

Article 2 **Avantage familial conventionnel**

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

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

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

UNPEC UNSA.

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'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 arrêté du 17 décembre 2010, du 16 octobre 2009 et du 21 octobre 2011.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 alinéa 1^{er} 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.

À 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 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.

À 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 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

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.

1. 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 euros.

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 1^{er} 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

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

SNCEA CGC ;

UPEC UNSA ;

FGTA FO.

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'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 2013.

Les cinq avenants ont fait l'objet d'une extension par arrêté du 17 décembre 2010, du 16 octobre 2009, du 21 octobre 2011 et du 18 septembre 2012.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 alinéa 1^{er} 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.

À 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 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.

À 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 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

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

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 euros.

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 1^{er} 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

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

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 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 le 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 arrêté du 17 décembre 2010, du 16 octobre 2009, du 21 octobre 2011 et du 18 septembre 2012.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 alinéa 1^{er} 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.

À 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 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.

À 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 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

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, la Syndicat précise que la problématique des bas salaires de même que la révision des grilles de classification et de salaire 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.

À l'argument budgétaire avancé par les employeurs pour refuser l'augmentation du point INM, FGTA-FO oppose le fait que des solutions d'économie 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 (3 syndicats salariés) refusent symboliquement, afin de marquer leur désapprobation, de signer le présent procès-verbal de désaccord.

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 euros.

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 1^{er} 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° 12 du 11 mai 2016

[Étendu par arr. du 10 août 2016, JO 17 août, applicable à compter du jour suivant son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

SNCEA CGC ;

UPTEC UNSA ;

SNPFD FGTA FO.

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'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.

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 cinq avenants précités ont fait l'objet d'une extension par arrêté des 17 décembre 2010, 16 octobre 2009, 21 octobre 2011 et 18 septembre 2012.

Un sixième avenant a été signé entre les parties le 15 décembre 2015, il est relatif à l'octroi d'une prime de compensation des bas salaires et a été étendu le 7 avril 2016.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 alinéa 1^{er} du Code du travail, les partenaires à la négociation ont entendu se réunir le 11 mai 2016 aux fins de négocier sur les salaires au titre de la négociation annuelles sur les salaires.

À 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.

À cet égard, et conformément à ce texte, la Commission Paritaire Nationale Permanente s'est réunie aux fins de préparer les travaux de ladite négociation.

Les partenaires sociaux ont convenu d'une augmentation de la valeur du point INM de 0.5 % au 1^{er} juillet 2016, et de se revoir au 1^{er} février 2017 afin d'envisager une nouvelle négociation sur une base minimum d'augmentation de 0.2 % de la valeur du point.

C'est dans ces conditions que l'accord suivant a été conclu :

Article 1 **Valeur de l'indice négocié majorable (INM)**

La valeur du point INM est fixée à 4.677 euros à compter du 1^{er} Juillet 2016.

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 316 points INM à la date de signature du présent avenant.

Article 2 **Avantage familial conventionnel**

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

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° 13 du 30 mai 2017

[Étendu par arr. 15 janv. 2018, JO 24 janv., applicable à compter du jour suivant son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO.

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'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 1^{er} 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.

À 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.

À 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 :

Article 1

Valeur de l'indice négocié majorable (INM)

La valeur du point INM est fixée à 4.6864 euros à compter du 1^{er} janvier 2017.

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 317 points INM à la date de signature du présent avenant.

Article 2

Avantage familial conventionnel

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

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° 15 du 14 avril 2022

[Étendu par arr. 18 juill. 2022, JO 30 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO.

Après avoir rappelé :

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.

Six 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 partenaires sociaux les 22 mai 2008, 18 juin 2009, 18 décembre 2009, 24 juin 2010, 31 mai 2011 et le 15 décembre 2015 (durée déterminée). Un septième avenant à durée indéterminée a été signé le 11 mai 2016.

Sept procès-verbaux de désaccord ont par ailleurs été signés en date du 11 septembre 2012, 4 septembre 2013, 20

mai 2014, 2 octobre 2018, 2 octobre 2019, 29 septembre 2020 et du 16 décembre 2021.

Les sept avenants précités ont fait l'objet d'une extension par arrêté des 16 octobre 2009, 17 décembre 2010, 21 octobre 2011, 18 septembre 2012, 7 avril 2016 et 10 août 2016.

Un huitième 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 le 30 mai 2017 étendu le 15 janvier 2018.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 alinéa 1^{er} du Code du travail, les partenaires à la négociation ont entendu se réunir le 14 avril 2022 au titre de la négociation annuelle sur les salaires 2022.

Les parties sont convenues de ce qui suit.

Il a été exposé et convenu ce qui suit :

Article 1 **Champ d'application**

1.1 **Structures concernées par le présent accord**

Les dispositions du présent avenant s'applique à l'ensemble du personnel des structures visées à l'article 1.1 de la convention collective nationale du 13 décembre 2007 des personnels des structures associatives cynégétiques, à savoir :

- L'ensemble des Fédérations Régionales, Départementales et Interdépartementales des chasseurs (les «Fédérations»),
- La Fédération Nationale des Chasseurs, la Fondation Nationale pour la Protection des Habitats de la Faune Sauvage et le Syndicat National des Chasseurs de France (les «Organismes Nationaux»),
- Toutes autres structures relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques.

1.2 **Justifications sur l'absence de dispositifs spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Afin de permettre l'extension du présent accord, les partenaires sociaux ont entendu apporter des justifications sur l'absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en application des articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du Code du travail.

Ils entendent ainsi rappeler leur volonté commune d'appliquer le présent accord quelle que soit la taille de la structure rentrant dans son champ d'application.

En effet, l'intégralité des structures visées à l'article 1.1 justifient, au jour de la signature du présent accord, d'un effectif inférieur à 50 salariés.

L'esprit des négociations entre les partenaires sociaux a été de rechercher un accord ayant vocation à s'appliquer, par principe, à des structures justifiant d'un effectif inférieur à ce seuil dès lors qu'aucune structure relevant du champ d'application ne dispose d'un effectif supérieur à un tel seuil.

Fort de ce constat, les partenaires sociaux ont estimé qu'il n'était donc pas nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques, distinctes de celles du présent accord, pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 **Valeur de l'indice négocié majorable (INM)**

La valeur du point INM est fixée à 4.7801 €uros à compter du 1^{er} mai 2022 avec une rétroactivité au 1^{er} janvier 2022.

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 343 points INM à la date de signature du présent avenant.

Article 3 **Avantage familial conventionnel**

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 :

-
- m élément fixe, base mensuelle en euros : 2, 29
 - m élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 0
 - deux enfants :
 - m élément fixe, base mensuelle en euros : 10,67
 - m élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 3 %
 - trois enfants :
 - m élément fixe, base mensuelle en euros : 15,24
 - m élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 8 %
 - par enfant en sus du troisième :
 - m élément fixe, base mensuelle en euros : 4,57
 - m 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 4

Durée, date d'effet, dépôt et extension

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 et suivants 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 1^{er} janvier 2022. Le présent accord a une durée indéterminée

Les parties rouvriront des négociations annuelles au titre des salaires pour l'exercice 2023.

Avenant n° 16 du 8 décembre 2022

[Étendu par arr. 9 févr. 2023, JO 21 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des chasseurs de France (SNCF).

Syndicat(s) de salarié(s) :

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA-FO.

Après avoir rappelé :

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.

Huit 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 partenaires sociaux les 22 mai 2008, 18 juin 2009, 18 décembre 2009, 24 juin 2010, 31 mai 2011, 15 décembre 2015 (durée déterminée), le 11 mai 2016 et le 30 mai 2017. Un neuvième avenant à durée indéterminée a été signé le 14 avril 2022.

Sept procès-verbaux de désaccord ont par ailleurs été signés en date du 11 septembre 2012, 4 septembre 2013, 20 mai 2014, 2 octobre 2018, 2 octobre 2019, 29 septembre 2020 et du 16 décembre 2021.

Les neuf avenants précités ont fait l'objet d'une extension par arrêté des 16 octobre 2009, 17 décembre 2010, 21 octobre 2011, 18 septembre 2012, 7 avril 2016, 10 août 2016, le 15 janvier 2018 et le 18 juillet 2022.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 alinéa 1^{er} du Code du travail, les partenaires à la négociation

ont entendu se réunir le 8 décembre 2022 au titre de la négociation annuelle sur les salaires 2023.

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 CPPNI conformément aux dispositions de l'article 3.2.1.5 de la même convention.

À cet égard, et conformément à ce texte, la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'interprétation s'est réunie aux fins de préparer les travaux de ladite négociation.

C'est dans ces conditions que l'accord suivant a été conclu :

Il a été exposé et convenu ce qui suit :

Article 1 **Champ d'application**

1.1 **Structures concernées par le présent accord**

Les dispositions du présent avenant s'applique à l'ensemble du personnel des structures visées à l'article 1.1 de la convention collective nationale du 13 décembre 2007 des personnels des structures associatives cynégétiques, à savoir :

- L'ensemble des Fédérations Régionales, Départementales et Interdépartementales des chasseurs (les «Fédérations»),
- La Fédération Nationale des Chasseurs, la Fondation Nationale pour la Protection des Habitats de la Faune Sauvage et le Syndicat National des Chasseurs de France (les «Organismes Nationaux»),
- Toutes autres structures relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques.

1.2 **Justifications sur l'absence de dispositifs spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Afin de permettre l'extension du présent accord, les partenaires sociaux ont entendu apporter des justifications sur l'absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en application des articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du Code du travail.

Ils entendent ainsi rappeler leur volonté commune d'appliquer le présent accord quelle que soit la taille de la structure rentrant dans son champ d'application.

En effet, l'intégralité des structures visées à l'article 1.1 justifient, au jour de la signature du présent accord, d'un effectif inférieur à 50 salariés.

L'esprit des négociations entre les partenaires sociaux a été de rechercher un accord ayant vocation à s'appliquer, par principe, à des structures justifiant d'un effectif inférieur à ce seuil dès lors qu'aucune structure relevant du champ d'application ne dispose d'un effectif supérieur à un tel seuil.

Fort de ce constat, les partenaires sociaux ont estimé qu'il n'était donc pas nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques, distinctes de celles du présent accord, pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 **Valeur de l'indice négocié majorable (INM)**

La valeur du point INM est fixée à 4.8757 € euros à compter du 1^{er} janvier 2023.

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 352 points INM à la date de signature du présent avenant.

Article 3 **Avantage familial conventionnel**

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 :

m élément fixe, base mensuelle en euros : 2, 29

m élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 0

— deux enfants :

m élément fixe, base mensuelle en euros : 10,67

m élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 3 %

— trois enfants :

m élément fixe, base mensuelle en euros : 15,24

m élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 8 %

— par enfant en sus du troisième :

m élément fixe, base mensuelle en euros : 4,57

m 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 4 **Durée, date d'effet, dépôt et extension**

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 et suivants 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 1^{er} janvier 2023.

Le présent accord a une durée indéterminée

Article 5 **Clause de revoyure**

Les parties conviennent de se revoir au plus tard à la fin du 1^{er} semestre afin de faire le point sur les salaires de la branche professionnelle au regard notamment tant du contexte économique conjoncturel (inflation) que celui des Fédérations.

Avenant n° 17 du 20 juin 2023

[Étendu par arr. 21 août 2023, JO 25 août, applicable à compter du 1^{er} juil. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO.

Après avoir rappelé :

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.

Neuf 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 partenaires sociaux les 22 mai 2008, 18 juin 2009, 18 décembre 2009, 24 juin 2010, 31 mai 2011, 15 décembre 2015 (durée déterminée), le 11 mai 2016, 30 mai 2017 et le 14 avril 2022. Un dixième avenant à durée indéterminée a été signé le 8 décembre 2022.

Sept procès-verbaux de désaccord ont par ailleurs été signés en date du 11 septembre 2012, 4 septembre 2013, 20 mai 2014, 2 octobre 2018, 2 octobre 2019, 29 septembre 2020 et du 16 décembre 2021.

Les dix avenants précités ont fait l'objet d'une extension par arrêté des 16 octobre 2009, 17 décembre 2010, 21

octobre 2011, 18 septembre 2012, 7 avril 2016, 10 août 2016, le 15 janvier 2018, le 18 juillet 2022 et le 9 février 2023.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 alinéa 1^{er} du Code du travail, les partenaires à la négociation ont entendu se réunir le 20 juin 2023 au titre de la négociation annuelle sur les salaires 2023.

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 CPPNI conformément aux dispositions de l'article 3.2.1.5 de la même convention.

À cet égard, et conformément à ce texte, la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'interprétation s'est réunie aux fins de préparer les travaux de ladite négociation.

C'est dans ces conditions que l'accord suivant a été conclu :

Il a été exposé et convenu ce qui suit :

Article 1 **Champ d'application**

1.1 **Structures concernées par le présent accord**

Les dispositions du présent avenant s'applique à l'ensemble du personnel des structures visées à l'article 1.1 de la convention collective nationale du 13 décembre 2007 des personnels des structures associatives cynégétiques, à savoir :

- L'ensemble des Fédérations Régionales, Départementales et Interdépartementales des chasseurs (les «Fédérations»),
- La Fédération Nationale des Chasseurs, la Fondation Nationale pour la Protection des Habitats de la Faune Sauvage et le Syndicat National des Chasseurs de France (les «Organismes Nationaux»),
- Toutes autres structures relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques.

1.2 **Justifications sur l'absence de dispositifs spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Afin de permettre l'extension du présent accord, les partenaires sociaux ont entendu apporter des justifications sur l'absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en application des articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du Code du travail.

Ils entendent ainsi rappeler leur volonté commune d'appliquer le présent accord quelle que soit la taille de la structure rentrant dans son champ d'application.

En effet, l'intégralité des structures visées à l'article 1.1 justifie, au jour de la signature du présent accord, d'un effectif inférieur à 50 salariés.

L'esprit des négociations entre les partenaires sociaux a été de rechercher un accord ayant vocation à s'appliquer, par principe, à des structures justifiant d'un effectif inférieur à ce seuil dès lors qu'aucune structure relevant du champ d'application ne dispose d'un effectif supérieur à un tel seuil.

Fort de ce constat, les partenaires sociaux ont estimé qu'il n'était donc pas nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques, distinctes de celles du présent accord, pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 **Valeur de l'indice négocié majorable (INM)**

La valeur du point INM est fixée à 4.9732 € euros à compter du 1^{er} juillet 2023.

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 352 points INM à la date d'effet du présent avenant.

Article 3 **Avantage familial conventionnel**

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 :

-
- m élément fixe, base mensuelle en euros : 2, 29
 - m élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 0
 - deux enfants :
 - m élément fixe, base mensuelle en euros : 10,67
 - m élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 3 %
 - trois enfants :
 - m élément fixe, base mensuelle en euros : 15,24
 - m élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 8 %
 - par enfant en sus du troisième :
 - m élément fixe, base mensuelle en euros : 4,57
 - m 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 4 **Durée, date d'effet, dépôt et extension**

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 et suivants 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 1^{er} juillet 2023.

Le présent accord a une durée indéterminée

Article 5 **Clause de revoyure**

Les parties conviennent de se revoir au plus tard à la fin du 2^{er} semestre afin de faire le point sur les salaires de la branche professionnelle au regard notamment tant du contexte économique conjoncturel (inflation) que celui des Fédérations.

Avenant n° 18 du 29 novembre 2023

[Étendu par arr. 7 mars 2024, JO 14 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO.

Après avoir rappelé

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.

Dix 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 partenaires sociaux les 22 mai 2008, 18 juin 2009, 18 décembre 2009, 24 juin 2010, 31 mai 2011, 15 décembre 2015 (durée déterminée), le 11 mai 2016, 30 mai 2017, le 14 avril 2022, le 8 décembre 2022. Le onzième avenant à durée indéterminée a été signé le 20

juin 2023.

Sept procès-verbaux de désaccord ont par ailleurs été signés en date du 11 septembre 2012, 4 septembre 2013, 20 mai 2014, 2 octobre 2018, 2 octobre 2019, 29 septembre 2020 et du 16 décembre 2021.

Les dix avenants précités ont fait l'objet d'une extension par arrêté des 16 octobre 2009, 17 décembre 2010, 21 octobre 2011, 18 septembre 2012, 7 avril 2016, 10 août 2016, le 15 janvier 2018, le 18 juillet 2022, le 9 février 2023 et 21 août 2023.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 alinéa 1^{er} du Code du travail, les partenaires à la négociation ont entendu se réunir le 29 novembre 2023 au titre de la négociation annuelle sur les salaires 2024.

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 CPPNI conformément aux dispositions de l'article 3.2.1.5 de la même convention.

À cet égard, et conformément à ce texte, la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'interprétation s'est réunie aux fins de préparer les travaux de ladite négociation.

C'est dans ces conditions que l'accord suivant a été conclu :

Il a été exposé et convenu ce qui suit

Article 1 Champ d'application

1.1 Structures concernées par le présent accord

Les dispositions du présent avenant s'applique à l'ensemble du personnel des structures visées à l'article 1.1 de la convention collective nationale du 13 décembre 2007 des personnels des structures associatives cynégétiques, à savoir :

- L'ensemble des Fédérations Régionales, Départementales et Interdépartementales des chasseurs (les «Fédérations»),
- La Fédération Nationale des Chasseurs, la Fondation Nationale pour la Protection des Habitats de la Faune Sauvage et le Syndicat National des Chasseurs de France (les «Organismes Nationaux»),
- Toutes autres structures relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques.

1.2 Justifications sur l'absence de dispositifs spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Afin de permettre l'extension du présent accord, les partenaires sociaux ont entendu apporter des justifications sur l'absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en application des articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du Code du travail.

Ils entendent ainsi rappeler leur volonté commune d'appliquer le présent accord quelle que soit la taille de la structure rentrant dans son champ d'application.

En effet, l'intégralité des structures visées à l'article 1.1 justifie, au jour de la signature du présent accord, d'un effectif inférieur à 50 salariés.

L'esprit des négociations entre les partenaires sociaux a été de rechercher un accord ayant vocation à s'appliquer, par principe, à des structures justifiant d'un effectif inférieur à ce seuil dès lors qu'aucune structure relevant du champ d'application ne dispose d'un effectif supérieur à un tel seuil.

Fort de ce constat, les partenaires sociaux ont estimé qu'il n'était donc pas nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques, distinctes de celles du présent accord, pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 Valeur de l'indice négocié majorable (INM)

La valeur du point INM est fixée à 5.0229 € euros à compter du 1^{er} janvier 2024.

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 352 points INM à la date d'effet du présent avenant.

