

Accord collectif national n° 7 du 17 septembre 2024 relatif à la formation professionnelle continue des salariés relevant de la Convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques.

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Le Syndicat National des Chasseurs de France, dit ci-après le « SNCF », dont le siège social est situé 13 rue du Général Leclerc 92130 ISSY LES MOULINEAUX

D'une part,

ET :

Les Organisations Syndicales Représentatives de salariés suivantes:

- Le Syndicat SNPFDC FGTA-FO;
- Le Syndicat UPTEC-UNSA;

D'autre part.

Et toutes les organisations syndicales représentatives de la profession sur le plan national, qui adhèreraient à la convention collective du 30 juin 2005.

SOMMAIRE

SOMMAIRE	2
PRÉAMBULE.....	4
Article 1. Plan de développement des compétences	5
Article 1.1. Contenu du plan	5
Article 1.2. Cadre du départ en formation.....	5
Article 1.3. Priorités de la branche dans le cadre du plan de développement des compétences	6
Article 2. Alternance	6
Article 2.1. Dispositifs de formation en alternance	6
Article 2.2. Contrat de professionnalisation	7
Article 2.2.1. Objectifs.	7
Article 2.2.2. Publics éligibles.....	7
Article 2.2.3. Durée et renouvellement du contrat de professionnalisation.....	7
Article 2.2.4. Rémunérations minimales	8
Article 2.2.5. Conditions de prise en charge.....	8
Article 2.2.6. Caractéristiques.....	9
Article 2.2.6.1. Nature du contrat.....	9
Article 2.2.6.2. Durée de la formation.....	9
Article 2.2.7. Rôle de la CPNEF.....	9
Article 2.2.8. Tutorat.....	9
Article 2.3. Contrat d'apprentissage	10
Article 2.3.1. Objectifs	10
Article 2.3.2. Publics éligibles.....	10
Article 2.3.3. Durée et renouvellement du contrat.....	10
Article 2.3.4. Rémunérations minimales.....	11
Article 2.3.5. Durée de la formation.....	11
Article 2.3.6. Conditions de prise en charge.....	11
Article 2.3.7. Maître d'apprentissage.....	12
Article 3. Entretien professionnel	12
Article 3.1. Objet	12
Article 3.2. Déroulement de l'entretien professionnel biennal et des entretiens de reprise	12
Article 3.3. Entretien professionnel récapitulatif.....	13
Article 4. Compte personnel de formation (CPF).....	14
Article 4.1. Présentation du compte personnel de formation	14

Article 4.2. Alimentation du compte personnel de formation.....	14
Article 4.3. Mobilisation du compte personnel de formation	15
Article 4.3.1. Formations éligibles au CPF.....	15
Article 4.3.2. Modalités de départ en formation.....	15
Article 4.3.3. Prise en charge des frais de formation.....	16
Article 5. Validation des acquis de l'expérience (VAE)	16
Article 5.1. Dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE)	16
Article 5.2. Participation à un jury de VAE	16
Article 6. Passeport d'orientation, de formation et de compétences	17
Article 6. Financement de la formation professionnelle tout au long de la vie	17
Article 7.1. Désignation de l'opérateur de compétences de la branche.....	17
Article 7.2. Contributions légales	17
Article 7.3. Contribution conventionnelle supplémentaire	17
Article 7.3. 1 Collecte	18
Article 7.3. 2 Gestion et affectation.....	18
Article 7.4. Contributions volontaires	18
Article 8. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications	18
Article 9. Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.....	19
Article 10. Dispositions finales.....	19
Article 10.1. Durée. – Dépôt	19
Article 10.2. Effet	19
Article 10.3. Suivi	19
Article 10.4. Revoyure.....	19
Article 10.5. Révision	20
Article 10.6 Dénonciation	20

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 :
 - ✓ 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) ;
 - ✓ 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.

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

A 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 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'Education 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.

A 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 indi-

quant 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.

A 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 débuteront 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.

Fait à Issy Les Moulineaux

Le 17 septembre 2024

En 15 exemplaires

Pour le SNCF

Président

Pour les Organisations Syndicales représentatives des salariés

Pour la SNPFDC FGTA-FO

Pour l'UPTEC-UNSA