

Brochure n° 3327

**Convention collective nationale**

IDCC : 2507. – **PERSONNELS DES STRUCTURES  
ASSOCIATIVES CYNÉGÉTIQUES**

---

AVENANT N° 3 DU 2 OCTOBRE 2007  
PORTANT MODIFICATION D'ARTICLES DE LA CONVENTION  
NOR : *ASET0751130M*  
IDCC : 2507

Entre :

Le syndicat national des chasseurs de France,

D'une part, et

La fédération générale agroalimentaire CFDT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'agroalimentaire, des tabacs et des services annexes (FGTA) FO ;

Le syndicat autonome affilié à l'union nationale des syndicats autonomes (UNSA) UPTEC,

D'autre part,

et toutes les organisations syndicales représentatives de la profession sur le plan national, qui adhèreraient à la présente convention,

il est convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le 30 juin 2005, les parties au présent avenant ont conclu une convention collective concernant les personnels des structures cynégétiques.

Une demande d'extension de cette convention a été déposée le 5 avril 2006 et a fait l'objet d'un renvoi à la négociation de la part du ministère chargé du travail sur une série de points.

C'est la raison pour laquelle les parties ont décidé d'apporter les modifications nécessaires afin de déposer une nouvelle demande d'extension en septembre 2007.

## Article 1<sup>er</sup>

Les articles suivants ont fait l'objet des modifications ci-après prévues et seront désormais rédigés comme suit, et ce à numérotation constante.

Les autres dispositions de la convention collective telles que conclues le 30 juin 2005 et modifiées par les avenants n<sup>os</sup> 1 et 2 à ladite convention demeurent inchangées.

## Article 2

Le présent avenant prend effet à compter de la date de sa signature.

Il fera l'objet d'une notification à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective.

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

### 1. Clauses générales

#### « 1.4. *Dénonciation*

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

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

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

#### « 1.7. *Non-discrimination*

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

### « 2.2. Exercice du droit syndical

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. »

## 3. Commissions paritaires nationales (CPN)

### « 3.1. Généralités

Il est institué 3 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 3 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. art. 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. A défaut, une nouvelle commission sera réunie sous huitaine et siégera 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 collège – employeurs et salariés – 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 30 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 30 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. A 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)*

#### *3.2.1. Rôles et compétences.*

1. Etudier toute modification ou révision de la convention collective par rédaction d'avenants conformément à l'article L. 132-7 du code du travail.

2. Assurer l'interprétation, sur demande de l'une ou l'autre des parties, du titre I<sup>er</sup> (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.

3. Choisir ou décider des modifications des contrats de régime de retraite et de prévoyance.

4. 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. 132-12 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.

5. 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 hommes et femmes.

6. Fixer les modalités générales de l'entretien annuel d'évaluation individuelle (entretien de bilan annuel).

7. 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.

8. Décider de toute mesure de surveillance médicale et de prévention sanitaire pour les salariés.

9. 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.

10. 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.

11. 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.

12. Fixer le barème des frais de séjours et déplacements des représentants des salariés siégeant dans les différentes instances mises en place par la présente convention.

13. 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.

14. 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 DIF (droit individuel à la 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. »

« 3.3.4. Election 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 représentatif dans le champ d'application considéré de la présente convention collective, 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 3 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 2 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 employeurs, désigné par le syndicat des employeurs ;
- collège salariés : 1 représentant désigné par chaque organisation syndicale représentative dans le champ d'application considéré de la présente convention collective et 3 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 3 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 3 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. »

#### 4. Embauche et résiliation de contrat

##### « 4.1.3. Contrat de travail.

Dans tous les cas, l'embauche fera l'objet d'un contrat de travail écrit, conformément au code du travail, qui pourra être communiqué pour information au syndicat des employeurs. Ce contrat de travail précisera le rattachement du salarié à l'un des 3 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. »

##### « 4.3.3. Indemnité de licenciement.

Sauf en cas de faute grave ou lourde, il est alloué au personnel ayant plus de 1 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 1/12 de la rémunération brute des 12 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 1/3 de la rémunération brute des 3 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. »

#### « 4.5. Allocation de fin de carrière

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

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

- soit 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant la rupture effective de son contrat de travail intégrant toute prime ou rémunération variable de caractère annuel et habituel qui aura été versée au salarié pendant cette période ;
- soit 1/3 de la rémunération brute des 3 derniers mois précédant la rupture effective de son contrat de travail intégrant toute prime ou rémunération variable de caractère annuel et habituel qui aura été versée au salarié pendant cette période dans les conditions prévues à l'article R. 122-2 du code du travail.

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

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

### 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 négocié majorable (INM)

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<sup>er</sup> 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.

*(Voir tableau pages suivantes.)*

(En euros.)

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

ÉCHELON	DURÉE maximum en années	NIVEAU I	NIVEAU II	NIVEAU III	NIVEAU III <i>bis</i>	NIVEAU IV	NIVEAU V	NIVEAU VI
4	2	556 à 582	494 à 523	375 à 399	370 à 394	330 à 344	299 à 308	286 à 292
3	2	529 à 555	464 à 493	355 à 374	350 à 369	315 à 329	291 à 298	279 à 285
2	2	502 à 528	434 à 463	335 à 354	330 à 349	300 à 314	283 à 290	272 à 278
1	2	475 à 501	404 à 433	315 à 334	310 à 329	285 à 299	269 à 282	265 à 271

#### « 5.1.3. Intérim interne.

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

#### « 5.2.4. Avantage familial conventionnel et indemnité de résidence.

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. »

### « 5.4. Temps de travail

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

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

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

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

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

Pour les salariés agricoles, cette autorisation sera délivrée par le chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale 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 %).

A partir du 3<sup>e</sup> mois de grossesse, les femmes enceintes peuvent bénéficier d'une réduction d'horaire non récupérable de 1 heure par jour. Des autorisations d'absence ne dépassant pas la demi-journée peuvent être accordées à l'occasion d'examens prénataux obligatoires pendant la grossesse s'ils ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service. »

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

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

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

### « 5.5. *Congés*

#### « 5.5.2. Congés exceptionnels.

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

- mariage du salarié ou conclusion d'un Pacs : 5 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- décès du conjoint, du concubin ou du partenaire du Pacs : 4 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un parent, grand-parent ou beau-parent : 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 enfant malade prévu par l'article L. 122-28-8 du code du travail s'applique.

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

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

#### « 5.5.4. Congés conventionnels sans rémunération.

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

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

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

### TITRE IV

## PERSONNELS TECHNIQUES

### « 4. 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.).

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'élèveur.

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. »

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 2 octobre 2007.

(Suivent les signatures.)