Article 3 Avantage familial conventionnel

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 :

m élément fixe, base mensuelle en euros : 2,29

m élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 0

— deux enfants :

m élément fixe, base mensuelle en euros : 10,67

m élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 3 %

— trois enfants :

m élément fixe, base mensuelle en euros : 15,24

m élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 8 %

— par enfant en sus du troisième :

m élément fixe, base mensuelle en euros : 4,57

m 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 4

Durée, date d'effet, dépôt et extension

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 et suivants 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 1^{er} janvier 2024.

Le présent accord a une durée indéterminée

Article 5

Clause de revoyure

Les parties conviennent de se revoir au plus tard à la fin du 1^{er} semestre afin de faire le point sur les salaires de la branche professionnelle au regard notamment tant du contexte économique conjoncturel (inflation) que celui des Fédérations.

Avenant n° 19 du 21 novembre 2024

[Étendu par arr. 24 févr. 2025, JO 1^{er} mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO.

Après avoir rappelé :

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.

Onze 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 partenaires sociaux les 22 mai 2008, 18 juin 2009, 18 décembre 2009, 24 juin 2010, 31 mai 2011, 15 décembre 2015 (durée déterminée), le 11 mai 2016, 30 mai 2017, le 14 avril 2022, le 08 décembre 2022 et le 20 juin 2023. Le douzième avenant à durée indéterminée a été signé le 29 novembre 2023.

Sept procès-verbaux de désaccord ont par ailleurs été signés en date du 11 septembre 2012, 4 septembre 2013, 20 mai 2014, 2 octobre 2018, 2 octobre 2019, 29 septembre 2020 et du 16 décembre 2021.

Les onze avenants précités ont fait l'objet d'une extension par arrêté des 16 octobre 2009, 17 décembre 2010, 21 octobre 2011, 18 septembre 2012, 7 avril 2016, 10 août 2016, le 15 janvier 2018, le 18 juillet 2022, le 9 février 2023, 21 août 2023 et du 7 mars 2024.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 alinéa 1^{er} du Code du travail, les partenaires à la négociation ont entendu se réunir le 21 novembre 2024 au titre de la négociation annuelle sur les salaires. Il est rappelé que le présent accord a été conclu dans le 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 et après analyse de l'étude sur l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la branche cynégétique.

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 CPPNI conformément aux dispositions de l'article 3.2.1.5 de la même convention.

À cet égard, et conformément à ce texte, la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'interprétation s'est réunie aux fins de préparer les travaux de ladite négociation.

C'est dans ces conditions que l'accord suivant a été conclu :

Il a été exposé et convenu ce qui suit :

Article 1 **Champ d'application**

1.1 **Structures concernées par le présent accord**

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble du personnel des structures visées à l'article 1.1 de la convention collective nationale du 13 décembre 2007 des personnels des structures associatives cynégétiques, à savoir :

- L'ensemble des Fédérations Régionales, Départementales et Interdépartementales des chasseurs (les «Fédérations»),
- La Fédération Nationale des Chasseurs, la Fondation Nationale pour la Protection des Habitats de la Faune Sauvage désormais dénommée Fondation pour la préservation de la Nature et le Syndicat National des Chasseurs de France (les «Organismes Nationaux»),
- Toutes autres structures relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques.

1.2 **Justifications sur l'absence de dispositifs spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Afin de permettre l'extension du présent accord, les partenaires sociaux ont entendu apporter des justifications sur l'absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en application des articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du Code du travail.

Ils entendent ainsi rappeler leur volonté commune d'appliquer le présent accord quelle que soit la taille de la structure rentrant dans son champ d'application.

En effet, l'intégralité des structures visées à l'article 1.1 justifient, au jour de la signature du présent accord, d'un effectif inférieur à 50 salariés.

L'esprit des négociations entre les partenaires sociaux a été de rechercher un accord ayant vocation à s'appliquer, par principe, à des structures justifiant d'un effectif inférieur à ce seuil dès lors qu'aucune structure relevant du champ d'application ne dispose d'un effectif supérieur à un tel seuil.

Fort de ce constat, les partenaires sociaux ont estimé qu'il n'était donc pas nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques, distinctes de celles du présent accord, pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 **Valeur de l'indice négocié majorable (INM)**

La valeur du point INM est fixée à 5.1234 € euros à compter du 1^{er} janvier 2025.

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 au SMIC. A ce jour, le niveau d'INM correspondant au traitement minimum de base est l'INM 359.

Article 3

Avantage familial conventionnel

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 :

m élément fixe, base mensuelle en euros : 2, 29

m élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 0

- deux enfants :

m élément fixe, base mensuelle en euros : 10,67

m élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 3 %

- trois enfants :

m élément fixe, base mensuelle en euros : 15,24

m élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 8 %

- par enfant en sus du troisième :

m élément fixe, base mensuelle en euros : 4,57

m 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 4

Durée, date d'effet, dépôt et extension

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 et suivants 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 1^{er} janvier 2025.

Le présent accord a une durée indéterminée

Article 5

Clause de revoyure

Les parties conviennent de se revoir au plus tard à la fin du 1^{er} semestre afin de faire le point sur les salaires de la branche professionnelle au regard notamment tant du contexte économique conjoncturel (inflation) que celui des Fédérations.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Régime de retraite supplémentaire

Accord du 13 décembre 2007

[Étendu par arr. 22 déc. 2008, JO 7 janv. 2009⁽¹⁾

(1) NDLR : Par décision du 12 mai 2010, le Conseil d'État a annulé l'arrêté d'extension du 22 décembre 2008 (, Fédération Départementale des Chasseurs de la Drôme).

Suite à cette annulation, un nouvel arrêté du 10 janvier 2011 (JO 22 janv.) a étendu le régime de retraite supplémentaire et son avenant du 22 mai 2008.

Cependant, pour maintenir les effets du régime, le Conseil d'État a différé les effets de l'annulation de l'arrêté du 22 décembre 2008 jusqu'au 23 janvier 2011, date d'entrée en vigueur du nouvel arrêté (, Fédération Départementale des Chasseurs de la Drôme).

]

Mod. par Avenant n° 1, 14 déc. 2010 étendu par arr. 10 août 2011, JO 18 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2011

Mod. par Avenant n° 2, 11 sept. 2012, étendu par arr. 30 avr. 2013, JO 11 mai, applicable à compter du lendemain de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

UPTEC UNSA ;

FGTA FO.

Mod. par Avenant n° 3, 30 juin 2014, étendu par arr. 17 déc. 2014, JO 26 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO.

Après avoir rappelé qu'un accord collectif professionnel sur le 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 1^{er} 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 abouties en 2007 de telle sorte qu'il convient de remplacer les dispositions de l'accord professionnel numéro III 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° CGI :

Article 1

Champ d'application

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 le terme «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».

Article 2

Dispositions applicables à l'ensemble des salariés

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.

Article 3

Taux de cotisation des non cadres

Mod. par Avenant n° 3, 30 juin 2014, étendu par arr. 17 déc. 2014, JO 26 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO.

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.

(Avenant n° 3, 30 juin 2014, étendu) 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.

Article 4

Taux de cotisation des cadres

Mod. par Avenant n° 3, 30 juin 2014, étendu par arr. 17 déc. 2014, JO 26 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO.

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.

(Avenant n° 3, 30 juin 2014, étendu) 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.

Article 5

Réversion

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.

Article 6

Choix de l'organisme assureur et gestion du régime

Mod. par Avenant n° 1, 14 déc. 2010 étendu par arr. 10 août 2011, JO 18 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2011

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.

— Arial

(Avenant n° 1, 14 déc. 2010 étendu) À compter du 1^{er} 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 (Termes exclus de l'extension par arr. 10 août 2011, JO 18 oct.).

Les retraites seront garanties dans le cadre de deux contrats collectifs obligatoires souscrits par le SNCF, en application du présent accord et géré par l'intermédiaire de la société Mercer

Cardif recevra une cotisation de 2 %, calculée sur la totalité du salaire de l'ensemble du personnel.

Arial recevra une cotisation calculée à raison de 1,40 % sur la tranche A des non-cadres et de 4,90 % de la tranche A des cadres.

Article 7 **Révision du choix de l'organisme assureur**

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 cinq ans, à compter de la date d'effet du régime ci-dessus, réexaminer le choix de l'organisme assureur désigné et de l'intermédiaire. À cet effet, elle se réunira six 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

Mod. par Avenant n° 2, 11 sept. 2012, étendu par arr. 30 avr. 2013, JO 11 mai, applicable à compter du lendemain de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

UPTEC UNSA ;

FGTA FO.

En l'absence de compte épargne-temps au sein des fédérations et des organismes nationaux, les salariés peuvent, dans la limite de cinq 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 vingt-quatre 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.

Article 8 **Information des salariés**

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.

Article 9 **Durée, dépôt, publicité**

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 1^{er} 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

[Étendu par arr. 22 déc. 2008, JO 7 janv. 2009⁽¹⁾

(1) NDLR : Par décision du 12 mai 2010, le Conseil d'État a annulé l'arrêté d'extension du 22 décembre 2008 (, Fédération Départementale des Chasseurs de la Drôme).

Suite à cette annulation, un nouvel arrêté du 10 janvier 2011 (JO 22 janv.) a étendu le régime de retraite supplémentaire et son avenant du 22 mai 2008.

Cependant, pour maintenir les effets du régime, le Conseil d'État a différé les effets de l'annulation de l'arrêté du 22 décembre 2008 jusqu'au 23 janvier 2011, date d'entrée en vigueur du nouvel arrêté (, Fédération Départementale des Chasseurs de la Drôme).

]

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 :

Article 1

Transfert des provisions mathématiques du contrat AGF

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.

Article 2

Durée, dépôt, publicité

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 Assurances recevra, conformément à la loi, une notice d'information détaillée, précisant, notamment, les garanties et leurs modalités d'application.

Avenant n° 4 du 16 juin 2021

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO.

Préambule

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 de plusieurs avenants.

Afin que ces salariés bénéficient des nouvelles opportunités issues de la loi Pacte et de ses textes d'application, il a été décidé de faire évoluer ce régime pour en faire un Plan d'épargne retraite obligatoire au sens des articles

L. 224-23 et suivants du code monétaire et financier. Ce plan a pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels ou le versement d'un capital, payables au Salarié bénéficiaire à compter, au plus tôt, de la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale.

Le Présent avenant se substitue à l'ensemble des dispositions de l'accord collectif du 13 décembre 2007 et de ses avenants, qu'il réécrit entièrement.

Il a ainsi été décidé et convenu ce qui suit :

1. Champ d'application

Le Plan d'épargne retraite obligatoire s'applique à l'ensemble des structures visées à l'article 1.1 de la convention collective nationale du 13 décembre 2007 des personnels des structures associatives cynégétiques, à savoir :

- L'ensemble des Fédérations Régionales, Départementales et Interdépartementales des chasseurs (les «Fédérations»),
- La Fédération Nationale des Chasseurs, la Fondation Nationale pour la Protection des Habitats de la Faune Sauvage et le Syndicat National des Chasseurs de France (les «Organismes Nationaux»)
- Toutes autres structures relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques.

2. Salariés bénéficiaires du plan

L'ensemble des salariés des Fédérations, Organismes Nationaux et autres structures visés à l'article précédent sont affiliés à d'un Plan d'épargne retraite obligatoire, sans condition d'ancienneté (ci-après le(s) «Salarié(s) bénéficiaire(s)»¹

¹ Il est précisé que, dans les dispositions du code monétaire et financier relatives aux plans d'épargne retraite (CMF, art. L. 224-1 et suivants, les salariés bénéficiaires du plan sont désignés sous l'appellation «titulaire(s)»).

L'adhésion à ce plan est obligatoire. Toutefois, la liquidation des droits constitués au titre de ce plan relève le salarié de son obligation d'adhésion.

3. Gestionnaire du plan

Le Plan d'épargne retraite obligatoire est mis en œuvre dans le cadre d'une convention conclue par l'employeur avec l'un des organismes visés par l'article L. 224-8 du code monétaire et financier (ci-après, «le Gestionnaire du Plan»).

Cette convention détaille notamment, les conditions dans lesquelles les versements des Salariés bénéficiaires sont investis, les choix de gestion offerts au Salarié bénéficiaire et les options de sortie.

Les Salariés bénéficiaires reçoivent une information sur cette convention, dans les conditions prévues par la Loi et le Règlement.

4. Alimentation du plan

Le Plan d'épargne retraite obligatoire est financé :

- par une cotisation obligatoire ;
- par des versements facultatifs des Salariés bénéficiaires et des transferts.

4.1) Cotisation obligatoire

Les taux de la cotisation obligatoire sont fixés à :

- Pour le personnel «non-cadres» soit, pour l'application du présent plan, le personnel non-visé aux articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et à l'article 36 de l'annexe I de cette convention :

m 3,40 % de la Tranche 1²

² La «Tranche 1» correspond au salaire brut retenu pour le calcul des cotisations de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO pris en compte dans la limite du plafond de la sécurité sociale.

m 2 % de la rémunération supérieure à la Tranche 1 ;

- Pour le personnel «cadres» soit, pour l'application du présent plan, le personnel visé aux articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et à l'article 36 de l'annexe I de cette convention :

m 6,90 % de la Tranche 1

m 2 % de la rémunération supérieure à la Tranche 1.

La charge de cette cotisation obligatoire est répartie à hauteur de 90 % pour l'employeur et de 10 % pour le Sala-

rié bénéficiaire.

4.2) Autres versements et transferts

Outre cette cotisation obligatoire, le Plan d'épargne retraite obligatoire peut également recevoir, sur décision du Salarié bénéficiaire :

- des versements volontaires des Salariés bénéficiaires ;

- pour le personnel des structures pourvues d'un compte épargne-temps : des jours épargnés sur leur compte épargne-temps dans les conditions prévues par l'accord collectif qui institue ce compte

- pour le personnel des structures dépourvues de compte épargne-temps : des jours de repos non pris, dans les limites et dans les conditions prévues par les articles L. 224-2 et D. 224-9 du code monétaire et financier.

À la date de conclusion du présent avenant, l'article D. 224-9 du code monétaire et financier autorise le versement sur le Plan d'épargne retraite obligatoire des sommes correspondant à des jours de repos non-pris dans la limite de dix jours par an. Dans ce cadre, le congé annuel ne peut être affecté sur le Plan d'épargne retraite obligatoire que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.

Par ailleurs, les Salariés bénéficiaires pourront également transférer vers le Plan d'épargne retraite obligatoire des sommes en provenance d'autres Plans d'épargne retraite visés aux articles L. 224-1 et suivants du code monétaire et financier, ou d'autres plans listés à l'article L. 224-40, I du même code.

Le compte de retraite ouvert, au titre du PERO, de la (des) catégorie(s) du personnel définie(s) à l'Article 2 du présent avenant, est alimenté par le transfert collectif, de la valeur des droits individuels constitués sur le contrat d'assurance souscrit en application du régime de retraite supplémentaire des salariés relevant de la Convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques résultant de l'accord collectif du 13 décembre 2007 et de ses avenants.

Les sommes issues du transfert sont investies pour les droits constitués sur la gestion par horizon équilibre, gestion financière par défaut du nouveau dispositif.

5. **Sortie du plan**

5.1) Principe : sortie à la retraite

5.1.1- **Options de délivrance des sommes épargnées**

À la date de liquidation par le Salarié bénéficiaire de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou, lorsqu'il atteint l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale, la délivrance des sommes épargnées s'effectuera :

a) Au titre des cotisations obligatoires du Salarié bénéficiaire ou de l'employeur versées ou en provenance d'un plan ouvert chez un précédent employeur transférées sur le Plan d'épargne retraite : sous forme de rente viagère ; La sortie en rente viagère est obligatoire. Le versement en capital relatif au compartiment des cotisations obligatoires ne peut être choisi par le salarié qu'au moment de son départ en retraite, si le montant de la rente est inférieur à 960 € brut annuel.

b) Au titre des autres versements et transferts :

- m** soit sous forme de rente viagère ;

- m** soit sous forme de capital : le versement des sommes s'effectuera au choix de l'épargnant en une ou plusieurs fois.

Les Salariés bénéficiaires pourront également combiner ces deux modes de sortie et demander qu'une partie de leurs avoirs soit versée sous forme de rente viagère et l'autre partie sous forme de capital.

Le choix pour la délivrance des droits sous la forme d'une rente viagère ou d'un capital est formulé par le Salarié bénéficiaire au moment de la liquidation de ses droits, dans les conditions prévues par la convention conclue avec le Gestionnaire du Plan.

5.1.2- **Réversion**

Lorsque le Salarié bénéficiaire les droits sont délivrés sous la forme d'une rente viagère, 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.

5.2) Dérogation : cas de sortie anticipée

Les droits constitués dans le cadre du plan d'épargne retraite peuvent être, à la demande du Salarié bénéficiaire, liquidés ou rachetés avant l'échéance mentionnée à l'article 5.1 dans les cas suivants :

1. Le décès du conjoint du Salarié bénéficiaire ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
2. L'invalidité (au sens des 2^o et 3^o de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale) du Salarié bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
3. La situation de surendettement du Salarié bénéficiaire, au sens de l'article L. 711-1 du code de la consommation ;
4. L'expiration des droits à l'assurance chômage du Salarié bénéficiaire, ou le fait pour le Salarié bénéficiaire d'un plan qui a exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou de membre du conseil de surveillance et n'a pas liquidé sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse de ne pas être Salarié bénéficiaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social depuis deux ans au moins à compter du non-renouvellement de son mandat social ou de sa révocation ;
5. La cessation d'activité non salariée du Salarié bénéficiaire à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire en application du titre IV du livre VI du code de commerce ou toute situation justifiant ce retrait ou ce rachat selon le président du tribunal de commerce auprès duquel est instituée une procédure de conciliation mentionnée à l'article L. 611-4 du même code, qui en effectue la demande avec l'accord du Salarié bénéficiaire ;
6. L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale. Les droits correspondants aux sommes mentionnées au 3^o de l'article L. 224-2 du présent code (versements obligatoires du Salarié bénéficiaire ou de l'employeur au titre du présent plan ou transférés sur le présent plan en provenance d'un plan ouvert chez un précédent employeur) ne peuvent être liquidés ou rachetés pour ce motif.

La liquidation ou le rachat anticipé des droits dans les cas mentionnés ci-dessus intervient sous la forme d'un versement unique qui porte, au choix du Salarié bénéficiaire, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être liquidés ou rachetés.

Le décès du Salarié bénéficiaire avant la liquidation de la retraite ou l'atteinte de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale entraîne la clôture du plan.

6. Information des salariés bénéficiaires sur leurs droits

Les Salariés bénéficiaires bénéficient d'une information régulière sur leurs droits, via, notamment, la remise d'un relevé annuel de situation individuel, dans les conditions prévues par la loi et la convention conclue avec le Gestionnaire.

