

Brochure n° 3327

Convention collective nationale
IDCC : 2697. – **PERSONNELS DES STRUCTURES
ASSOCIATIVES CYNÉGÉTIQUES**

AVENANT N° 2 DU 27 MARS 2012
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1250695M
IDCC : 2697

PRÉAMBULE

La formation tout au long de la vie professionnelle contribue à renforcer, d'une part, la compétitivité et la capacité de développement des entreprises et, d'autre part, la sécurisation des parcours professionnels et la promotion sociale des salariés.

Les parties signataires considèrent que le développement de la formation professionnelle continue est l'une des conditions de la modernisation, donc de la pérennité des structures cynégétiques par une politique active de l'emploi fondée sur l'investissement en ressources humaines notamment par la meilleure qualification des salariés.

Les parties contractantes considèrent la formation professionnelle continue comme un droit individuel et collectif devant répondre aux aspirations professionnelles et personnelles des salariés tout au long de leur vie professionnelle.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux entendent ainsi rappeler les objectifs du dispositif de formation tout au long de la vie professionnelle :

- permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle. Chaque salarié doit être en capacité d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel qui tienne compte non seulement des besoins en qualification de sa structure cynégétique ou, plus généralement, de ceux du monde économique, mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et l'exercice de ses aptitudes professionnelles ;
- favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de leur vie professionnelle, aux jeunes et à certains salariés en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation ;
- de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :
 - du plan de formation décidé et mis en œuvre au sein de la structure cynégétique ;
 - du droit individuel à la formation (DIF) mis en œuvre à leur initiative, en accord avec leur employeur ;
 - de l'accès au congé individuel de formation (CIF) mis en œuvre à leur seule initiative ;
- concourir à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;

- accroître le volume des actions de formation dispensées au bénéfice des salariés en créant des conditions propres à permettre le déroulement de ces actions pendant ou en dehors du temps de travail, ces conditions portant sur la nature et la durée des actions ainsi que sur les incitations et les engagements auxquels elles donnent lieu ;
- favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Actions de formation concourant à la compétitivité des entreprises et à la sécurisation des parcours professionnels des salariés

Les parties signataires du présent accord rappellent qu'il convient de développer l'accès effectif des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :

- du plan de formation de l'entreprise, à l'initiative de l'employeur ;
- du congé individuel de formation, à l'initiative des salariés ;
- du droit individuel à la formation, mis en œuvre à l'initiative des salariés, en liaison avec leur entreprise ;
- du contrat et de la période de professionnalisation.

Les actions ainsi réalisées peuvent prendre diverses formes en fonction des besoins des bénéficiaires : actions de formation, de professionnalisation, de bilans, de validation des acquis de l'expérience (VAE), d'accompagnement, incluant des actions de pré-qualification ou préalables à la conclusion d'un contrat de travail.

Les entretiens professionnels et/ou le passeport formation doivent notamment permettre à chaque salarié d'être en mesure d'élaborer son orientation et de mettre en œuvre un projet professionnel qui tienne compte des besoins en qualification et/ou en compétences de la structure cynégétique, ou plus généralement de ceux du monde économique, mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences, ses qualifications et aptitudes professionnelles.

La mobilisation de l'ensemble de ces dispositifs doit contribuer à permettre à chaque salarié de progresser selon l'article 6 de la convention collective.

Article 1^{er}

Plan de formation

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle dans le cadre du plan de formation de la structure cynégétique.

Article 1.1

Le plan de formation comprend les actions de formation qui ont pour objectifs de concourir :

- à l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
- au maintien de leur capacité à occuper un emploi ;
- au développement des compétences.

Les actions de formation incluent les actions de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience.

Les actions du plan de formation sont imputables sur la participation de l'entreprise au développement de la formation professionnelle continue.

Article 1.2

L'employeur précise, dans un document d'information, la nature des actions de formation proposées en distinguant deux catégories d'actions :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail et celles qui correspondent à des actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- celles qui correspondent à des actions liées au développement des compétences.