À compter de la cinquième année précédant la date de liquidation de la retraite ou la date à laquelle le Salarié bénéficiaire atteint l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale, le Salarié bénéficiaire peut interroger par tout moyen le Gestionnaire du plan afin de s'informer sur ses droits et sur les modalités de restitution de l'épargne appropriées à sa situation et de confirmer, le cas échéant, le rythme de réduction des risques financiers dans le cadre de la gestion pilotée.

Six mois avant le début de cette période, le Gestionnaire du plan informe le Salarié bénéficiaire de la possibilité susmentionnée.

7. Sort des droits lorsque le salarié bénéficiaire n'est plus tenu d'adhérer au plan

Les droits des Salariés bénéficiaires résultant des cotisations versées leur seront définitivement acquis, même s'ils ne terminent pas leur carrière au sein de l'Entreprise.

Ainsi, lorsque le Salarié bénéficiaire n'est plus tenu d'adhérer au présent Plan, et en particulier en cas de départ de l'Entreprise avant la retraite, les droits en cours de constitution sont conservés intégralement au nom du Salarié bénéficiaire jusqu'à la liquidation de la retraite ou jusqu'à la date à laquelle le Salarié bénéficiaire atteint l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale.

Le Salarié bénéficiaire pourra également demander le transfert de ses droits vers un autre plan d'épargne retraite au sens des articles L. 224-1 et suivants du code monétaire et financier.

8. Suivi

Le Plan d'épargne retraite obligatoire fera l'objet d'un suivi par la CPPNI (Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation), à l'occasion de chacune de ses réunions trimestrielles.

9. Dispositions finales

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1^{er} juillet 2021. À compter de cette date, ses dispositions se substituent à l'ensemble des dispositions de l'accord collectif du 13 décembre 2007 instituant le régime de retraite supplémentaire et de ses avenants successifs.

L'accord collectif du 13 décembre 2007, tel que modifié par le présent avenant pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé selon les modalités prévues respectivement aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail d'une part, et L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du même code.

Le présent avenant sera déposé conformément à la loi.

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

Avenant n° 5 du 9 novembre 2021

[Étendu par arr. 29 août 2022, JO 21 sept., applicable à compter du premier jour 1^{er} juill. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO.

Avenant n° 6, 15 mai 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salariés :

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO.

Avenant n° 6, 3 juill. 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salariés :

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO.

Préambule

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 de plusieurs avenants.

Afin que ces salariés bénéficient des nouvelles opportunités issues de la loi Pacte et de ses textes d'application, il a été décidé de faire évoluer ce régime pour en faire un Plan d'épargne retraite obligatoire au sens des articles L. 224-23 et suivants du code monétaire et financier. Ce plan a pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels ou le versement d'un capital, payables au Salarié bénéficiaire à compter, au plus tôt, de la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale.

Le Présent avenant se substitue à l'ensemble des dispositions de l'accord collectif du 13 décembre 2007 et de ses avenants, qu'il réécrit entièrement.

Il a ainsi été décidé et convenu ce qui suit :

Article 1 Champ d'application

1.1

Structures concernées par le présent accord

Le Plan d'épargne retraite obligatoire s'applique à l'ensemble des structures visées à l'article 1.1 de la convention collective nationale du 13 décembre 2007 des personnels des structures associatives cynégétiques, à savoir :

— L'ensemble des Fédérations Régionales, Départementales et Interdépartementales des chasseurs (les «Fédérations»),

— La Fédération Nationale des Chasseurs, la Fondation Nationale pour la Protection des Habitats de la Faune Sauvage et le Syndicat National des Chasseurs de France (les «Organismes Nationaux»),

— Toutes autres structures relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques.

1.2

Justifications sur l'absence de dispositifs spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux entendent apporter des justifications sur l'absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en application des articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du Code du travail.

Ils rappellent leur volonté commune d'appliquer le présent accord quelle que soit la taille de la structure rentrant dans son champ d'application.

En tout état de cause, il convient de rappeler que l'intégralité des structures visées à l'article 1.1 justifie, au jour de la signature du présent accord, d'un effectif inférieur à 50 salariés.

Ainsi l'esprit des négociations entre les partenaires sociaux a été de rechercher un accord ayant vocation à s'appliquer, par principe, à des structures qui ont toutes un effectif inférieur à ce seuil de 50 salariés dès lors qu'aucune structure associative entrant dans le champ d'application du présent accord ne dépasse ce seuil.

Fort de ce constat, les partenaires sociaux ont estimé qu'il n'était donc pas nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques, distinctes de celles du présent accord, pour les entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent accord s'applique par principe à ce type de structures.

Article 2

Salariés bénéficiaires du plan

L'ensemble des salariés des Fédérations, Organismes Nationaux et autres structures visés à l'article précédent sont affiliés à d'un Plan d'épargne retraite obligatoire, sans condition d'ancienneté (ci-après le(s) «Salarié(s) bénéficiaire(s)»¹).

¹ Il est précisé que, dans les dispositions du code monétaire et financier relatives aux plans d'épargne retraite (CMF, art. L. 224-1 et suivants, les salariés bénéficiaires du plan sont désignés sous l'appellation «titulaire(s)»)

L'adhésion à ce plan est obligatoire. Toutefois, la liquidation des droits constitués au titre de ce plan relève le salarié de son obligation d'adhésion.

Article 3

Gestionnaire du plan

Le Plan d'épargne retraite obligatoire est mis en œuvre dans le cadre d'une convention conclue par l'employeur avec l'un des organismes visés par l'article L. 224-8 du code monétaire et financier (ci-après, «le Gestionnaire du Plan»).

Cette convention détaille notamment, les conditions dans lesquelles les versements des Salariés bénéficiaires sont investis, les choix de gestion offerts au Salarié bénéficiaire et les options de sortie.

Les Salariés bénéficiaires reçoivent une information sur cette convention, dans les conditions prévues par la Loi et le Règlement.

Article 4

Alimentation du plan

Avenant n° 6, 15 mai 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salariés :

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO.

Avenant n° 6, 3 juill. 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salariés :

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO.

Le Plan d'épargne retraite obligatoire est financé :

- par une cotisation obligatoire ;
- par des versements facultatifs des Salariés bénéficiaires et des transferts.

4.1 (d'origine)

Cotisation obligatoire

Les taux de la cotisation obligatoire sont fixés à :

- Pour le personnel «non-cadres» soit, pour l'application du présent plan, le personnel non-visé aux articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et à l'article

36 de l'annexe I de cette convention :

m 3,40 % de la Tranche 1²

² La «Tranche 1» correspond au salaire brut retenu pour le calcul des cotisations de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO pris en compte dans la limite du plafond de la sécurité sociale.

m 2 % de la rémunération supérieure à la Tranche 1 ;

— Pour le personnel «cadres» soit, pour l'application du présent plan, le personnel visé aux articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et à l'article 36 de l'annexe I de cette convention :

m 6,90 % de la Tranche 1

m 2 % de la rémunération supérieure à la Tranche 1.

La charge de cette cotisation obligatoire est répartie à hauteur de 90 % pour l'employeur et de 10 % pour le Salarié bénéficiaire.

4.1 (nouveau)

(Avenant n° 6, 3 juill. 2024 non étendu) - Cotisation obligatoire

Les taux de la cotisation obligatoire sont fixés :

- pour le personnel cadre, c'est-à-dire les salariés relevant des articles 2.1 de l'Accord National Interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, ainsi qu'à la catégorie de personnel visée au 2^{ème} alinéa du 1^{er} de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, qui est intégrée à la catégorie des cadres et agréée par la commission paritaire de l'APEC :

> 6,90 % de la tranche 1 ;

> 2 % de la rémunération supérieure à la tranche 1.

- Pour le personnel non-cadre, c'est-à-dire l'ensemble des salariés non-cadres, à l'exception des salariés intégrés au sens du 2^{ème} alinéa du 1^{er} de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, à la catégorie des cadres et agréée par la commission paritaire de l'APEC :

> 3,40 % de la tranche 1 ;

> 2 % de la rémunération supérieure à la tranche 1.

La charge de cette cotisation obligatoire est répartie à hauteur de 90 % pour l'employeur et 10 % pour le salarié bénéficiaire.

Les références aux catégories des «cadres» et des «non-cadres» dans le présent accord renvoient aux définitions visées ci-dessus.

Pour le bénéfice des garanties de retraite définies par le présent accord, sont considérés comme relevant de l'article 2.1 de l'Accord National Interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 les emplois classés :

- «personnel de direction» ;

- «personnel technique» niveaux I, II et III ;

- «personnel administratif» niveau I, II et III.

En application du 2^e alinéa du 1^{er} de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 du même code les salariés classés «technicien» niveau «III bis

4.2

Autres versements et transferts

Outre cette cotisation obligatoire, le Plan d'épargne retraite obligatoire peut également recevoir, sur décision du Salarié bénéficiaire :

— des versements volontaires des Salariés bénéficiaires ;

— pour le personnel des structures pourvues d'un compte épargne-temps : des jours épargnés sur leur compte épargne-temps dans les conditions prévues par l'accord collectif qui institue ce compte ;

— pour le personnel des structures dépourvues de compte épargne-temps : des jours de repos non pris, dans les limites et dans les conditions prévues par les articles L. 224-2 et D. 224-9 du code monétaire et financier.

À la date de conclusion du présent avenant, l'article D. 224-9 du code monétaire et financier autorise le versement sur le Plan d'épargne retraite obligatoire des sommes correspondant à des jours de repos non-pris dans la limite de dix jours par an. Dans ce cadre, le congé annuel ne peut être affecté sur le Plan d'épargne retraite obligatoire que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.

Par ailleurs, les Salariés bénéficiaires pourront également transférer vers le Plan d'épargne retraite obligatoire des sommes en provenance d'autres Plans d'épargne retraite visés aux articles L. 224-1 et suivants du code monétaire et financier, ou d'autres plans listés à l'article L. 224-40, I du même code.

Le compte de retraite ouvert, au titre du PERO, de la (des) catégorie(s) du personnel définie(s) à l'Article 2 du présent avenant, est alimenté par le transfert collectif, de la valeur des droits individuels constitués sur le contrat d'assurance souscrit en application du régime de retraite supplémentaire des salariés relevant de la Convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques résultant de l'accord collectif du 13 décembre 2007 et de ses avenants.

Les sommes issues du transfert sont investies pour les droits constitués sur la gestion par horizon équilibre, gestion financière par défaut du nouveau dispositif.

Article 5

Sortie du plan

5.1

Principe : sortie à la retraite

5.1.1

Options de délivrance des sommes épargnées

À la date de liquidation par le Salarié bénéficiaire de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou, lorsqu'il atteint l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale, la délivrance des sommes épargnées s'effectuera :

a) Au titre des cotisations obligatoires du Salarié bénéficiaire ou de l'employeur versées ou en provenance d'un plan ouvert chez un précédent employeur transférées sur le Plan d'épargne retraite : sous forme de rente viagère ; La sortie en rente viagère est obligatoire. Le versement en capital relatif au compartiment des cotisations obligatoires ne peut être choisi par le salarié qu'au moment de son départ en retraite, si le montant de la rente est inférieur à 960 € brut annuel.

b) Au titre des autres versements et transferts :

m soit sous forme de rente viagère ;

m soit sous forme de capital : le versement des sommes s'effectuera au choix de l'épargnant en une ou plusieurs fois.

Les Salariés bénéficiaires pourront également combiner ces deux modes de sortie et demander qu'une partie de leurs avoirs soit versée sous forme de rente viagère et l'autre partie sous forme de capital.

Le choix pour la délivrance des droits sous la forme d'une rente viagère ou d'un capital est formulé par le Salarié bénéficiaire au moment de la liquidation de ses droits, dans les conditions prévues par la convention conclue avec le Gestionnaire du Plan.

5.1.2

Réversion

Lorsque le Salarié bénéficiaire les droits sont délivrés sous la forme d'une rente viagère, 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.

5.2

Dérogation : cas de sortie anticipée

Les droits constitués dans le cadre du plan d'épargne retraite peuvent être, à la demande du Salarié bénéficiaire, liquidés ou rachetés avant l'échéance mentionnée à l'article 5.1 dans les cas suivants :

1. Le décès du conjoint du Salarié bénéficiaire ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
2. L'invalidité (au sens des 2^o et 3^o de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale) du Salarié bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

-
3. La situation de surendettement du Salarié bénéficiaire, au sens de l'article L. 711-1 du code de la consommation ;
4. L'expiration des droits à l'assurance chômage du Salarié bénéficiaire, ou le fait pour le Salarié bénéficiaire d'un plan qui a exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou de membre du conseil de surveillance et n'a pas liquidé sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse de ne pas être Salarié bénéficiaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social depuis deux ans au moins à compter du non-renouvellement de son mandat social ou de sa révocation ;
5. La cessation d'activité non salariée du Salarié bénéficiaire à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire en application du titre IV du livre VI du code de commerce ou toute situation justifiant ce retrait ou ce rachat selon le président du tribunal de commerce auprès duquel est instituée une procédure de conciliation mentionnée à l'article L. 611-4 du même code, qui en effectue la demande avec l'accord du Salarié bénéficiaire ;
6. L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale. Les droits correspondants aux sommes mentionnées au 3° de l'article L. 224-2 du présent code (versements obligatoires du Salarié bénéficiaire ou de l'employeur au titre du présent plan ou transférés sur le présent plan en provenance d'un plan ouvert chez un précédent employeur) ne peuvent être liquidés ou rachetés pour ce motif.

La liquidation ou le rachat anticipé des droits dans les cas mentionnés ci-dessus intervient sous la forme d'un versement unique qui porte, au choix du Salarié bénéficiaire, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être liquidés ou rachetés.

Le décès du Salarié bénéficiaire avant la liquidation de la retraite ou l'atteinte de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale entraîne la clôture du plan.

Article 6

Information des salariés bénéficiaires sur leurs droits

Les Salariés bénéficiaires bénéficient d'une information régulière sur leurs droits, via, notamment, la remise d'un relevé annuel de situation individuel, dans les conditions prévues par la loi et la convention conclue avec le Gestionnaire.

À compter de la cinquième année précédant la date de liquidation de la retraite ou la date à laquelle le Salarié bénéficiaire atteint l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale, le Salarié bénéficiaire peut interroger par tout moyen le Gestionnaire du plan afin de s'informer sur ses droits et sur les modalités de restitution de l'épargne appropriées à sa situation et de confirmer, le cas échéant, le rythme de réduction des risques financiers dans le cadre de la gestion pilotée.

Six mois avant le début de cette période, le Gestionnaire du plan informe le Salarié bénéficiaire de la possibilité susmentionnée.

Article 7

Sort des droits lorsque le salarié bénéficiaire n'est plus tenu d'adhérer au plan

Les droits des Salariés bénéficiaires résultant des cotisations versées leur seront définitivement acquis, même s'ils ne terminent pas leur carrière au sein de l'Entreprise.

Ainsi, lorsque le Salarié bénéficiaire n'est plus tenu d'adhérer au présent Plan, et en particulier en cas de départ de l'Entreprise avant la retraite, les droits en cours de constitution sont conservés intégralement au nom du Salarié bénéficiaire jusqu'à la liquidation de la retraite ou jusqu'à la date à laquelle le Salarié bénéficiaire atteint l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale.

Le Salarié bénéficiaire pourra également demander le transfert de ses droits vers un autre plan d'épargne retraite au sens des articles L. 224-1 et suivants du code monétaire et financier.

Article 8

Suivi

Le Plan d'épargne retraite obligatoire fera l'objet d'un suivi par la CPPNI (Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation), à l'occasion de chacune de ses réunions trimestrielles.

Article 9

Dispositions finales

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1^{er} juillet 2021. À compter de cette date, ses dispositions se substituent à l'ensemble des dispositions de l'accord collectif du 13 décembre 2007 instituant le régime de retraite supplémentaire et de ses avenants successifs.

L'accord collectif du 13 décembre 2007, tel que modifié par le présent avenant pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé selon les modalités prévues respectivement aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail d'une part, et L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du même code.

Le présent avenant sera déposé conformément à la loi.

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

Avenant n° 7 du 21 novembre 2024

[Non étendu, applicable à compter du jour de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO.

Préambule

Après avoir relevé que :

- Le 13 décembre 2007, 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 par les parties, en application de l'article 5.3 de la Convention collective.

- Cet accord a été intégralement substitué par l'avenant n° 4 du 16 juin 2021, afin que les salariés relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques puissent bénéficier des nouvelles opportunités de la loi dite «Pacte» du 22 mai 2019.

- Ainsi, tous les salariés des Fédérations, Organismes Nationaux et autres structures visées à l'article 1 de l'accord sont affiliés à un Plan d'Epargne Retraite Obligatoire (PERO), sans condition d'ancienneté.

Conformément aux dispositions prévues par l'accord de branche en vigueur ayant mis en place le Plan d'Epargne d'Entreprise Obligatoire (PERO), un contrat collectif «à cotisations définies de type multisupports en euros et en unités de compte» a été souscrit auprès du Fonds de retraite professionnelle supplémentaire (FRPS) arial CNP.

Ledit contrat collectif d'assurance a été résilié à effet du 31 décembre 2024 à minuit.

Afin de regrouper leurs droits en cours de constitution au sein d'un même plan, les partenaires sociaux entendent entériner le transfert collectif des droits en cours d'acquisition sur le contrat collectif souscrit auprès d'arial CNP assurances n° RG 152 466 055 vers le nouveau contrat collectif souscrit auprès de malakoff humanis n° 24992-1, à compter du 1^{er} janvier 2025.

Ainsi, après consultation et décision de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI), il a été décidé et convenu ce qui suit, en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale :

Article préliminaire

Entreprises de moins de cinquante salariés

Au regard de l'objectif de solidarité recherché et en vertu de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, le présent avenant ne contient pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Les stipulations du présent avenant sont applicables de manière indifférenciée à l'ensemble des fédérations et organismes nationaux relevant de la branche en application du présent article, afin de garantir à l'ensemble des salariés une couverture minimale uniforme.

Article 1

Objet

Le présent avenant a pour objet d'acter la volonté des parties à l'accord d'organiser le transfert collectif des droits individuels en cours de constitution des bénéficiaires visés par l'article 2.1 inscrits sur le contrat collectif PERO souscrit auprès d'arial CNP assurances n° RG 152 466 055, dans les conditions prévues par l'article 1.2.2 des Conditions générales, vers le contrat collectif n° 24992-1 souscrit auprès de malakoff humanis.

Article 2

Modalités

Article 2.1

Droits et bénéficiaires visés par le transfert

Seront transférés les droits individuels en cours de constitution inscrits au titre du PERO souscrit auprès d'arial CNP assurances n° RG 152 466 055 pour :

- les salariés bénéficiaires dont le contrat de travail est en cours d'exécution ;

- les anciens salariés bénéficiaires, qui n'ont pas encore liquidé tout ou partie de leurs droits.

Le transfert n'est pas applicable aux bénéficiaires dont les rentes ont été liquidées avant le 1^{er} janvier 2025, lesquels restent donc couverts par le contrat arial CNP assurances précité.

Article 2.2

Droits transférés

Les droits individuels des bénéficiaires visés à l'article 2.1 sont transférés vers le contrat PERO souscrit auprès de malakoff humanis n° 24992-1.

Le transfert porte sur l'intégralité des provisions mathématiques afférentes aux prestations non liquidées.

L'opération de transfert sera réalisée dans les conditions et modalités prévues par l'article L. 224-6 du code monétaire et financier, et les stipulations contractuelles en vigueur.

Les parties donnent, autant que de besoin, mandat au SNCF pour effectuer toutes les formalités nécessaires à la réalisation du transfert.

Il est rappelé que la bonne exécution du transfert relève de la seule responsabilité des organismes assureurs.

Article 3

Dépôt et publicité

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le jour de sa signature.

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-5, 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 compétent.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les mêmes conditions que l'accord collectif du 13 décembre 2007 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, sous réserve du respect de l'article L. 2261-7 du code du travail.

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

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) 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 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.

Régime de complémentaire santé

Accord du 7 décembre 2006

[Étendu par arr. 10 juill. 2009, JO 22 juill.]

Mod. par Avenant n° 2, 6 déc. 2013, étendu par arr. 2 nov. 2015, JO 10 nov.⁽¹⁾

(1) **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

UPTEC UNSA.

Mod. par Avenant n° 3, 18 nov. 2014, étendu par arr. 23 déc. 2015, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

UPTEC UNSA.

Mod. par Avenant n° 4, 15 déc. 2015, étendu par arr. 10 mai 2017, JO 13 mai⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO.

Mod. par Avenant n° 5, 20 déc. 2016, étendu par arr. 3 août. 2017, JO 18 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2017⁽¹⁾

(1) Signataire :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

CPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO.

Mod. par Avenant n° 6, 29 janv. 2020, étendu par arr. 18 sept. 2020, JO 31 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salariés :

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO.

Avenant n° 7, 8 déc. 2022, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des chasseurs de France (SNCF).

Syndicat(s) de salariés :

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA-FO.

Avenant n° 8, 29 nov. 2023, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salariés :

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO.

Avenant n° 9, 15 mai 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salariés :

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO.

Article 1er (d'origine)

Champ d'application

Mod. par Avenant n° 2, 6 déc. 2013, étendu par arr. 2 nov. 2015, JO 10 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

UPTEC UNSA.

Mod. par Avenant n° 5, 20 déc. 2016, étendu par arr. 3 août 2017, JO 18 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2017⁽¹⁾

(1) Signataire :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

CPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO.

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 :

(Avenant n° 2, 6 déc. 2013, étendu) 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 douze 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 sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

— 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'État 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. À 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 la structure dont ils relèvent, leur dispense d'adhésion au régime de remboursement de frais médicaux et produire tout justificatif requis. À 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.

— (Avenant n° 5, 20 déc. 2016, étendu) 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.

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. À 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 1er (nouveau)

Champ d'application

Mod. par Avenant n° 7, 8 déc. 2022, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des chasseurs de France (SNCF).

Syndicat(s) de salariés :

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA-FO.

1.1

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux personnels des fédérations régionales, départementales et interdépartementales ainsi qu'à ceux des 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 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 de garanties de «frais médicaux» complémentaire.

1.2

Bénéficiaires et adhésion obligatoire

L'adhésion est obligatoire pour tous les salariés, sans condition d'ancienneté.

Cependant, les salariés pourront se prévaloir des cas de dispenses d'adhésion d'ordre public prévus par les articles L. 911-7, L. 911-7-1 et D. 911-2 du code de la sécurité sociale, dans les conditions de l'article D. 911-5 du même code.

Par ailleurs, les salariés suivants peuvent être dispensés d'adhérer 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 bénéficiaires de la complémentaire santé solidaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette aide.

- Les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel.

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

- dans le cadre d'un dispositif de protection sociale complémentaire remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 de 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 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.

- 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'État 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).

Les salariés qui souhaitent être dispensés d'adhésion en application de l'un de ces cas de dispense, devront en faire la demande par écrit auprès de l'employeur en produisant les justificatifs nécessaires. À défaut, ils seront obligatoirement affiliés au régime.

Par ailleurs, les salariés souhaitant bénéficier d'une dispense d'adhésion sont informés que pour l'ensemble de la période concernée par le cas de dispense, ils renoncent :

- à prétendre aux prestations du régime tant pour eux-mêmes que pour leurs ayants droit le cas échéant,

- à percevoir, de quelque façon que ce soit, la contribution patronale à ce régime,

- au bénéfice de la portabilité en cas de cessation de leur contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage (article L. 911-8 du code de la sécurité sociale),

- au maintien des garanties prévu dans le cadre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi «Évin».

1.3

Salariés dont le contrat de travail est suspendu

Conformément à la doctrine administrative, l'adhésion des salariés et, le cas échéant, des ayants droit, est maintenue en cas de suspension indemnisée de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, ce qui vise notamment :

- Les périodes de suspension du contrat de travail liées à une maladie, une maternité, à un accident donnant lieu à un maintien total ou partiel de salaire, ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;

- Les périodes indemnisées d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée, ainsi que les périodes de congé rémunéré par l'employeur, à savoir notamment les congés de reclassement ou de mobilité.

L'employeur et le salarié verseront leur contribution selon les règles applicables à la catégorie de personnel dont

relève le salarié avec application de l'assiette de cotisations prévue par le contrat d'assurance dans le respect de la doctrine administrative.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient d'aucun maintien de salaire ni perception d'indemnités journalières, ni d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, ne bénéficieront pas du maintien du régime. Toutefois, ces salariés auront la possibilité de continuer à adhérer au régime, pendant cette période la période de suspension de leur contrat de travail, sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation (part patronale et part salariale).

Article 2 (d'origine) Cotisations

Les cotisations afférentes au contrat collectif «frais médicaux» complémentaire santé 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.

Article 2 (nouveau) Cotisations

Mod. par Avenant n° 7, 8 déc. 2022, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des chasseurs de France (SNCF).

Syndicat(s) de salariés :

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA-FO.

Mod. par Avenant n° 8, 29 nov. 2023, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salariés :

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO.

2.1

(Avenant n° 8, 29 nov. 2023, non étendu) Taux de cotisation

Le taux de cotisation du régime obligatoire dont bénéficie le salarié et ses enfants tels que définis par le contrat d'assurance souscrit est fixé, depuis le 1^{er} janvier 2023, à 2,48 % du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale (PMSS).

À titre informatif, le montant du PMSS pour 2024 est de 3 864 euros.

2.2

Répartition

Les cotisations afférentes au régime obligatoire 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.

2.3

Évolution des cotisations

Toute évolution ultérieure de la cotisation sera répercutée dans les mêmes proportions que les cotisations initiales entre l'employeur et les salariés.

Article 3 Organisme assureur et garanties

Mod. par Avenant n° 2, 6 déc. 2013, étendu par arr. 2 nov. 2015, JO 10 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

UPTEC UNSA.

Mod. par Avenant n° 3, 18 nov. 2014, étendu par arr. 23 déc. 2015, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

UPTEC UNSA.

Mod. par Avenant n° 4, 15 déc. 2015, étendu par arr. 10 mai 2017, JO 13 mai⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO.

Mod. par Avenant n° 6, 29 janv. 2020, étendu par arr. 18 sept. 2020, JO 31 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salariés :

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO.

Avenant n° 7, 8 déc. 2022, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des chasseurs de France (SNCF).

Syndicat(s) de salariés :

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA-FO.

Avenant n° 9, 15 mai 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salariés :

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO.

(Avenant n° 2, 6 déc. 2013, 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

(Al. précédent remplacé Avenant n° 9, 15 mai 2024, non étendu) Les garanties telles qu'en vigueur à la date de prise d'effet du présent régime sont résumées, à titre d'information, dans le tableau des garanties. Toutefois, elles ne constituent pas un engagement pour l'entreprise qui n'est tenue qu'au seul paiement des cotisations et, a minima, au respect de ses obligations légales et réglementaires en vigueur. Elles relèvent, en conséquence, de la seule responsabilité de l'organisme assureur tout comme les modalités, limitations et exclusions de garantie.

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

(Avenant n° 4, 15 déc. 2015, étendu)

Nature des soins	Montant des prestations au 1 ^{er} janvier 2016
Hospitalisation (médicale, chirurgicale et psychiatrique)	

Nature des soins	Montant des prestations au 1 ^{er} janvier 2016
Frais de séjour	100 % des Frais Réels 90 % des Frais Réels limité à 400 % de la Base de Remboursement
- Secteur conventionné - Secteur non conventionné	
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
Frais médicaux courants	Médecins CAS : Rbt MSA + TM + 100 % BR Médecins Non CAS : Rbt MSA + TM + 80 % BR
Consultations / visites généralistes conventionnés ou non conventionnés	
Consultations / visites spécialistes conventionnés ou non conventionnés	
Auxiliaires médicaux	200 % de la Base de Remboursement
Analyses	Médecins CAS : Rbt MSA + TM + 100 % BR Médecins Non CAS : Rbt MSA + TM + 80 % BR
Actes d'imagerie / actes de radiologie et électroradiologie conventionnés ou non conventionnés	
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
Pharmacie	
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
Transport	
Transport des malades	100 % des Frais Réels
Maternité - Adoption	
Naissance simple	20 % PMSS
Naissance multiple	40 % PMSS
Frais d'optique	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
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
Frais dentaires	Plafond dentaire de 100 % PMSS/an/Bénéficiaire (hors implantologie)
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)

Nature des soins	Montant des prestations au 1 ^{er} janvier 2016
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)
Appareillage	
- 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
Cure thermique (21 jours maximum)	
Cure thermique prises 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 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	Cylindre	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

Type de verre	Puissance Sphère	Cylindre	Garantie par verre	
			Adulte	Enfant
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

(Avenant n° 4, 15 déc. 2015, étendu)

Grille optique

Type de verre	Puissance Sphère	Cylindre	Garantie en 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 2,25 à 4	≤ 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 €

Légende :

- BR : base de remboursement de la sécurité sociale ;
- PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale : 2 682 € au 1^{er} janvier 2007 ;
- FR : frais réels,
- PASS : plafond annuel de la sécurité sociale : 32 184 € au 1^{er} janvier 2007 ;
- TN : tarif nomenclature.

(Avenant n° 6, 29 janv. 2019, étendu)

Garanties exprimées sous déduction de la Sécurité sociale/ MSA	Base	
	Signataires DPTAM	Non signataires DPTAM
Hospitalisation (Chirurgie, Maladie, Psychiatrique)		
• Frais de séjour	100 % FR – SS ou MSA	
• Frais de séjour [Secteur non conventionné]	90 % FR maxi 400 % BR	
• Honoraires	Rbt MSA + TM + 300 % BR	Rbt MSA + TM + 100 % BR
• Forfait journalier hospitalier	100 % FR	
• Ticket modérateur forfaitaire	100 % FR – SS ou MSA	
• Chambre particulière [y compris maternité]	3 % PMSS/jour	
• Frais d'accompagnement (enfant de moins de 16 ans)	40 €/jour limité à 60 jours par an	
Soins courants		
• Honoraires médicaux : généraliste et spécialiste	Rbt MSA + TM + 100 % BR	Rbt MSA + TM + 80 % BR
• Honoraires médicaux : radiologie, imagerie médicale	Rbt MSA + TM + 100 % BR	Rbt MSA + TM + 80 % BR
• Honoraires médicaux : petite chirurgie, actes de spécialité	Rbt MSA + TM + 100 % BR	Rbt MSA + TM + 80 % BR
• Transport médical	100 % FR	
• Honoraires paramédicaux : auxiliaires médicaux	200 % BR	
• Analyses et examens de laboratoire	200 % BR	
• Médicaments	TM	
• Matériel médical : appareillages et accessoires	300 % BR	
• Matériel médical : orthopédie	300 % BR	
• Fournitures médicales/pansements	100 % FR	
• Densitométrie osseuse	75 € par an et par bénéficiaire	
• Sevrage tabagique (bénéficiaire 16 ans et plus)	50 % des Frais Réels maxi 100 € au Total	
• Consultation diététicien enfant moins de 12 ans	100 % FR limité à 30 €/consultation max 2 séances par an	
Aides auditives 1 appareil par oreille / 4 ans		
Prestations du Panier 100 % Santé :		
• Aide auditive (disponible à compter du 1 ^{er} janvier 2021)	100 % du Prix Limite de Vente (PLV) – RSS ou MSA	
Équipement du panier libre :		
• Aide auditive (prothèse auditive)	1700 € maximum – RSS ou MSA/ oreille	
Optique		
Une paire de lunettes tous les 2 ans pour les adultes sauf changement de correction visuelle et pathologies définies par le législateur et sauf pour – 16 ans		
Prestations du Panier 100 % Santé :		
Monture, Verre & examen visuel	100 % du PLV – RSS ou MSA	
Appairage, Suppléments pour verre en cas de pathologie	100 % du PLV – RSS ou MSA	
Prestations du panier libre :		
• Monture	100 € – RSS ou MSA	
• Verre	Consulter la grille optique	
• Lentilles de contact remboursées ou non par la SS ou MSA	10 % PMSS/an/bénéficiaire (TM garanti au-delà du forfait)	

Garanties exprimées sous déduction de la Sécurité sociale/ MSA	Base	
	Signataires DPTAM	Non signataires DPTAM
• Chirurgie réfractive tous défauts visuels [non remboursée par la SS ou MSA]	305 €/œil/an/bénéficiaire	
Dentaire		
Prestations du Panier 100 % Santé :		
• Soins et prothèse dentaire	100 % de l'HLF – RSS ou MSA	
Prestations des paniers libre & maîtrise :	Plafond dentaire de 100 % PMSS/an/Bénéficiaire (hors implantologie)	
• Soins dentaires dont parodontologie	200 % BR (si plafond atteint Rbt MSA + TM)	
• Parodontologie non remboursée		
- 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)	
• Inlay/onlay	200 % BR (si plafond atteint Rbt MSA + TM) limité à 100 % de l'HLF* – RSS ou MSA pour le panier maîtrisé	
• Prothèse dentaire dont inlay core	420 % BR (si plafond atteint rbt MSA + TM + 25 % BR) limité à 100 % de l'HLF* – RSS ou MSA pour le panier maîtrisé	
• Prothèse dentaire provisoire fixe non remboursée par la SS ou MSA	430 €	
• Bridge sur dent saine [non remboursé par la SS]	540 €	
• Orthodontie : analyse, semestre, contention	300 % BR (si plafond atteint Rbt MSA + TM + 25 % BR)	
• Orthodontie : analyse, semestre, contention [non remboursée par la SS]	580,50 € par semestre maxi 4 semestres consécutifs	
• Implant dentaire : maxi 3/an/personne		
- pose de l'implant [non remboursé par la SS]	670 €	
- faux moignon implantaire [non remboursé par la SS]	230 €	
- couronne	540 €	
Médecine douce [non remboursée par la SS] par un praticien ayant un n° ADELI ou FINESS		
• Ostéopathe, Acupuncteur, Chiropracteur	40 €/ séance (maximum 3 séances / an)	
Autres soins		
• Frais d'obsèques : Assuré, conjoint, concubin, pacsé, enfant limité aux frais réels pour les enfants de moins de 12 ans	100 % PMSS	
• Cure thermique : transport et hébergement (21 jours maximum)	25 % PMSS dans la limite des frais restant à charge	
• Forfait naissance simple/adoption	20 % PMSS	
• Forfait naissance multiple/adoption	40 % PMSS	
Prévention [non remboursée par la SS]		
• Vaccins prescrits	Frais réels	
• Vaccins non prescrits	6 % PMSS/an/bénéficiaire	
Service complémentaire		
• Assistance	(Termes exclus de l'extension par arr. 18 sept. 2020, JO 31 oct.) N° Tél 01 40 25 57 74 - N° Convention : 921215/ 921089 - Mercer Assistance	

Adulte

Montant Équipement			Base
Simples	Avec verres unifocaux		418 Euros - MR
		- Sphère entre – 6 et 6	
		- Sphérocyindrique entre – 6 et 0 et Cylindre inf = 4	
		- Sphérocyindrique > 0 et (Sphère + Cylindre) inf = 6	
Complexes	Avec verres unifocaux		546 Euros - MR
		- Sphère hors zone – 6 et 6	
		- Sphérocyindrique entre – 6 et 0 et Cylindre > 4	
		- Sphérocyindrique inf – 6 et Cylindre sup = 0,25	
		- Sphérocyindrique > 0 et (Sphère + Cylindre) > 6	
	Avec verres multifocaux		672 Euros - MR
		- Sphère entre – 4 et 4	
		- Sphérocyindrique entre – 8 et 0 et Cylindre inf = 4	
		- Sphérocyindrique > 0 et (Sphère + Cylindre) inf = 8	
Très complexes	Avec verres multifocaux		700 Euros - MR
		- Sphère hors zone – 4 et 4	
		- Sphérocyindrique entre – 8 et 0 et Cylindre > 4	
		- Sphérocyindrique < – 8 et Cylindre sup = 0,25	
		- Sphérocyindrique > 0 et (Sphère + Cylindre) > 8	
dont Monture			100 Euros - MR

Enfant

Montant Équipement			Base
Simples	Avec verres unifocaux		354 Euros - MR
		- Sphère entre – 6 et 6	
		- Sphérocyindrique entre – 6 et 0 et Cylindre inf = 4	
		- Sphérocyindrique > 0 et (Sphère + Cylindre) inf = 6	
Complexes	Avec verres unifocaux		482 Euros - MR
		- Sphère hors zone – 6 et 6	
		- Sphérocyindrique entre – 6 et 0 et Cylindre > 4	
		- Sphérocyindrique inf – 6 et Cylindre sup = 0,25	
		- Sphérocyindrique > 0 et (Sphère + Cylindre) > 6	
	Avec verres multifocaux		608 Euros - MR
		- Sphère entre – 4 et 4	
		- Sphérocyindrique entre – 8 et 0 et Cylindre inf = 4	
		- Sphérocyindrique > 0 et (Sphère + Cylindre) inf = 8	