Article 1.3

Les actions d'adaptation au poste de travail et celles qui correspondent à des actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise sont réalisées pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

Les actions de formation liées au développement des compétences peuvent être réalisées pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal ou hors temps de travail (conformément aux dispositions de l'article 2.10.2.b de l'accord national interprofessionnel [ANI] du 5 décembre 2003 qui demeurent inchangées).

Si l'action est réalisée hors temps de travail, le salarié perçoit une allocation égale à 50 % du salaire net et bénéficie du maintien de la protection contre les accidents du travail. Le salarié peut refuser de se former hors temps de travail ; cela ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Article 1.4

Les priorités de la formation professionnelle dans le cadre du plan de formation sont les suivantes :

Les actions de formation identifiées comme prioritaires par la commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) de la branche sont celles figurant dans le catalogue élaboré paritairement et annuellement par ladite CPNEF. Ce catalogue est diffusé selon les modalités prévues à l'article 3.4.4 de la convention collective.

En cas de demande de départ en formation exprimée par la structure cynégétique adhérente à la branche non couverte par le catalogue, le financement de cette dernière pourra être assuré de manière dérogatoire par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) désigné par le présent accord sous réserve de l'autorisation préalable de la CPNEF de la branche.

Article 2

Professionnalisation

Les contrats ou périodes de professionnalisation permettent une personnalisation des parcours de formation et une certification des connaissances, des compétences ou des aptitudes professionnelles acquises.

Ils alternent :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou par la structure cynégétique lorsqu'elle dispose d'un service de formation. La formation doit alors se dérouler dans des lieux distincts, de préférence dans une structure de formation identifiée comme telle ;
- 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.

Article 2.1

Contrats de professionnalisation

Les parties se réfèrent à la réglementation applicable pour notamment la conclusion et l'exécution du contrat de professionnalisation. Dans ce cadre, elles conviennent de ce qui suit.

Article 2.1.1

Objectifs

Les contrats de professionnalisation ont pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi. Ils ont pour finalité d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ;
- une certification professionnelle reconnue par la CPNEF (certificat de qualification professionnelle [CQP]) ;
- une qualification professionnelle reconnue dans la convention collective de branche.

Article 2.1.2

Publics éligibles :

- les jeunes de moins de 26 ans 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 ;
- tout demandeur d'emploi, dès son inscription à Pôle emploi.

Au terme des articles L. 6325-1, 3° et 4°, et L. 6325-1-1 du code du travail, la branche reconnaît comme prioritaires les publics suivants :

- les jeunes de 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 bénéficiaires de minima sociaux ;
- les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CDD/CDI).

Article 2.1.3

Durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est d'une durée minimum de 6 mois et maximum de 12 mois. Les parties signataires conviennent au titre du présent accord d'étendre la durée maximum du contrat de professionnalisation à 24 mois pour les publics identifiés comme prioritaires à l'article 2.1.2 et/ou pour toute action de formation débouchant sur l'acquisition d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP.

Article 2.1.4

Rémunérations minimales (minima prévus dans l'ANI)

ÂGE	INFÉRIEUR AU BAC professionnel ou titres professionnels équivalents	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	Minimum du Smic ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle	

Article 2.1.5

Conditions de prise en charge

L'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1 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.

Article 2.1.6

Caractéristiques

Article 2.1.6.1

Nature du contrat

Le contrat de professionnalisation peut être conclu sous la forme d'un contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée. S'il est conclu à durée déterminée, il est régi par la législation applicable aux CDD.

Article 2.1.6.2

Durée de la formation

La formation (actions d'évaluation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels ou technologiques) est mise en place par un organisme de formation ou par la structure cynégétique elle-même, lorsqu'elle dispose des moyens de formation nécessaires, adaptés, identifiés, structurés, répondant aux critères de prise en charge définis par l'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1.

La formation est d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Lorsque le référentiel d'un titre, ou diplôme reconnu par l'éducation nationale ou autres, le requiert, les signataires conviennent d'étendre la durée de la formation au-delà de 25 % de la durée du contrat sans pouvoir dépasser la durée prévue par ledit référentiel.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie mais aussi pour cause de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

A l'issue d'un premier contrat conclu à durée déterminée, l'employeur et le salarié pourront conclure un deuxième contrat de professionnalisation sous réserve que ce contrat ait pour objectif l'acquisition d'une qualification supérieure ou complémentaire à celle acquise au titre du premier contrat.