Montant Équipement			Base
Très complexes	Avec verres multifocaux		700 Euros - MR
		- Sphère hors zone – 4 et 4	
		- Sphérocyindrique entre – 8 et 0 et Cylindre > 4	
		- Sphérocyindrique < – 8 et Cylindre sup = 0,25	
		- Sphérocyindrique > 0 et (Sphère + Cylindre) > 8	
dont Monture			100 Euros - MR

(Avenant n° 7, 8 déc. 2022, non étendu) - Grille de garanties du régime frais de santé

	Base	
	Signataires DPTAM	Non signataires DPTAM
Hospitalisation (Chirurgie, Maladie, Psychiatrique)		
• Frais de séjour	100 % FR – SS ou MSA	
• Frais de séjour [Secteur non conventionné]	90 % FR maxi 400 % BR	
• Honoraires	Rbt MSA + TM + 300 % BR	Rbt MSA + TM + 100 % BR
• Forfait journalier hospitalier	100 % FR	
• Ticket modérateur forfaitaire	100 % FR – SS ou MSA	
• Chambre particulière [y compris maternité]	3 % PMSS/jour	
• Frais d'accompagnement (enfant de moins de 16 ans)	40 €/jour limité à 60 jours par an	
Soins courants		
• Honoraires médicaux : généraliste et spécialiste	Rbt MSA + TM + 100 % BR	Rbt MSA + TM + 80 % BR
• Honoraires médicaux : radiologie, imagerie médicale	Rbt MSA + TM + 100 % BR	Rbt MSA + TM + 80 % BR
• Honoraires médicaux : petite chirurgie, actes de spécialité	Rbt MSA + TM + 100 % BR	Rbt MSA + TM + 80 % BR
• Transport médical	100 % FR – SS ou MSA	
• Honoraires paramédicaux : auxiliaires médicaux	200 % BR	
• Analyses et examens de laboratoire	200 % BR	
• Médicaments	TM	
• Matériel médical : appareillages et accessoires	300 % BR	
• Matériel médical : orthopédie	300 % BR	
• Fournitures médicales/pansements	100 % FR	
• Densitométrie osseuse	75 €/par an et par bénéficiaire	
• Test HPV (dépistage des virus impliqués dans le cancer de l'utérus)	300 % BR (tous les 3 ans)	
• Sevrage tabagique (bénéficiaire 16 ans et plus)	50 % des Frais Réels maxi 100 € au Total	
• Consultation diététicien enfant moins de 12 ans	100 % FR limité à 30 €/consultation max 2 séances par an	
Aides auditives 1 appareil par oreille / 4 ans		
Prestations du Panier 100 % Santé :		
• Aide auditive (disponible à compter du 1 ^{er} janvier 2021)	100 % du Prix Limite de Vente (PLV) – RSS ou MSA	
Équipement du Panier libre :		

	Base	
	Signataires DPTAM	Non signataires DPTAM
• Aide auditive (prothèse auditive)	1 700 € maximum – RSS ou MSA/oreille	
Optique		
Une paire de lunettes tous les 2 ans pour les adultes sauf changement de correction visuelle et pathologies définies par le législateur et sauf pour – 16 ans		
Prestations du Panier 100 % Santé :		
Monture, Verre & examen visuel	100 % du PLV – RSS ou MSA	
Appairage, Suppléments pour verre en cas de pathologie	100 % du PLV – RSS ou MSA	
Prestations du Panier libre :		
• Monture	100 € – RSS ou MSA	
• Verre	Consulter la grille optique	
• Lentilles de contact remboursées ou non par la SS ou MSA	10 % PMSS/an/bénéficiaire (TM garanti au-delà du forfait)	
• Chirurgie réfractive tous défauts visuels [non remboursée par la SS ou MSA]	305 €/œil/an/bénéficiaire	
Dentaire		
Prestations du Panier 100 % santé :		
• Soins et prothèse dentaire	100 % de l'HLF – RSS ou MSA	
Prestations des Paniers libre & maîtrise :	Plafond dentaire de 100 % PMSS/an/Bénéficiaire (hors implantologie)	
• Soins dentaires dont parodontologie	200 % BR (si plafond atteint Rbt MSA + TM)	
• Parodontologie non remboursée		
- 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)	
• Inlay/onlay	200 % BR (si plafond atteint Rbt MSA + TM) limité à 100 % de l'HLF* – RSS ou MSA pour le panier maîtrisé	
• Prothèse dentaire dont inlay core	420 % BR (si plafond atteint rbt MSA + TM + 25 % BR) limité à 100 % de l'HLF* – RSS ou MSA pour le panier maîtrisé	
• Prothèse dentaire provisoire fixe non remboursée par la SS ou MSA	430 €	
• Bridge sur dent saine [non remboursé par la SS]	540 €	
• Orthodontie : analyse, semestre, contention	300 % BR (si plafond atteint Rbt MSA + TM + 25 % BR)	
• Orthodontie : analyse, semestre, contention [non remboursée par la SS]	580,50 € par semestre maxi 4 semestres consécutifs	
• Implant dentaire : maxi 3/an/personne		
- pose de l'implant [non remboursé par la SS]	670 €	
- faux moignon implantaire [non remboursé par la SS]	230 €	
- couronne	540 €	
Médecine douce [non remboursée par la SS] par un praticien ayant un n° Adeli ou Finess		
• Ostéopathe, Acupuncteur, Chiropracteur, diététicien, pédicure, podologue, nutritionniste, psychologue, homéopathe	forfait 300 €/an/bénéficiaire	
Autres soins		

	Base	
	Signataires DPTAM	Non signataires DPTAM
• Frais d'obsèques : Assuré, conjoint, concubin, pacsé, enfant limité aux frais réels pour les enfants de moins de 12 ans	100 % PMSS	
• Cure thermale : transport et hébergement (21 jours maximum)	25 % PMSS dans la limite des frais restant à charge	
• Forfait naissance simple/adoption	20 % PMSS	
• Forfait naissance multiple/adoption	40 % PMSS	
Prévention [non remboursée par la SS]		
• Vaccins prescrits	Frais réels	
• Vaccins non prescrits	6 % PMSS/an/bénéficiaire	
• Médicaments homéopathiques prescrits	60 €/an/bénéficiaire	
• Connecteur Bluetooth aux stylos à insuline et aux glucomètres sur prescription médicale	100 €/an/bénéficiaire	
• Prise en charge du sport sur ordonnance pour les assurés ALD	200 €/an/bénéficiaire	
Service complémentaire		
• Assistance	N° Tél 01 40 25 57 74 - N° Convention : 921215/921089 - Mercer Assistance	
<p>FR : Frais réels</p> <p>BRSS : Base de Remboursement de la Sécurité sociale (tarif fixé par la Sécurité sociale sur lequel celle-ci calcule son remboursement)</p> <p>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 (valeur 2019 : 3 377 €)</p> <p>TM : Ticket modérateur (différence entre la base de remboursement Sécurité sociale à 100 % et son remboursement effectif)</p> <p>DPTAM : Dispositif de Pratique Tarifaire Maîtrisé, nouvelle dénomination du CAS : Contrat d'Accès aux Soins (Pour savoir si votre médecin est DP-TAM rendez-vous sur http://annuairesante.ameli.fr/)</p> <p>* Le secteur non conventionné est considéré comme du non OPTAM</p> <p>PLV : Prix limite de vente imposé par la législation - pas de reste à charge</p> <p>HLF : Honoraires limites de facturation imposé par la législation - équivalent du PLV pour les dentistes - pas de reste à charge</p>		

Adulte

Montant Équipement		Base
Simples	Avec verres unifocaux - Sphère entre - 6 et 6 - Sphérocyllindrique entre - 6 et 0 et Cylindre inf = 4 - Sphérocyllindrique > 0 et (Sphère + Cylindre) inf = 6	418 Euros - MR
	Avec verres unifocaux - Sphère hors zone - 6 et 6 - Sphérocyllindrique entre - 6 et 0 et Cylindre > 4 - Sphérocyllindrique inf - 6 et Cylindre sup = 0,25 - Sphérocyllindrique > 0 et (Sphère + Cylindre) > 6	546 Euros - MR
Complexes	Avec verres multifocaux - Sphère entre - 4 et 4 - Sphérocyllindrique entre - 8 et 0 et Cylindre inf = 4 - Sphérocyllindrique > 0 et (Sphère + Cylindre) inf = 8	672 Euros - MR
	Avec verres multifocaux - Sphère hors zone - 4 et 4 - Sphérocyllindrique entre - 8 et 0 et Cylindre > 4 - Sphérocyllindrique < - 8 et Cylindre sup = 0,25 - Sphérocyllindrique > 0 et (Sphère + Cylindre) > 8	700 Euros - MR
Très complexes		
dont Monture		100 Euros - MR

Enfant

Montant Équipement		Base
<i>Simple</i>	<i>Avec verres unifocaux</i> - Sphère entre - 6 et 6 - Sphérocyindrique entre - 6 et 0 et Cylindre inf = 4 - Sphérocyindrique > 0 et (Sphère + Cylindre) inf = 6	354 Euros - MR
<i>Complexes</i>	<i>Avec verres unifocaux</i> - Sphère hors zone - 6 et 6 - Sphérocyindrique entre - 6 et 0 et Cylindre > 4 - Sphérocyindrique inf - 6 et Cylindre sup = 0,25 - Sphérocyindrique > 0 et (Sphère + Cylindre) > 6	482 Euros - MR
	<i>Avec verres multifocaux</i> - Sphère entre - 4 et 4 - Sphérocyindrique entre - 8 et 0 et Cylindre inf = 4 - Sphérocyindrique > 0 et (Sphère + Cylindre) inf = 8	608 Euros - MR
<i>Très complexes</i>	<i>Avec verres multifocaux</i> - Sphère hors zone - 4 et 4 - Sphérocyindrique entre - 8 et 0 et Cylindre > 4 - Sphérocyindrique < - 8 et Cylindre sup = 0,25 - Sphérocyindrique > 0 et (Sphère + Cylindre) > 8	700 Euros - MR
<i>dont Monture</i>		100 Euros - MR

Article 4 (d'origine) Gestion du régime

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.

Article 4 (nouveau) Gestion du régime

Mod. par Avenant n° 9, 15 mai 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
SNCF.

Syndicat(s) de salariés :
UPTEC UNSA ;
SNPFDC FGTA FO.

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

Article 5 (d'origine) Révision du choix de l'organisme assureur

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. À cet effet, elle se réunira 6 mois avant l'échéance, sur l'initiative de la partie la plus diligente. Ces dispositions n'interdisent pas, avant cette date, la modification, la réalisation 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.

Article 5 (nouveau) Révision du choix de l'organisme assureur

Mod. par Avenant n° 9, 15 mai 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
SNCF.

Syndicat(s) de salariés :
UPTEC UNSA ;
SNPFDC FGTA FO.

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation devra, dans un délai qui ne pourra excéder

5 ans, réexaminer le choix de l'organisme assureur. À 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.

Article 6

Information des salariés

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.

Article 7

Portabilité

Mod. par Avenant n° 2, 6 déc. 2013, étendu par arr. 2 nov. 2015, JO 10 nov., applicable le 1^{er} 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⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

UPTEC UNSA.

La loi n° 2015-504 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 douze 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.

Article 8

Durée, dépôt et publicité

Mod. par Avenant n° 6, 29 janv. 2020, étendu par arr. 18 sept. 2020, JO 31 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salariés :

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO.

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 1^{er} 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 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.

Avenant n° 1 du 27 mars 2012

[Étendu par arr. 30 oct. 2012, JO 13 nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

UPTEC UNSA.

Préambule

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 :

Article 1 Taux de cotisation au Régime Frais de santé

La cotisation 2011 au régime Frais de santé était de 3,53 % PMSS^(*).

() PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale*

À compter du 1^{er} janvier 2012, la cotisation au régime Frais de santé est de 3,46 % PMSS^(*).

() PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale*

Article 2 Garantie Assistance

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 1^{er} janvier 2012, à :

— 0,026% PMSS par mois et par salarié.

Article 3 **Participation de l'employeur**

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

Article 4 **Durée, dépôt et publicité**

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.

Annexe I - Convention d'assistance Mercer Santé Collective

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 droits du contrat collectif santé du Souscripteur ;

— leurs enfants fiscalement à charge, ayants droits du contrat collectif santé du souscripteur,

— leurs ascendants ou ceux de leurs conjoints, «pacsés» ou concubin non séparés, fiscalement à charge, ayants droits 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 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 d'une 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 trois 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.

rité 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 poly pathologies : 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 ambulatoire

Administration d'un traitement anti-cancer pendant quelques minutes ou quelques heures dans un hôpital de jour, à la suite de laquelle 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, ruptures 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 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 Principautés d'Andorre et 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 cas de maladie ou 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 difficultés, 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 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 qu'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 (deux) 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, Andorre ou 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 (deux) heures et peut être fournie entre 8 h et 19 h, 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'enfant pourra accompagner les enfants à la crèche, à l'école ou à leurs activités extra scolaires et retourner les chercher.

La présence d'un proche au domicile :

voyage aller et retour d'un proche (résidant en France métropolitaine, Andorre ou 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, Andorre ou 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 (deux) heures et peut être fournie entre 8 h et 19 h 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 (deux) heures et peut être fournie entre 8 h et 19 h 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 (trois) jours suivants le retour au domicile.

La prestation d'aide ménagère peut également être fournie en cas de chimiothérapie (à l'exclusion des chimiothérapies orales) ou radiothérapie ambulatoire, 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 (cinq) 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, Andorre ou 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 (deux) heures et peut être fournie entre 8 h et 19 h 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, préparer les repas, apporter des soins quotidiens à l'enfant. Pendant ses heures de présence, la garde d'enfant pourra accompagner les enfants à la crèche, à l'école ou à leurs activités extra scolaires 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, Andorre ou 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 (deux) heures et peut être fournie entre 8 h et 19 h 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 (trois) jours suivants le retour au domicile.

La prestation d'aide ménagère peut également être fournie en cas de chimiothérapie (hors chimiothérapie orale) ou radiothérapie ambulatoire, 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.

Chaque prestation de l'aide ménagère dure au minimum 2 (deux) heures et peut être fournie entre 8 h et 19 h 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.

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 h 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 seront livrés.

Le service de livraison des médicaments est pris en charge par Mondial assistance France et est accessible 24 h/24, 7 jours / 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 déplacements, de soins et d'honoraires sont à la charge du bénéficiaire.

Prestation 100 % santé

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 est 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 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.
- De 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,
- sur les conditions d'accès aux établissements spécialisés et leurs financements,

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, prescrite par un médecin et attestée par le bulletin d'hospitalisation ou le certificat médical, si l'immobilisation doit durer plus de 5 (cinq) 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 la garde d'enfant dure au minimum 4 (quatre) heures et peut être fournie entre 8 h et 19 h 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, préparer ses repas et 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 (trois) 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 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

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.
- de 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 plateforme 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 § «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 plateforme 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 8h à 20h, le samedi de 8h à 18h (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 WE 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.

Famille de services	Services public	Description de la prestation
Maison et cadre de vie		
	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 sont 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) - travaux de type shampooinage des moquettes ou des tapis qui nécessitent un matériel spécifique

Famille de services	Services public	Description de la prestation
Famille		
	Garde d'enfants	Enfants de tous âges
	Soutien scolaire	Enfants et étudiants scolarisés

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 § «catalogue des prestations disponibles» et réalisées en zone urbaine

- qui n'appliquera pas de frais de dossiers, 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 plateforme 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/du bénéficiaire, en réalisant des enquêtes qualité régulières.

III) Bébé assistance

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 h 00 à 18 h 00, 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 gardes ?

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^(*) :

() sources : SAE : Ministère de la Santé, de la Famille et des Personnes Handicapées, Ministère des Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité, DREES.*

— 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 (ex : 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 ?

— À 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 ?

— À quel âge peut-on sortir bébé ?

— Sommeil : combien de temps doit dormir le nouveau-né ? Faut-il le réveiller pour le nourrir ? À 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 ? Est-ce que des restrictions auront 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 ?
- À 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 / enfant,
- 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, Andorre ou 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'affectent 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 le 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 du bénéficiaire, un rendez-vous est pris à sa convenance avec un psychologue de Mondial Assistance France qui le rappellera pour entamer la démarche. Si besoin, le béné-

ficiaire pourra être mis 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 3 entretiens au plus. Si la situation du 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 du bénéficiaire.

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

Si la situation du 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 son patient du mode d'intervention adapté.

IV) Assistance conseil et accompagnement social

De nombreux événements peuvent perturber la vie quotidienne (divorce, difficulté financière, 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, informations à caractère législatif et orientation vers les services appropriés
- Accompagnement Social : soutien et suivi du bénéficiaire jusqu'à stabilisation de la situation individuelle

Le 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)

L'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 :

- **Évaluation** : 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 multi financements).

— **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'actions.

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.

Les 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 soin infirmier 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 sociales / 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 8h00 à 19h00, 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 deux jours ouvrés.

V) Assistance décès

Préparation des obsèques de son vivant

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 :

Le 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

Les 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

Les 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...

Le 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.

Les 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 artistiques...)
 - les droits du conjoint survivant

Les 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

Les 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 Kms du domicile en France métropolitaine ou en 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, Andorre ou 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, Andorre ou 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 (quatre) heures incluant le temps de parcours jusqu'au domicile du bénéficiaire, et peut être fournie entre 8h et 19h 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, préparer les repas, apporter des soins quotidiens

à l'enfant. Pendant ses heures de présence, la garde d'enfant pourra accompagner les enfants à la crèche, à l'école ou à leurs activités extra scolaires 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 27/04/99 établissant la liste des types de chiens susceptibles d'être dangereux.

Obsèques

Organisation des obsèques

À 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 téléphonique

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

Informations d'ordre général sur la santé :

- les urgences (n° SAMU, pompier, centre anti-poison...)
- 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/conseillés, risques liés à la vaccination
- les maladies du 3^{ème}/4^{ème} âge
- l'alimentation : en général et en fonction de certaines pathologies : ex : 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... (ex : rougeole, sida...)
- la santé en voyage (hygiène, vaccins, équivalence en médicaments, formulaires de Sécurité Sociale...)

Informations juridiques généralistes

La consommation

La vente :

Les contrats,

Les garanties,

Les recours,...

Les 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,...

La 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,...

L'emploi

La protection des droits :
Contrat de travail,
35 heures,
Conventions collectives,
Accords d'entreprises,
L'entretien avec son employeur :
Rupture du contrat de travail,
Comment se faire assister,
Les recours,
Les indemnités,
La négociation,...

Les démarches en situation de chômage

Les administrations sociales,
Les administrations financières,
Les organismes départementaux.

Les placements - L'assurance vie

Type de contrat,
Droits d'entrée,
Frais,
Rendements, taux garantis.

La retraite

Conditions pour partir à la retraite,
Cumul emploi-retraite,
Prélèvements obligatoires,
Retraite complémentaire,
Nouveaux produits retraite,...

La 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 testament,...

La famille

L'État Civil,

Les allocations familiales,

La scolarité,

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

Le mariage, le divorce,...

La pension alimentaire,...

La 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,...

État civil.

L'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 son 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 h/24, 7 j/7 et via le site Mercernet.fr

Ce site propose :

→ 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...

→ des dossiers thématiques regroupés par rubrique, 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,...
- ...

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

→ 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 Prévention Express
- créer son carnet de vaccinations avec, s'il le souhaite, des rappels automatiques pour le renouvellement des vaccins
- créer son «carnet de voyage» à l'aide d'un traducteur médical
- regrouper ses fiches thématiques favorites afin de les retrouver plus rapidement.

→ 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 email (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

Les prestations de la convention d'assistance souscrite par le Syndicat National des Chasseurs de France auprès de Fragonard Assurances (S.A. au capital de 37 207 660 euros - 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, 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 (deux) 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 Mondial Assistance France qui se réserve le droit de contacter le médecin qui a établi le dit justificatif.

L'organisation par le bénéficiaire ou par son entourage de l'une des assistances énoncées ci-avant ne peut donner lieu au 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 d'une 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 services 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, matches, 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^{ème} 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 :

- Téléphone : 01 40 25 57 74

accessible 24 h/24, 7 jours / 7, sauf mentions contraires, en indiquant :

- le nom et le n° 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° 5 du 20 décembre 2016

[Étendu par arr. 3 août 2017, JO 18 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO.

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 1^{er} 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 :

Article 1

Taux de cotisations au Régime frais de santé

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 1^{er} 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

conjoint est fixée à 1,71 % du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale. À 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.

Article 2 **Dérogation d'adhésion des couples de salariés dans l'entreprise**

(Accord 7 décembre 2016, art. 1er)

Article 3 **Durée - Dépôt et publicité**

(Accord 7 décembre 2016, art. 8)

Régime de prévoyance «Décès - invalidité - incapacité»

Accord du 7 décembre 2006

[Étendu par arr. 10 juill. 2009, JO 22 juill.]

Mod. par Avenant n° 3, 6 déc. 2013, étendu par arr. 2 nov. 2015, JO 10 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

UPTEC UNSA.

Avenant n° 4, 8 déc. 2022, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salariés :

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO.

Avenant n° 5, 15 mai 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salariés :

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO.

Avenant n° 5, 3 juill. 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salariés :

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO.

Article 1er (d'origine) **Champ d'application**

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 : «le (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».

Article 1er (nouveau)
Champ d'application

Mod. par Avenant n° 4, 8 déc. 2022, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salariés :

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO.

1.1

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux personnels des fédérations régionales, départementales et interdépartementales ainsi qu'à ceux des 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 et nationale des Chasseurs. Ces organismes sont désignés par les termes «les (ou des) fédération».

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».

1.2

Bénéficiaires et adhésion obligatoire

L'adhésion est obligatoire pour tous les salariés, sans condition d'ancienneté.

1.3

Salariés dont le contrat de travail est suspendu

Conformément à la doctrine administrative, l'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension indemnisée de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, ce qui vise notamment :

- Les périodes de suspension du contrat de travail liées à une maladie, une maternité, à un accident donnant lieu à un maintien total ou partiel de salaire, ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;

- Les périodes indemnisées d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée, ainsi que les périodes de congé rémunéré par l'employeur, à savoir notamment les congés de reclassement ou de mobilité.

L'assiette à retenir pour le calcul des cotisations et des prestations est celle du montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat (indemnité légale, le cas échéant, complétée d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur).

L'employeur et le salarié verseront leur contribution selon les règles applicables à la catégorie de personnel dont relève le salarié avec application de l'assiette de cotisations prévue par le contrat d'assurance dans le respect de la doctrine administrative.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient d'aucun maintien de salaire ni perception d'indemnités journalières, ni d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, ne bénéficieront pas du maintien du régime. Toutefois, ces salariés auront la possibilité de continuer à adhérer au régime, pendant cette période la période de suspension de leur contrat de travail, sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation (part patronale et part salariale).

Article 2

Complément de salaire en cas de maladie ou d'accident

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.

Article 3

Cotisations au régime de prévoyance

Les cotisations au régime de prévoyance décès-incapacité-invalidité sont réparties conformément à la convention col-

lective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques de la façon suivante :

— 90 % à la charge de l'employeur ;

— 10 % à la charge du salarié.

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

Article 4 **Organisme assureur**

Mod. par Avenant n° 3, 6 déc. 2013, étendu par arr. 2 nov. 2015, JO 10 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

UPTEC UNSA.

Avenant n° 4, 8 déc. 2022, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salariés :

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO.

Avenant n° 5, 15 mai 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salariés :

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO.

Avenant n° 5, 3 juill. 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salariés :

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO.

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

(Avenant n° 3, 6 déc. 2013, 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

(Al. précédents remplacés par Avenant n° 5, 3 juill. 2024, non étendu) Les garanties telles qu'en vigueur à la date de prise d'effet du présent régime sont résumées, à titre d'information, dans le tableau des garanties. Toutefois, elles ne constituent pas un engagement pour l'entreprise qui n'est tenue qu'au seul paiement des cotisations et, a minima, au respect de ses obligations légales et réglementaires en vigueur. Elles relèvent, en conséquence, de la seule responsabilité de l'organisme assureur tout comme les modalités, limitations et exclusions de garantie.

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

(Avenant n° 3, 6 déc. 2013, étendu) 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 1 de cette convention

— Le personnel «non cadre»

(Al. précédents remplacés par Avenant n° 5, 3 juill. 2024, non étendu) Les garanties du régime de prévoyance bénéficient :

1. aux salariés cadres relevant des articles 2.1 de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, ainsi qu'à la catégorie de personnel visée au 2^e alinéa du 1^{er} de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, intégrée à la catégorie des cadres et agréée par la commission paritaire de l'APEC ;

2. aux salariés non-cadres, à l'exception des salariés intégrés au sens du 2^{ème} alinéa du 1^{er} de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, à la catégorie des cadres et agréée par la commission paritaire de l'APEC.

Les références aux catégories des «cadres» et des «non-cadres» dans le présent accord renvoient aux définitions respectivement prévues aux 1 et 2 de l'alinéa précédent.

Pour le bénéfice des garanties de prévoyance définies par le présent accord, sont considérés comme relevant de l'article 2.1 de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, les emplois classés :

- «personnel de direction» ;
- «personnel technique» niveaux I, II et III ;
- «personnel administratif» niveau I, II et III.

En application du 2^e alinéa du 1^{er} de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article du même code les salariés classés «technicien» niveau III bis.

Décès et invalidité absolue et définitive toutes causes	Option 1	Option 2 À destination des salariés avec conjoint mais sans en- fant à charge	Option 3 À destination des sala- riés sans conjoint mais avec enfant à charge
En % du salaire brut annuel			
Célibataire, veuf, divorcé ou séparé judiciairement sans enfant à charge	150 %	Néant	Néant
Marié, concubin, pacsé sans enfant à charge	220 %	420 %	Néant
Célibataire, veuf, divorcé ou séparé judiciairement, marié, concubin, pacsé, ayant un enfant à charge	290 %	Néant	500 %
Majoration par enfant supplémentaire au-delà de 1	70 %	Néant	70 %
Décès et invalidité absolue et définitive par accident			
Versement d'un capital supplémentaire égal à 100 % du capital prévu ci-dessus			
Rente éducation :			
Rente annuelle par enfant à charge : 0 - 10 ans	5 %		5 %
11 - 17 ans	10 %	Néant	10 %
18 - 26 ans si études	15 %		15 %
Rente de conjoint :			
Rente temporaire	0,50 % salaire (x - 25)	0,50 % (x - 25)	
Rente viagère	1 % salaire (65 - x)	1 % salaire (65 - x)	
Majoration par enfant à charge	10 % de la rente	10 % de la rente	Néant
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	100 % du capital décès toutes causes		
Incapacité : Franchise	90 jours continus d'arrêt de travail		
Montant de l'indemnité journalière	85 % du salaire sous déduction des prestations versées par la MSA ou la sécurité sociale		
Invalidité ne résultant pas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle :			
1 ^{re} catégorie	54 % du salaire		
2 ^e catégorie	90 % du salaire		

Décès et invalidité absolue et définitive toutes causes	Option 1	Option 2 À destination des salariés avec conjoint mais sans en- fant à charge	Option 3 À destination des sala- riés sans conjoint mais avec enfant à charge
3 ^e catégorie	90 % du salaire Sous déduction des prestations de la MSA ou la SS		
Invalidité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle : Taux d'invalidité compris entre 33 % et 66 %	N/66 de la rente ci-dessous		
Taux d'invalidité égal ou supérieur à 66 %	90 % du salaire sous déduction des prestations de la MSA ou SS Aucune rente n'est servie si le taux d'invalidité est inférieur à 33 %		

(Avenant n° 3, 6 déc. 2013, étendu)

Garanties décès (en % 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 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 10 ^e anniversaire de l'enfant	5 %	-	5 %
Du 11 ^e au 17 ^e anniversaire de l'enfant	10 %		10 %
Du 18 ^e au 26 ^e 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		
Garanties incapacité temporaire de travail et invalidité permanente (en % des tranches A, B et C en fonction de l'assiette des cotisations)			
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 SS ou MSA		
Invalidité permanente (hors accident du travail ou maladie professionnelle)			

Garanties décès (en % 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 mais avec enfant à charge)
Invalidité 1 ^{ère} catégorie	54 % du salaire		
Invalidité 2 ^{ème} catégorie	90 % du salaire		
Invalidité 3 ^{ème} catégorie	90 % du salaire		
	sous déduction des prestations SS 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 SS ou MSA		
Aucune rente n'est servie si le taux d'invalidité est inférieur à 33 %			

Total de cotisation global

Personnel cadre :

(Avenant n° 3, 6 déc. 2013, étendu) 2.00 % 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 :

(Avenant n° 3, 6 déc. 2013, étendu) 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 précise 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 14^e jour suivant cette inscription.

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

Garanties décès accidentel et incapacité de travail Invalidité permanente

L'assureur couvre les risques décès accidentel ou perte totale et irréversible d'autonomie accidentel 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 accidentel, 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 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.

(Avenant n° 4, 8 déc. 2022, non étendu) À compter du 1^{er} janvier 2023, les taux de cotisation au régime de prévoyance sont les suivants :

Personnel Non-Cadre :

- 2,07 % sur la tranche du salaire comprise entre 0 et 4 fois le montant du plafond de la sécurité sociale.

Personnel Cadre :

- 1,85 % sur la tranche du salaire comprise entre 0 et 1 fois le montant du plafond de la sécurité sociale,
- 2,25 % sur la tranche du salaire brut soumis à cotisations comprise entre 1 et 8 fois le montant du plafond de la sécurité sociale.

Le salaire pris en compte s'entend comme la rémunération telle que retenue pour le calcul des cotisations et contributions de sécurité sociale à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Grille de garanties du régime prévoyance

Au 1^{er} janvier 2021

Salariés cadres et non cadres

Garanties incapacité temporaire de travail et invalidité permanente (en % des tranches A, B et C)	
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 SS ou MSA
Invalidité permanente (hors accident du travail ou maladie professionnelle)	
Invalidité 1 ^{ère} catégorie	54 % du salaire
Invalidité 2 ^{ème} catégorie	90 % du salaire
Invalidité 3 ^{ème} catégorie	90 % du salaire
sous déduction des prestations SS 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 SS ou MSA
Aucune rente n'est servie si le taux d'invalidité est inférieur à 33 %	

Type d'invalidité :

- 1^{ère} catégorie : invalide capable d'exercer une activité rémunérée
 - 2^{ème} catégorie : invalide absolument incapable d'exercer une profession quelconque,
 - 3^{ème} catégorie : invalide qui, étant absolument incapable d'exercer une profession quelconque, est en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.
- (Avenant n° 5, 3 juill. 2024, non étendu)

Garanties décès (en % des tranches A, B et C)	Option 1	Option 2 (avec conjoint mais sans enfant à charge)	Option 3 (sans conjoint mais avec enfant à charge)
Décès ou Perte Totale et Irréversible d'autonomie (PTIA) 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 Perte Totale et Irreversible d'autonomie (PTIA) par accident			
Capital supplémentaire au capital décès toutes causes	100 % du capital décès toutes causes		
Rente éducation			
Jusqu'au 10 anniversaire de l'enfant	5 %	-	5 %
Du 11 ^e au 17 ^e anniversaire de l'enfant	10 %		10 %
Du 18 ^e au 26 ^e 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 de PTIA 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		

<i>Garanties incapacité temporaire de travail et invalidité permanente (en % des tranches A, B et C)</i>	
<i>Incapacité temporaire de travail</i>	
Franchise	90 jours continus d'arrêt de travail
Montant de l'indemnité journalière	85 % du salaire brut sous déduction des prestations SS ou MSA
<i>Invalidité permanente (hors accident du travail ou maladie professionnelle)</i>	
Invalidité 1 ^{ère} catégorie	54 % du salaire
Invalidité 2 ^{ème} catégorie	90 % du salaire
Invalidité 3 ^{ème} catégorie	90 % du salaire
<i>sous déduction des prestations SS ou MSA</i>	
<i>Invalidité permanente (en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle)</i>	

Garanties incapacité temporaire de travail et invalidité permanente (en % des tranches A, B et C)	
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 SS ou MSA
Aucune rente n'est servie si le taux d'invalidité est inférieur à 33 %	

Type d'invalidité :

1^{ère} catégorie : invalides capables d'exercer une activité rémunérée

2^{ème} catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque,

3^{ème} catégorie : invalide qui, étant absolument incapable d'exercer une profession quelconque, est en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Garanties décès (en % des tranches A, B et C)	Option 1	Option 2 (avec conjoint mais dans enfant à charge)	Option 3 (sans conjoint mais dans enfant à charge)
Décès ou Perte Totale et Irreversible d'autonomie (PTIA) 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 Perte Totale et Irreversible d'autonomie (PTIA) par accident			
Capital supplémentaire au capital décès toutes causes	100 % du capital décès toutes causes		
Rente éducation			
Jusqu'au 10 anniversaire de l'enfant	5 %	-	5 %
Du 11 ^e au 17 ^e anniversaire de l'enfant	10 %		10 %
Du 18 ^e au 26 ^e 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 de PTIA 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		

Article 5

Maintien des garanties en cas de changement d'organisme assureur

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.

Article 6 (d'origine) **Gestion du régime**

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.

Article 6 (nouveau) **Gestion du régime**

Mod. par Avenant n° 5, 3 juill. 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salariés :

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO.

La commission paritaire nationale permanente pilote le régime à raison de deux réunions minimums par an.

Article 7 (d'origine) **Révision du choix de l'organisme assureur**

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.

Article 7 (nouveau) **Révision du choix de l'organisme assureur**

Mod. par Avenant n° 5, 3 juill. 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salariés :

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO.

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation devra, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans, réexaminer le choix de l'organisme assureur désigné. À 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.

Article 8 **Information des salariés**

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.

Article 9 **Portabilité**

Mod. par Avenant n° 3, 6 déc. 2013, étendu par arr. 2 nov. 2015, JO 10 nov., applicable à compter du 1^{er} 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 œuvre de cette réforme entraînera un report de son application conventionnelle.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

La loi n° 2015-504 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 douze 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 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.

Article 10 **Durée. - Dépôt. - Publicité**

(Avenant n° 3, 6 déc. 2013, 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.

Avenant n° 1 du 27 mars 2012

[Étendu par arr. 30 oct. 2012, JO 13 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2011]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

UNPTEC UNSA.

Préambule

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 :

Article 1 **Taux de cotisation au Régime Prévoyance**

À compter du 1^{er} 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

Article 2

Durée, dépôt et publicité

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 6 février 2013

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

UPTEC UNSA.

Préambule

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 :

Article 1

Taux de cotisation au Régime Prévoyance

À compter du 1^{er} 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*

- *2,47 % des tranches B et C du salaire brut soumis à cotisation*

Article 2

Durée, dépôt et publicité

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.

Période d'essai

Avenant n° 6 du 3 novembre 2009

[Étendu par arr. 8 mars 2010, JO 16 mars]

Préambule

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.

Article 1 Objet de la période d'essai

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.

Article 2 Durée de la période d'essai

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 (niveau 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.

Article 3 Renouvellement

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.

Article 4 Délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai

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

À 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 une 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.

Article 5

Dispositions générales

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.

Article 6

Dispositions finales

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.

Contrat à durée déterminée à objet défini

Avenant n° VII du 18 décembre 2009

[Étendu par arr. 18 sept. 2012, JO 25 sept., applicable à compter du lendemain de la publication de son arr. d'extension]

(Voir également accord du 29 mai 2015)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO.

Préambule

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.

C'est dans ces conditions que les parties ont convenu ce qui suit :

Article 1

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

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.

Article 2

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

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 proviennent 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.

Article 3

Garanties accordées aux salariés sous contrat à objet défini

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 un 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 leur compétence, 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 un an à compter de la fin d'exécution du contrat, le salarié en bénéficiera s'il en fait la demande pendant ce même délai.

Article 4 **Durée de l'accord**

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

À 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 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.

Article 5 **Révision**

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 deux 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.

Article 6 **Formalités de 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 du 29 mai 2015

[Étendu par arr. 18 déc. 2015, JO 27 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO.

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° VII 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.

À 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 une 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° VII, 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 permettait.

En conséquence de quoi, les parties réaffirment par le biais du présent avenant interprétatif que :

- L'avenant n° VII 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° VII précité,
- que cet avenant n° VII 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.

Annexe (Non publiée) : Avenant n° 7 du 18 décembre 2009 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

Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP)

Accord n° 1 du 14 décembre 2010

[Étendu par arr. 18 sept. 2012, JO 25 sept.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

UNPTEC UNSA ;

FGTA FO.

Préambule

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. À 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.

Article 1

Répartition retenue

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.

À 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 (article 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 (article 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 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 (article 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.

Article 2

Entrée en vigueur et extension

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 FPSPP.

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

Formation professionnelle tout au long de la vie

Accord n° 7 du 17 septembre 2024

[Étendu par arr. 24 févr. 2025, JO 1^{er} mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO.

Préambule

La branche est placée au cœur des enjeux pour le maintien de la biodiversité et de la transition écologique, elle doit également faire face aux évolutions réglementaires, technologiques, organisationnelles, économiques, environnementales et sociales qui ont un impact fort sur les métiers exercés au sein des structures associatives cynégétiques. Ces enjeux étant en constante évolution, les structures en charge de gestion cynégétiques doivent donc s'adapter.