Article 2.1.7

Missions confiées à la CPNEF dans le cadre des contrats de professionnalisation

En tant que de besoin, 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 2.1.8

Tutorat

Conformément à l'article D. 6324-3 du code du travail, un tuteur, volontaire, peut être désigné par l'employeur pour accueillir et guider au sein de la structure cynégétique les personnes titulaires de ce type de contrats de travail.

Le tuteur est un salarié volontaire, titulaire d'une qualification au moins égale à celle que vise le contrat et pouvant justifier d'une expérience professionnelle minimale de 2 ans. Son emploi et sa qualification doivent être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation.

Pour pouvoir assurer sa mission dans les meilleures conditions, le nombre de salariés confiés à un tuteur est limité à trois simultanément, que ce soit au titre du contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation, selon la distinction opérée par l'article D. 6325-9 du code du travail. Il doit disposer du temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission d'accompagnateur du salarié en contrat de professionnalisation. L'ensemble du temps consacré à l'exercice de la fonction tutorale est traité comme temps de travail.

Afin de permettre aux tuteurs de remplir efficacement leur mission d'accompagnement et de valoriser l'exercice du tutorat, des modalités particulières relatives à cette activité seront mises en œuvre, en matière de reconnaissance de cette activité de tuteur dans l'organisation et la charge de travail : cette mission sera inscrite dans les objectifs fixés lors de l'entretien professionnel prévu à l'article 3, ces objectifs seront quantifiés, et les autres objectifs opérationnels seront par conséquent aménagés.

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

Article 2.2

Périodes de professionnalisation

Article 2.2.1

Publics et objectifs

Les périodes de professionnalisation ont pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

Outre les bénéficiaires définis par la loi, ces périodes concernent également les salariés n'ayant pas bénéficié d'une formation depuis 5 ans, ceux ayant subi une absence supérieure à 12 mois (maladie, accident du travail, congé parental, etc.).

Elles concernent (personnes éligibles) :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies dans les préconisations des études prospectives et par la CPNEF de la branche ;
- les salariés qui après 20 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause, à compter de leur 45^e anniversaire, sous réserve de justifier de 1 année de présence dans la structure cynégétique, souhaitent consolider leur carrière professionnelle, notamment en l'absence de formation suivie depuis l'entrée dans la branche ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les femmes qui reprennent une activité professionnelle, après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental ou d'adoption ;
- les salariés ayant subi une absence supérieure à 12 mois (maladie, accident du travail) ;
- les travailleurs handicapés ;
- contrat unique d'insertion (CUI) en contrat à durée déterminée ou indéterminée.

La période de professionnalisation doit, notamment, leur permettre :

- d’acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- d’acquérir une qualification ou une certification professionnelle définie par la CPNEF ;
- ou de participer à une action de formation dont l’objectif est défini par la CPNEF.

Article 2.2.2

Modalités de mise en œuvre

Dans la structure cynégétique de moins de 50 salariés, le bénéfice d’une période de professionnalisation peut être différé lorsqu’il aboutit, à l’absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d’au moins 2 salariés.

Le forfait horaire pris en charge par l’OPCA dans le cadre des actions d’accompagnement et de formation des périodes de professionnalisation est celui défini par les travaux de la CPNEF. Ils permettront de définir les barèmes différents de prise en charge selon les qualifications recherchées ou les formations.

Article 2.2.2.1

Pendant le temps de travail

Les actions de formation mises en œuvre au cours de la période de professionnalisation, pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien de la rémunération.

Article 2.2.2.2

En dehors du temps de travail

Les actions de formation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail en accord écrit entre l’employeur et le salarié selon les règles définies à l’article L. 6324-7 du code du travail ; l’employeur définit dans ce cas, avec le salarié avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels la structure cynégétique souscrit si l’intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de 80 heures sur une même année civile. Dans ce cas, l’accord écrit entre l’employeur et le salarié porte également sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans le délai de 1 an à l’issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et sur l’attribution de la classification correspondant à l’emploi occupé. Il porte aussi sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Toute heure de formation en dehors du temps de travail donne lieu au versement par la structure cynégétique d’une allocation de formation d’un montant égal à 50 % de la rémunération nette du salarié, en complément de sa rémunération mensuelle. Les modalités de détermination du salaire horaire de référence sont celles fixées par décret en fonction du total des rémunérations nettes perçues sur les 12 derniers mois.

Article 2.2.3

Missions confiées à la CPNEF dans le cadre des périodes de professionnalisation

En tant que de besoin, la CPNEF pourra proposer aux partenaires sociaux de déterminer, compléter ou mettre à jour :

- les objectifs prioritaires ;
- les qualifications et actions de formation accessibles ;

- les publics prioritaires au regard desquels l’OPCA désigné dans les conditions prévues à l’article 6.1 examine les demandes de financement présentées par les structures cynégétiques ;
- l’organisation des périodes de professionnalisation.

Article 3

Entretien professionnel

Article 3.1

Objet de l’entretien professionnel

L’entretien professionnel a pour finalité d’accompagner les salariés dans l’élaboration de leur projet professionnel. Tout salarié ayant au moins 1 an d’ancienneté dans une structure cynégétique bénéficie, tous les 2 ans, d’un entretien professionnel réalisé par la structure cynégétique, ou à sa demande, tous les ans.

La tenue des entretiens professionnels contribue également à l’élaboration du plan de formation adapté aux besoins de la structure cynégétique et des salariés.

L’objectif de ce processus d’entretien est notamment :

- de permettre au salarié d’exprimer ses besoins de formation ;
- de préciser l’étendue des missions et des responsabilités ;
- d’évaluer les développements potentiels de carrière ;
- de déceler les éventuelles actions de formation nécessaires à l’adaptation du salarié à son poste de travail, à l’évolution de son emploi ou au maintien dans son emploi ;
- de favoriser l’accès des salariés expérimentés à la VAE.

Article 3.2

Déroulement de l’entretien professionnel

Pour la préparation de l’entretien, les salariés sont informés notamment sur l’objectif, le contenu de l’entretien et ses modalités de suivi. De plus, la structure cynégétique laissera aux salariés un temps nécessaire à la préparation de cet entretien.

Au cours de cet entretien, pourront notamment être abordées les questions suivantes :

- information sur les dispositifs relatifs à la formation et à l’orientation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- 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 initiatives du salarié pour l’utilisation de son droit individuel à la formation ;
- les conditions de formation pendant ou en dehors du temps de travail.

L’entretien donnera lieu à la rédaction d’un document, proposé à la cosignature des parties, rappelant les principaux points évoqués et les éventuelles propositions d’actions de formation qui seraient 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

Passeport formation

Chaque salarié doit être en mesure d’identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Chaque salarié peut, à son initiative, établir son passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Ce passeport formation est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire.

Le passeport formation recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors de période de stage ou de formation ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification professionnelle, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, y compris celles suivies en période d'inactivité professionnelle ;
- les activités tutorales exercées ;
- le ou les emplois tenus dans une même structure cynégétique dans le cadre d'un contrat de travail, et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois ;
- dans une annexe, les décisions en matière de formation qui ont été prises lors ou à l'issue des entretiens professionnels dont il aurait bénéficié ;
- le ou les emplois occupés et les activités bénévoles avec les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles qu'ils impliquent ;
- tout ou partie des informations recueillies à l'occasion de l'entretien professionnel ou du bilan de compétences ;
- actions de formation prescrites par Pôle emploi...

La mise en œuvre du passeport formation au sein de la branche est subordonnée à une décision expresse de la CPNEF. A cet effet, un modèle de passeport formation sera élaboré et proposé à l'attention des salariés des structures cynégétiques.

Article 4

Droit individuel à la formation (DIF)

Article 4.1

Crédit d'heures DIF

Article 4.1.1

Acquisition du DIF

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, travaillant à temps plein, disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans une structure cynégétique bénéficie d'un droit individuel à la formation de 20 heures par an. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée *pro rata temporis*.