C'est dans ce contexte, et à la suite de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, du 5 septembre 2018, modifiant profondément le paysage de la formation professionnelle et son financement, que 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 afin :

- de permettre à ces structures de s'adapter aux évolutions de leurs missions,
- de répondre aux enjeux des transitions environnementales, technologiques et sociétales
- et aussi, de mesurer l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des et des qualifications afin d'être toujours proactif dans le recrutement et la formation des personnels.

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, il convient de rappeler les objectifs de la formation tout au long de la vie professionnelle pour la branche :

- 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 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 contrat d'apprentissage
- Développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :
 - 3 du plan de développement de compétences décidé et mis en œuvre au sein de la structure cynégétique (notamment par le catalogue de formation de la branche ou des demandes individuelles) ;
 - 3 du compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre à leur initiative, en accord le cas échéant avec leur employeur.
- Concourir à la validation des acquis de l'expérience (VAE).
- Développer autant que nécessaire le volume et les thématiques des actions de formation dispensées au bénéfice des salariés en créant des conditions propres à permettre le déroulement de ces actions pendant le temps de travail s'agissant de la nature et la durée des actions ainsi que sur des incitations et engagements auxquels elles donnent lieu.
- Favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle
- Développer l'accès à la formation professionnelle aux personnels en situation de handicap.

Article 1

Plan de développement des compétences

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 développement des compétences de la structure cynégétique.

Article 1.1

Contenu du plan

Le plan de développement des compétences 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 développement des compétences peut proposer des actions de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience. Le salarié a toujours la possibilité de refuser de réaliser l'une et l'autre de ces actions qui supposent son accord.

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.

À l'initiative de l'employeur, le bilan de compétences est financé dans le cadre du plan de développement des compétences.

À l'initiative du salarié, le bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre de la mobilisation de son CPF ou en dehors de tout dispositif.

Les actions du plan de développement des compétences contribuent à l'obligation de la structure associative cynégétique de participer au développement de la formation professionnelle continue.

Article 1.2

Cadre du départ en formation

Les actions dites «obligatoires», répondant à la définition prévue par l'article L. 6321-2 du code du travail, 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, visant l'évolution professionnelle du salarié afin de répondre aux besoins futurs de la structure, sont réalisées pendant le temps de travail et rémunérées comme du temps de travail effectif. Elles peuvent toutefois également être réalisées en tout ou partie en dehors du temps de travail, avec l'accord formalisé du salarié, 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.

Dès lors qu'une formation est suivie en dehors du temps de travail, l'entreprise peut attribuer au salarié une prime brute par jour de formation, égale au montant des frais de garde engagés par enfant âgé de moins de 12 ans, et/ou par ascendant à charge, et/ou par enfant en situation de handicap, rattaché(s) au foyer fiscal, ce dans la limite d'un plafond global pour la durée du stage de 10 % du PMSS (remboursement sur présentation de justificatifs de dépenses).

Une formation prévue par le plan de développement des compétences s'impose au salarié. Celui-ci peut toutefois s'y opposer dans les cas suivants :

- réalisation d'un bilan de compétences ;
- formation dont les conditions de départ en formation sont susceptibles d'être assimilées à une modification du contrat de travail (formation particulièrement longue, très éloignée, demande de départ précipité) ;
- formation se déroulant en tout ou partie en dehors du temps de travail.
- validation des acquis de l'expérience (VAE) devant un jury en vue d'obtenir tout ou partie d'un diplôme ou d'un titre professionnel.

Dans ces quatre cas, le refus du salarié ne peut être considéré ni comme une faute, ni comme un motif de licenciement.

Article 1.3

Priorités de la branche dans le cadre du plan de développement des compétences

Les priorités de la branche dans le cadre du plan de développement des compétences sont définies comme suit :

- 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 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'OPCO désigné par le présent accord sous réserve de l'autorisation préalable de la CPNEF de la branche.

Article 2

Alternance

Article 2.1

Dispositifs de formation en alternance

Le contrat de professionnalisation, la reconversion ou promotion par alternance et le contrat d'apprentissage sont des dispositifs de formation par alternance. Ils offrent une formation professionnelle alternant :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés selon le dispositif dans des organismes publics ou privés de formation, en CFA ou par la structure cynégétique lorsqu'elle dispose d'un service de formation interne;
- 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.

La reconversion ou promotion par alternance dite «ProA» fait l'objet d'un accord collectif de branche dédié.

Article 2.2

Contrat de professionnalisation

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.

Article 2.2.1 Objectifs

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi. Il a 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.

Article 2.2.2 Publics éligibles

Sont éligibles au contrat 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, sont considérés 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 d'un 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.

Article 2.2.3 Durée et renouvellement du contrat de professionnalisation

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.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics identifiés comme prioritaires à l'article 2.2.2.

Les parties signataires conviennent au titre du présent accord d'étendre la durée maximum du contrat de professionnalisation à 24 mois pour toute personne dont le contrat de professionnalisation a pour objet 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 salarié en contrat de professionnalisation 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 salarié en contrat de professionnalisation a obtenu la qualification visée et prépare une qualification supérieure ou complémentaire.

Article 2.2.4 Rémunérations minimales

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	100 % du Smic ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle	

Article 2.2.5

Conditions de prise en charge

L'OPCO 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.

D'autres types de frais font l'objet d'une prise en charge par l'OPCO en application des dispositions légales et réglementaires du code du travail :

- coûts liés à la fonction et à la formation du tuteur,
- coûts liés à une période de mobilité internationale de l'alternant.

Article 2.2.6

Caractéristiques

Article 2.2.6.1

Nature du contrat

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 de positionnement, 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.

Article 2.2.6.2

Durée de la formation

La formation visée ci-dessus est d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Lorsque le référentiel d'un titre, ou diplôme reconnu par le Ministère de l'Éducation nationale ou autres ministères, 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.

Article 2.2.7

Rôle de la CPNEF

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.

Article 2.2.8

Tutorat

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 justifier d'une expérience professionnelle minimale de deux 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 reconversion/promotion par alternance.

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 bénéficie d'une préparation (entretien de présentation du tutorat, remise d'une brochure ...), et si nécessaire d'une formation spécifique prise en charge par l'OPCO.

Article 2.3

Contrat d'apprentissage

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 d'apprentissage. Dans ce cadre, elles conviennent de ce qui suit.

Article 2.3.1

Objectifs

Le contrat d'apprentissage a pour objet de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

Article 2.3.2

Publics éligibles

Le contrat d'apprentissage est ouvert aux personnes âgées de seize ans au moins à vingt-neuf ans révolus au début de l'apprentissage.

Certaines dérogations à ces limites d'âge sont toutefois prévues par le code du travail. A cet égard, les personnes bénéficiant de la reconnaissance de travailleur handicapé peuvent conclure un contrat d'apprentissage sans limitation d'âge.

Par ailleurs, dans le cadre rappelé par les présentes stipulations, lorsqu'un salarié est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, ce contrat peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur. La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.

Article 2.3.3

Durée et renouvellement du contrat

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée.

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre six mois et trois ans, sous réserve des cas de prolongation prévus par le code du travail.

Cette durée est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, laquelle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

De manière dérogatoire, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, compte tenu :

- du niveau initial de compétences de l'apprenti
- ou des compétences acquises, le cas échéant, lors d'une mobilité à l'étranger, telle que prévue à l'article L. 6222-42, lors d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle prévue au livre II de la quatrième partie du code de la défense, lors d'un service civique défini au II de l'article L. 120-1 du code du service national, lors d'un volontariat militaire prévu à l'article L. 121-1 du même code ou lors d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire en application de l'article L. 723-3 du code de la sécurité intérieure.

Cette durée est alors fixée, après évaluation par le CFA, par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage.

Le contrat d'apprentissage peut être prolongé :

- en cas d'échec à l'examen, par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage, ou par la conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur ;
- en cas de suspension du contrat pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti, par prorogation jusqu'à l'expiration du cycle de formation.

Article 2.3.4

Rémunérations minimales

Âge	1 ^e année d'exécution du contrat d'apprentissage	2 ^e année d'exécution du contrat d'apprentissage	3 ^e année d'exécution du contrat d'apprentissage
Jeunes âgés de moins de 16 à 17 ans	27 % du Smic	39 % du Smic	55 % du Smic
Jeunes âgés de 18 à 20 ans	43 % du Smic	51 % du Smic	67 % du Smic
Jeunes âgés de 21 à 25 ans	53 % du Smic	61 % du Smic	78 % du Smic
Jeunes de 26 ans et plus	100 % du SMIC ou si elle est supérieure de la rémunération minimale conventionnelle		

Article 2.3.5

Durée de la formation

La durée de formation en centre de formation tient compte des exigences propres à chaque niveau de qualification et le cas échéant des orientations prévues par les conventions ou les accords de branches nationaux ou conclus à d'autres niveaux territoriaux.

Sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visé, cette durée ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat d'apprentissage.

Article 2.3.6

Conditions de prise en charge

L'OPCO désigné pour la branche prend en charge les actions de formation par apprentissage à hauteur du niveau de prise en charge défini pour chaque diplôme au niveau de la branche.

D'autres types de frais font l'objet d'une prise en charge par l'OPCO en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- frais annexes et d'équipement supportés par le CFA,
- coûts liés à la fonction et à la formation du maître d'apprentissage,
- coûts liés à une période de mobilité internationale de l'apprenti.

Article 2.3.7

Maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage est responsable de la formation de l'apprenti et assume la fonction de tuteur. Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés au sein d'une équipe tutorale, avec la désignation d'un maître d'apprentissage référent.

Le maître d'apprentissage ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux apprentis, plus un apprenti supplémentaire dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen.

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 de maître d'apprentissage est traité comme temps de travail.

Il bénéficie d'une préparation (entretien de présentation du tutorat, remise d'une brochure ...), et si nécessaire d'une formation spécifique prise en charge par l'OPCO.

Article 3

Entretien professionnel

Article 3.1

Objet

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il 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 développement des compétences 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 ;
- 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.

Article 3.2

Déroulement de l'entretien professionnel biennal et des entretiens de reprise

Tout salarié bénéficie tous les deux 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 proche aidant ;
- 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).

Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste. 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, sont données aux salariés des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au service public de conseil en évolution professionnelle auquel ils peuvent accéder à titre gracieux.

Pourront également notamment être abordées :

- une 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 de fonctionnement et de mobilisation 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.

Article 3.3 **Entretien professionnel récapitulatif**

Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, tous les six 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.

Article 4 **Compte personnel de formation (CPF)**

Article 4.1 **Présentation du compte personnel de formation**

Dans le cadre des dispositions des articles L. 6323-1 et L. 5151-2 du code du travail, toute personne âgée d'au moins 16 ans entrée dans la vie active 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).

Le CPF est comptabilisé en euros. Les droits à formation comptabilisés en euros demeurent acquis en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi du titulaire du compte.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance de la somme créditée sur son CPF en accédant au service dématérialisé gratuit disponible à l'adresse www.moncompteformation.gouv.fr ou sur l'application smartphone «Mon Compte Formation».

Article 4.2

Alimentation du compte personnel de formation

Chaque salarié des structures cynégétiques ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année bénéficie annuellement d'un crédit de 500 euros, jusqu'à l'acquisition d'un total de 5 000 euros.

Les salariés qui n'ont pas effectué une durée de travail au moins égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année bénéficient d'une alimentation de leur compte à due proportion du temps de travail effectué.

Les salariés qui n'ont pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau 3, un titre professionnel enregistré et classé au niveau 3 du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche, et qui ont effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année, bénéficient d'une alimentation annuelle de 800 euros, dans la limite d'un plafond de 8 000 euros. Pour bénéficier de cette majoration, le salarié concerné doit procéder à la déclaration idoine sur son espace personnel CPF. Cette déclaration peut être effectuée, à sa demande et selon les mêmes modalités, par son conseiller en évolution professionnelle. La majoration est effective à compter de l'alimentation du compte effectuée au titre de l'année au cours de laquelle cette déclaration est intervenue.

Le compte d'un salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi mentionnée à l'article L. 5212-13 du code du travail est alimenté avec une majoration de 300 euros, jusqu'à l'atteinte d'un plafond de 8 000 euros.

La période d'absence du salarié au titre de l'un des congés suivants et intégralement prise en compte pour le calcul de la durée du travail effectué :

- congé de maternité ;
- congé de paternité ;
- congé d'accueil de l'enfant ;
- congé d'adoption ;
- congé de présence parentale ;
- congé de proche aidant ;
- congé parental d'éducation ;
- absence pour maladie professionnelle ou accident du travail.

Article 4.3

Mobilisation du compte personnel de formation

Le compte personnel de formation est mobilisé par le salarié, afin de suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Le salarié peut bénéficier d'un accompagnement auprès du service de conseil en évolution professionnelle.

Article 4.3.1

Formations éligibles au CPF

Sont éligibles au CPF, les actions de formation dites «certifiantes», à savoir les actions de formation sanctionnées :

- par les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles ;
- par les attestations de validation de blocs de compétences composant les certifications professionnelles susmentionnées ;
- par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique des certifications et habilitations, comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Sont également éligibles, dans les conditions précisées par les dispositions réglementaires du code du travail :

- Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience;
- Les bilans de compétences ;
- La préparation aux épreuves théoriques et pratiques de toutes les catégories de permis de conduire d'un véhicule terrestre à moteur ;
- Les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- Les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions (seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement

citoyen peuvent financer ces actions).

- Les actions de formations financées par le fonds du droit individuel à la formation des élus locaux mentionné à l'article L. 1621-3 du code général des collectivités territoriales.

Article 4.3.2 **Modalités de départ en formation**

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 droit au versement d'aucune forme d'indemnisation par ce dernier

Lorsqu'il souhaite suivre sa formation en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander par tout moyen écrit à son employeur une autorisation d'absence 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.

L'employeur lui notifie sa réponse par tout moyen écrit 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.

Article 4.3.3 **Prise en charge des frais de formation**

Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à la formation sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations à hauteur du montant inscrit sur le CPF du salarié, complété le cas échéant d'éventuels abondements versés en application des dispositions du code du travail.

La mobilisation du CPF par le salarié peut nécessiter une participation financière à sa charge conformément aux règles prévues par les dispositions légales et réglementaires du code du travail.

Article 5 **Validation des acquis de l'expérience (VAE)**

Article 5.1 **Dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE)**

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet au salarié de faire reconnaître l'expérience qu'il a acquise en vue d'obtenir une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles ou un bloc de compétences d'une certification enregistrée dans ce répertoire.

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 ayant un projet de VAE sont invités à se rendre sur la plateforme France VAE qui propose des informations sur ce dispositif ainsi qu'un accompagnement à la VAE financé selon certaines conditions.

Les salariés peuvent mobiliser 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, dans les conditions prévues par le code du travail, à tout salarié souhaitant effectuer des actions de validation des acquis de son expérience.

Article 5.2 **Participation à un jury de VAE**

Conformément à l'article L. 3142-42 du code du travail, les employeurs des salariés membres de jurys de validation des acquis de l'expérience sont tenus de leur accorder une autorisation d'absence pour participer à ce jury.

À ce titre, les salariés voient leur rémunération maintenue par leur employeur.

Pour cela, le salarié doit 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.

Le bénéfice du congé peut être refusé, après avis du CSE, et de manière motivée, par l'employeur s'il estime que cette absence est susceptible d'avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, l'OPCO, 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'OPCO.

Article 6

Passeport d'orientation, de formation et de compétences

Chaque salarié, en tant que titulaire d'un compte personnel de formation, bénéficie d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences qui recense les éléments relatifs à la formation initiale ou continue, au parcours professionnel et aux activités mentionnées à l'article L. 5151-9 qui sont susceptibles de faciliter le maintien ou l'insertion des personnes dans l'emploi.

Ce passeport est accessible, sous réserve de son opérationnalité, via la plateforme en ligne du compte personnel de formation.

Le titulaire du passeport d'orientation, de formation et de compétences a accès à l'ensemble des données qui y figurent. Sa consultation est autorisée à des tiers uniquement par le titulaire.

Néanmoins, pour les besoins de leurs missions d'orientation, d'accompagnement, de formation et d'insertion les agents des instances du Réseau pour l'emploi sont destinataires des données contenues dans le passeport d'orientation, de formation et de compétences.

Article 7

Financement de la formation professionnelle tout au long de la vie

Article 7.1

Désignation de l'opérateur de compétences de la branche

Les parties au présent accord conviennent de désigner l'OPCO des entreprises de proximité dit «OPCO EP» comme opérateur de compétences (OPCO) de la branche.

Article 7.2

Contributions légales

Les structures cynégétiques s'acquittent de leur obligation de concourir au développement de la formation professionnelle par le versement auprès de l'URSSAF et de la MSA des contributions prévues par le code du travail, notamment la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance.

Les conditions et modalités des contributions légales sont prévues par les dispositions légales et réglementaires du code du travail.

Article 7.3

Contribution conventionnelle supplémentaire

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, une contribution conventionnelle dédiée à la formation professionnelle, conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail.

Cette contribution est fixée, pour toutes les structures cynégétiques, à 0,5 % de l'assiette définie pour les contributions légales aux articles L. 6331-1 (structures de moins de 11 salariés) et L. 6331-3 (structures d'au moins 11 salariés) du code du travail.

Article 7.3.1

Collecte

La contribution conventionnelle est versée par l'ensemble des entreprises à l'opérateur de compétences agréé pour la branche.

La collecte par l'OPCO fera l'objet d'une convention conclue entre celui-ci et les partenaires sociaux de la branche afin d'en préciser les modalités, notamment le taux de frais de gestion appliqué par celui-ci ainsi que le montant minimum de collecte auprès des structures cynégétiques.

Article 7.3.2

Gestion et affectation

Conformément à l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les fonds versés au titre de la contribution conventionnelle sont gérés par l'OPCO désigné par la branche.

Ils sont mutualisés au sein d'une section financière dédiée à la branche. Les contributions collectées font l'objet d'un suivi comptable distinct.

Dans le cadre de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, la contribution conventionnelle a pour objet de financer des actions de formation au sens de l'article L. 6313-1 du code du travail ainsi que toute action participant au développement de la formation professionnelle au sein de la branche. Dans ce cadre, les parties signataires s'engagent à développer la formation des élus (seraient visés les bénévoles dirigeants des structures cynégétiques).

Les partenaires sociaux donnent mandat à la CPNEF de la branche pour déterminer chaque année l'affectation de la contribution conventionnelle dans le cadre de la politique de développement de la formation professionnelle de la branche. Pour cela, elle définit les priorités d'actions et/ou de publics finançables par l'OPCO.

Article 7.4 **Contributions volontaires**

Toute structure cynégétique peut, volontairement, décider de verser à l'OPCO désigné pour la branche des sommes supérieures à celles prévues aux articles précédents.

Elles font l'objet d'un suivi comptable distinct au sein d'une section financière dédiée aux versements volontaires.

Article 8 **Observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

La CPNEF mène en collaboration avec l'OPCO EP des travaux d'observatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'intégration des travailleurs en situation de handicap, le panorama de la branche et la mise à jour de la cartographie des métiers etc... Ces travaux permettent aux structures cynégétiques de mesurer l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche afin d'être proactif dans le recrutement et la formation des personnels.

Article 9 **Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Le nouveau cadre légal de la formation professionnelle, issu notamment de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit de nombreuses dispositions, notamment en matière de financement des dispositifs d'accès à la formation ainsi que de services de proximité assurés par l'opérateur de compétences, dont le bénéfice est réservé aux seules entreprises de moins de 50 salariés.

Par ailleurs, la branche est composée quasiment exclusivement de structures employant moins de 50 salariés.

Dans ce cadre, les parties signataires conviennent que les clauses du présent accord ne justifient pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 10 **Dispositions finales**

Article 10.1 **Durée - Dépôt**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet le 1^{er} janvier 2025 sous réserve du droit d'opposition de l'article L. 2231-8 du code du travail, et sous réserve de son extension.

Dans le cas où l'extension de l'accord interviendrait après cette date, le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

L'accord sera déposé conformément à la loi.

Article 10.2 **Effet**

Le présent accord se substitue à l'ensemble des stipulations de l'accord n° 3 relatif à la formation professionnelle continue conclu le 15 décembre 2015 ainsi qu'à l'accord n° 5 portant désignation de l'OPCO des entreprises de proximité conclu le 3 avril 2019.

Il se substitue également à toutes les stipulations antérieures contraires qui seraient contenues dans d'autres avenants et accords collectifs conclus dans le périmètre de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques du 13 décembre 2007.

Article 10.3 **Suivi**

Les parties signataires du présent accord confient à la CPNEF le soin d'assurer le suivi de l'application du présent accord.

Pour cela, la CPNEF se réunit dans un délai de 2 mois maximum à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article 10.4 **Revoyure**

Les parties signataires conviennent de se rencontrer dans un délai de 3 ans maximum à compter de l'entrée en

vigueur du présent accord afin de partager un bilan de sa mise en œuvre, et l'adapter le cas échéant.

Article 10.5 **Révision**

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.

À l'issue du cycle électoral, 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.

Article 10.6 **Dénonciation**

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.

Reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) **Accord n° 6 du 3 juillet 2024**

[Étendu par arr. 9 déc. 2024, JO 13 déc. mod. par arr. 31 janv. 2025, JO 7 févr., applicable à compter de la date de publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO.

Et toutes les organisations syndicales représentatives de la profession sur le plan national, qui adhèreraient à la convention collective du 30 juin 2005.

Vu le code du travail ;

Vu l'arrêté du 23 mai 2019 relatif au plafonnement des versements effectués au titre de la péréquation des contrats de professionnalisation et aux reconversion ou promotions par alternance ;

Vu la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques du 13 décembre 2007, et aux accords collectifs professionnels N° 1, 2, 3 étendu le 18 septembre 2012 et le 22 avril 2016 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche professionnelle cynégétique ;

Vu l'accord collectif national étendu du 30 juillet 2020 modifié portant désignation de l'opérateur de compétences dans la branche professionnelle cynégétique ;

Vu le compte-rendu de la réunion de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la chasse (CPNEFP) du 29 janvier 2024, notamment la délibération adoptée à l'unanimité relative au développement de la Pro-A.

Un accord collectif national n° 6 a été conclu par les partenaires sociaux, en date du 20 mars 2024.

Il a toutefois été décidé de réviser ce dernier sur la durée de la reconversion ou promotion par alternance.

Le présent accord annule et remplace l'intégralité de l'accord collectif national n° 6 conclu 20 mars 2024 par les partenaires sociaux.

Ainsi, après consultation et décision de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI), il a été décidé et convenu ce qui suit :

Préambule

Désireuses de permettre la mise en œuvre de la reconversion et de la promotion par alternance dans la branche professionnelle cynégétique, en définissant notamment la liste des certifications professionnelles éligibles à ce dispositif, les parties signataires sont convenues de ce qui suit.

Article 1er

Liste des qualifications éligibles à la reconversion ou la promotion par alternance

Sont éligibles à la reconversion ou promotion par alternance dans la branche professionnelle cynégétique, les certifications professionnelles suivantes :

- Certificat de spécialisation de technicien cynégétique (CSTC - code RNCP 4082) ;
- BP JEPS spécialité animateur mention éducation à l'environnement vers un développement durable (code RNCP 28557) ;
- Télé-pilote de mini-drone à voilure fixe pour vols hors vue, longue distance (code RNCP 35226)

Ces certifications permettent de répondre aux enjeux de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Article 2

Durée de la reconversion ou promotion par alternance

En application des dispositions légales et réglementaires, la reconversion ou la promotion par alternance est d'une durée comprise entre six et douze mois.

Pour les publics spécifiques définis à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, la durée peut être allongée à trente-six mois. En application des dispositions légales et réglementaires, la durée de l'action de formation est d'une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la reconversion ou promotion par alternance, sans être inférieure à 150 heures.

Article 3

Prise en charge des actions de reconversion ou promotion par alternance

La prise en charge des frais pédagogiques des actions de reconversion ou promotion par alternance est réalisée par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité (OPCO EP) sur la base d'un montant forfaitaire fixé à 15 euros de l'heure et dans la limite du montant prévu par la réglementation (soit, à titre indicatif, 3 000 euros à la date du présent accord). *Les frais annexes (transports, hébergement) et de salaires ne donnent pas lieu à prise en charge par l'OPCO-EP (phase exclue de l'extension par arr. 9 déc. 2024, JO 13 déc.).* La prise en charge des frais pédagogiques pourra être complétée, dans la limite de leur coût réel le cas échéant, par un financement issu des fonds conventionnels de la branche professionnelle cynégétique, sur décision du conseil d'administration de l'OPCO-EP prise sur proposition de la section paritaire professionnelle dont elle relève.

Article 4

Dispositions finales

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter de la date de publication au Journal officiel de son arrêté ministériel d'extension. Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent accord peut être révisé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Il peut être dénoncé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

En application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que les accords d'entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant à celles du présent accord, à moins de garanties au moins équivalentes.

La branche professionnelle cynégétique étant composée à 100 % de fédérations de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent accord.

Prorogation des mandats des IRP

Accord du 15 octobre 2013

[Étendu par arr. 5 mai 2015, JO 13 mai]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

UPTEC UNSA.

Il est préalablement rappelé ce qui suit :

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 election à septembre 2016 pour qu'elles coïncident de nouveau avec celles 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.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Objet de l'accord

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

À 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.

Article 2

Durée de prorogation

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.

Article 3 **Durée**

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

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° 20 du 1^{er} avril 2025

[Étendu par arr. 8 juill. 2025, JO 16 juill., applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

FO.

Après avoir rappelle

L'article 3.1 de la convention collective institue trois commissions paritaires nationales :

- une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;
- une commission paritaire nationale de conciliation (CPNC) ;
- une commission paritaire nationale emploi et formation (CPNEF).

Ces commissions sont composées de représentants des employeurs ainsi que des représentants de salariés élus et des membres désignés par les organisations syndicales dont la durée des mandats est de trois années.

Il est rappelé par ailleurs que les textes applicables en matière de gouvernance des Fédérations départementales des chasseurs fixe à six ans la durée des mandats des membres du conseil d'administration et du bureau.

Afin de mettre en cohérence les mandats en cours au titre de cette nouvelle durée, les parties conviennent de proroger ces mandats.

Il a été exposé et convenu ce qui suit :

Article 1 **Prorogation des mandats en cours**

Afin de mettre en cohérence les mandats en cours avec ceux des représentants des employeurs et avec les dispositions du présent avenant, les parties conviennent de ce qui suit :

- Les représentants des salariés ont été élus le 4 octobre 2022 avec une date de fin de mandat prévue le 4 octobre 2025
- Les représentants des employeurs (membres des conseils d'administration) au sein des structures associatives constituant le champ d'application de la convention collective ont été élus le 30 juin 2022 pour une durée de 6 années soit jusqu'à la date du 30 juin 2028

Les organisations syndicales à l'unanimité décident en conséquence de proroger les mandats des représentants des salariés composant la CPPNI, la CPNC et la CPNEF susvisées jusqu'à la date du 4 octobre 2028, afin d'aligner leurs mandats sur les élections au sein des organes dirigeants des structures associatives.

Cette date correspond à la date envisagée pour l'organisation du scrutin des représentants salariés des commissions paritaires de branche étant précisé que cette prorogation des mandats prendra fin au plus tard à la date du 4 octobre 2028.

Article 2

Justifications de l'absence de dispositifs spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties rappellent (en application des articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail) :

- leur volonté commune d'appliquer le présent accord quelle que soit la taille de la structure rentrant dans son champ d'application (l'intégralité des structures composant le champ d'application de la convention collective de branche au jour de la signature du présent accord, est dotée d'un effectif inférieur à 50 salariés).
- étant précisé en outre que le présent avenant a pour unique objet de proroger les mandats des commissions paritaires de branche.

Fort de ces constats, les partenaires sociaux ont estimé qu'il n'était donc pas nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques, distinctes de celles du présent accord, pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

Date d'effet et durée

Le présent accord entrera en vigueur dès sa signature à condition qu'il recueille l'unanimité des signatures des organisations syndicales.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Dépôt

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions légales.

Aménagement et organisation du temps de travail

Accord du 20 septembre 2016

[Étendu par arr. 22 août 2018, JO 28 août, applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

UPTEC UNSA.

Article 1

Principes généraux applicables en matière d'aménagement du temps de travail au sein des structures associatives cynégétiques

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.

Article 2

Salariés à temps partiel

A

Principe

Conformément à l'article L. 3123-14-1, 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. 3122-2 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 amenées 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 les articles L. 3123-14-2, (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 L. 3123-14-5 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 conclu individuellement.

D

Contreparties spécifiques

Soucieux 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.

Les salariés concernés par l'application des dérogations prévues par le présent accord à la durée minimale du temps partiel pourront prétendre à ce que leurs horaires de travail soient regroupés sur des journées ou demi-journées régulières et/ou complètes sauf demande expresse et motivée du salarié.

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. 3123-25 du code du travail, il pourra être proposé aux salariés à temps partiel un complément d'heures pour une période temporaire.

Les salariés ne sont pas tenus d'accepter les compléments d'heures. En conséquence, leur refus ne peut entraîner de sanction.

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...).

Il est entendu que dans cette hypothèse, les dispositions de l'article L. 3123-15 du Code du travail relatives à la réévaluation de l'horaire de travail des salariés à temps partiel ne trouvent pas application.

F **Heures complémentaires**

Les heures complémentaires effectuées au-delà de l'horaire contractuel sont majorées conformément aux dispositions légales applicables au 1^{er} janvier 2014, soit :

- 10 % dans la limite du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle, ou calculée sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 du code du travail,
- 25 % au-delà.

Ainsi, conformément aux dispositions de l'article L. 3123-18 du Code du travail, les parties autorisent l'accomplissement d'heures complémentaires pour les salariés à temps partiel dans la limite du tiers 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 une 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 une semaine à 24 heures, il se verra octroyer le paiement de 1,8 heures complémentaire à 110 % de la valeur de son taux horaires 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. Le tiers de la durée hebdomadaire contractuelle est de 9,3 heures, mais au-delà de 6 h complémentaires, le salarié travaillerait en équivalent temps plein.

Dans l'hypothèse où il réalise une semaine à 34 heures, il se verra octroyer le paiement de 2,8 heures complémentaires à 110 % de la valeur de son taux horaires et 3,2 heures à 125 % de la valeur de son taux horaire.

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 responsa-

bilité 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.

Article 3 **Organisation du temps de travail sur une période annuelle**

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.

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 CCN	- 2
Sous-total	= 234 (ou 235)
Jours fériés	- Nombres de jours fériés en fonction de l'année
Jour de solidarité	+ jour de solidarité
Total	= 235 (ou 236) - jours fériés

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 CCN	- 2
Total	= 234
Jours fériés	- 9
Jours de solidarité	+ 1
Total	= 226

Pour l'année 2017, la durée annuelle de travail de référence sera :

226 × 7 h = 1582 heures

La durée annuelle de référence maximum est de 1607 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 telles que notamment (exemple : dégâts de gibier importants, intempéries ayant entraîné des dégradations d'une zone cynégétique,...).

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 fixé 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 par la situation de fait.

E **Heures supplémentaires**

Dans le cadre de la répartition de l'horaire de travail sur l'année civile, les heures effectuées au-delà de 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 **(§ exclu de l'extension par arr. 22 août 2018, JO 28 août) 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, quel que soit 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.

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. Les autres absences ne sont pas prises en compte pour déterminer si le salarié a travaillé le nombre d'heures défini pour 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 de la durée annuelle de travail définie pour chaque période de référence et ne seront pas prise en compte pour le calcul des heures supplémentaires réalisées pendant la période de référence.

Exemples :

Hypothèse d'un salarié absent pour maladie, une semaine organisée sur la base de 40 heures hebdomadaires.

- Il est rémunéré sur la base de l'horaire moyen, soit 7 heures, compte tenu du lissage de la rémunération.

- Son absence est valorisée 8 heures dans le décompte annuel des horaires effectuées afin d'évaluer s'il a réalisé les heures annuelles définies pour la période de référence concernée ;

- Son absence n'est, en revanche, pas prise en compte dans le volume horaire annuel sur lequel est évalué les heures supplémentaires. L'absence pour maladie n'est pas du temps de travail effectif.

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 demis-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.

Article 4

Travail à temps partiel annualisé

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 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.

Ce délai pourra toutefois être réduit à 48 heures en cas de circonstances exceptionnelles telles que notamment (exemple : dégâts de gibier importants, intempéries ayant entraîné des dégradations d'une zone cynégétique,...).

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.

D

Heures complémentaires

Dans le cadre de la répartition de l'horaire de travail sur l'année civile, les heures effectuées au-delà de 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 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 partiels 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, quel que soit 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 prise 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.

G

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 partiels des structures associatives cynégétiques.

H

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.

Article 5

Conventions de forfait en jours susceptibles d'être proposées aux cadres autonomes

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) 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.

Le contrat de travail ou son avenant signé par le salarié devra préciser :

- 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 ;

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 CCN	- 2
Total	= 234
Jours fériés	- 9
Jours de solidarité	+ 1
Total	= 226

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 au prorata temporis du temps de présence dans 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 au prorata 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 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 1^{er} 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.

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 une année complète.

E

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.

F

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.

G

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 de 11 heures consécutives de repos entre chaque journée de travail et le repos hebdomadaire de 24 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 profes-

sionnelle 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.

Article 6

Heures supplémentaires (non applicables pour les salariés en forfait en jours)

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 lorsqu'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 quatre semaines au plus 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 applique 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 précise 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 36^{ème} heure supplémentaire réalisée et la 43^{ème} 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 36^{ème} heure supplémentaire réalisée en moyenne sur l'année et la 43^{ème} 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.

Article 7

Révision et dénonciation de l'accord

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 accusé 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 accusé de réception.

Cette dénonciation prendra effet trois 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.

Article 8

Dépôt et extension

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° 1 du 29 janvier 2020

[Étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 8 déc., applicable à compter du lendemain suivant l'accomplissement des formalités de dépôt, soit le 20 févr. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO.

Préambule

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.

Article 1er

Principes généraux applicables en matière d'aménagement du temps de travail au sein des structures associatives cynégétiques

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.

Article 2

Salariés à temps partiel

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 trois 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 1^{er} janvier 2014, soit :

- 10 % dans la limite du dixième 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 du tiers 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 une 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 une 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. Le tiers 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 une 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 deux heures

Par ailleurs, le salarié à temps partiel doit pouvoir bénéficier d'une période minimale de travail continue de trois heures sauf pour les agents d'entretien pour laquelle la période minimale de travail continue est de deux 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.

Article 3

Organisation du temps de travail sur une période annuelle

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

	Nombre de jours
Ponts convention collective nationale	– 2
Sous-total	= 234 (ou 235)
Jours fériés	– Nombres de jours fériés en fonction de l'année
Jour de solidarité	+ jour de solidarité
Total	= 235 (ou 236) – jours fériés

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
Total	= 234
Jours fériés	– 9
Jours de solidarité	+ 1
Total	= 226

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 néces-

sités 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 déclen-

chement 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.

Article 4

Travail à temps partiel annualisé

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 deux heures

Par ailleurs, le salarié à temps partiel doit pouvoir bénéficier d'une période minimale de travail continue de trois heures sauf pour les agents d'entretien pour laquelle la période minimale de travail continue est de deux 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.

Article 5 **Conventions de forfait en jours susceptibles d'être proposées aux cadres autonomes**

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 :

	Nombre de jours
Période de référence	365
Week-end	– 104
Congés payés	– 25
Ponts convention collective nationale	– 2
Total	– 234
Jours fériés	– 9
Jours de solidarité	+ 1
Total	= 226

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 prorata 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 prorata 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 1^{er} 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 une 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 prorata temporis.

Le forfait jour sera recalculé au prorata 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.

Article 6

Heures supplémentaires (non applicables pour les salariés en forfait en jours)

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 lorsqu'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 36^e heure supplémentaire réalisée et la 43^e 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 36^e heure supplémentaire réalisée en moyenne sur l'année et la 43^e 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.

7

Révision et dénonciation de l'accord

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.

Article 8

Dépôt et extension

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.

Calendrier des négociations 2017/2018

Accord du 5 septembre 2017

[Étendu par arr. 13 juill. 2018, JO 11 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO.

Préambule

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 trois 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 cinq 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*) (*Termes exclus de l'extension par arr. 13 juill. 2018, JO 11 août*).

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 à l'article 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.

Article I

Objet

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.

Article II

Calendrier de négociations 2017/2018

Le calendrier de négociations 2017 et 2018 est le suivant :

2017	2018
Négociations sur un avenant CPN (article 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

2017	2018
	<i>Négociation sur l'ordre public conventionnel (Termes exclus de l'extension par arr. 13 juill. 2018, JO 11 août)</i>
	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.

Article III **Entrée en vigueur**

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

Article IV **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour la durée des négociations visées ci-dessus.

Article V **Révision de l'accord**

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. Au-delà de ce cycle électoral, l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord pourra engager cette procédure.

Article VI **Clause de rendez-vous**

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.

Article VII **Clause de suivi**

Les parties au présent accord conviennent de faire un bilan à mi-année de l'évolution des négociations pour 2017 et 2018.

Article VIII **Depôt**

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.