A signaler : les salariés en CDI à temps partiel dont la durée de travail est au moins égale à 50 % de la durée légale du travail, se voient appliquer les règles prévues pour les salariés à temps plein. L'ancienneté requise pour l'accès au DIF s'apprécie au 1^{er} janvier de chaque année.

A défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel reste plafonné à 120 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis *pro rata temporis*.

De plus, la période d'absence du salarié pour congé maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits au DIF.

Les salariés employés en CDD bénéficient également du DIF dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant 4 mois au cours des 12 derniers mois. Ils en bénéficient au prorata du temps travaillé en CDD sur cette période.

Article 4.1.2

Modalités pratiques

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein bénéficient de 20 heures de DIF depuis le 7 mai 2005 s'ils avaient au moins 1 an d'ancienneté à cette date. Ils acquièrent depuis cette date 20 heures de plus par année à chaque 1^{er} janvier.

Article 4.2

Mise en œuvre du DIF

Les actions de formation susceptibles d'être retenues au titre du droit individuel à la formation (DIF) sont :

- des actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances mentionnées à l'article L. 6313-1 du code du travail ;
- des actions de qualification prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail ;
- des actions de développement des compétences.

Le DIF est réalisé en dehors ou pendant le temps de travail.

Toute heure de formation en dehors du temps de travail donne lieu au versement par la structure cynégétique d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette du salarié, en complément de sa rémunération mensuelle. Les modalités de détermination du salaire horaire de référence sont celles fixées par décret en fonction du total des rémunérations nettes perçues sur les 12 derniers mois.

Quand les actions de formation se déroulent pendant le temps de travail, elles donnent lieu pendant ce temps au maintien par la structure cynégétique de sa rémunération.

Chaque salarié est informé, annuellement, par écrit, du total de ses droits, selon une forme définie au sein de la structure cynégétique.

Article 4.3

Procédure de demande de DIF

La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Elle résulte d'une demande écrite du salarié et donne lieu à un accord passé entre l'employeur et le salarié notamment dans le cadre de l'entretien professionnel visé à l'article 3 du présent accord.

La demande d'exercice du DIF portant sur une action de formation, ou sur un bilan de compétences ou sur une validation des acquis de l'expérience doit comporter les mentions suivantes :

- nature de l'action de formation ;
- intitulé de l'action ;
- modalités de déroulement de l'action ;
- durée de l'action ;
- dates de début et de fin de l'action ;
- coût de l'action ;
- dénomination du prestataire pressenti.

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse, l'absence de réponse valant acceptation.

Lorsque la réponse est positive, l'employeur et le salarié concluent la convention de formation professionnelle continue visée à l'article L. 6353-2 du code du travail.

Lorsque la réponse est négative, elle est faite par écrit.

Lorsque, durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur ne parviennent pas à un accord, le salarié pourra s'orienter vers l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation, dont relève la structure cynégétique.

Lorsque cet organisme accepte la prise en charge de la demande de congé individuel de formation du salarié, l'employeur est tenu de verser à cet organisme :

- le montant de l'allocation de formation correspondant au nombre d'heures prises en charge, dans la limite du nombre d'heures annuelles cumulées acquises par le salarié au titre de son droit individuel à la formation ;
- le montant des frais de formation calculés sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation.

Article 4.4

Actions prioritaires

Sont considérées comme prioritaires pour l'ensemble du personnel les actions d'entretien des connaissances ou de développement des compétences des salariés dans les domaines définis annuellement par la CPNEF.

Ces domaines peuvent faire l'objet d'un nouvel examen dans le cadre de la CPNEF.

Article 4.5

Prise en charge des frais

Les frais liés aux actions de formation (frais pédagogiques) pris en charge par l'OPCA le sont sur la base du barème défini par la CPNEF.

En cas d'absence d'intervention de l'OPCA ou en cas de prise en charge de l'OPCA inférieure aux frais susceptibles d'être engagés, les frais non couverts par l'OPCA restent à la charge de l'employeur.

Les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement sont pris en charge selon les modalités définies par la CPNEF.

Article 4.6

DIF et rupture du contrat de travail

Article 4.6.1

Cas de licenciement et de démission

En cas de licenciement du salarié, permettant l'exercice du DIF, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées est calculé dans les conditions définies par la loi.

Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du délai-congé.

A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur. Dans la lettre de notification du licenciement, l'employeur est tenu d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de DIF, notamment de la possibilité de demander pendant le délai-congé à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

En cas de démission, le salarié peut, en accord avec l'employeur, bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé.

En cas d'exercice du DIF pendant le préavis à l'occasion de la rupture du contrat de travail, l'action de formation correspondante se déroule pendant le temps de travail.

Article 4.6.2

Portabilité du DIF

Le principe de portabilité du DIF permet à un salarié licencié (sauf faute lourde) et qui n'aurait pas demandé à utiliser son DIF pendant son préavis de conserver ses heures de DIF non utilisées et de solliciter leur mise en œuvre même après avoir quitté la structure cynégétique.

Dans ce cas, l'employeur doit indiquer au salarié, dans le certificat de travail qu'il lui remet, le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, la somme correspondant à ce solde, laquelle est obtenue par la formule (solde \times 9,15 €) et l'OPCA dont relève l'entreprise.

Le salarié peut mettre en œuvre la portabilité du DIF dans les cadres suivants :

- s'il est demandeur d'emploi, et sur avis du référent de Pôle emploi en charge de son accompagnement, il peut demander la mobilisation d'une somme égale au solde du nombre d'heures de DIF acquises et non utilisées auprès de son précédent employeur, multiplié par un forfait horaire de 9,15 €. Dans ce cas, c'est l'OPCA dont relève le précédent employeur qui assure le paiement de cette somme ;
- s'il est embauché par un nouvel employeur, il dispose d'un délai de 2 ans suivant son embauche pour demander le versement de la somme égale au solde du nombre d'heures de DIF acquises et non utilisées auprès de son précédent employeur, multiplié par un forfait horaire de 9,15 €.

L'accord du nouvel employeur n'est pas obligatoire, mais en cas de refus de ce dernier, le salarié devra alors impérativement choisir une formation correspondant aux priorités définies par la branche professionnelle dont relève le nouvel employeur et impérativement effectuer cette formation en dehors du temps de travail. L'allocation de formation n'est alors pas due par le nouvel employeur. Dans les deux cas, c'est l'OPCA dont relève le nouvel employeur qui assure le versement du solde acquis auprès du précédent employeur.

Article 5

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Article 5.1

Dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE)

Dans le cadre d'une démarche individuelle, la validation des acquis de l'expérience (VAE) permet au salarié de faire reconnaître l'expérience qu'il a acquise en vue d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle.

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.

Etant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, tout salarié peut demander le bénéfice de la validation des acquis de l'expérience dès lors qu'il justifie d'une expérience professionnelle minimale d'activité de 3 ans, en rapport avec la certification recherchée.

Article 5.2

Mise en œuvre de la VAE

Conformément à l'article L. 3142-2 du code du travail, les employeurs des salariés membres de jurys de validation des acquis de l'expérience sont tenus de leur accorder le temps nécessaire pour y participer. A ce titre, les salariés voient leur rémunération maintenue par leur employeur.

L'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1 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.

Article 6

Financement de la formation professionnelle tout au long de la vie

Article 6.1

Désignation de l'OPCA de la branche

A l'exception de la contribution au financement des congés individuels de formation qui relève de la compétence interprofessionnelle et régionale des OPACIF, la collecte et la gestion des sommes versées au titre de la formation professionnelle par les structures cynégétiques relevant du champ d'application du présent accord sont assurées au sein d'une CPNEF de la branche dans les conditions décrites aux articles 6.2 à 6.4 du présent accord par AGEFOS PME.

Article 6.2

Structures cynégétiques employant moins de 10 salariés

La contribution est fixée par le présent accord à 1,40 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Ces sommes sont mutualisées dès leur réception et affectées :

- à concurrence de 0,15 % de ces rémunérations au financement des actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation et au DIF selon les conditions et priorités définies aux articles 2 et 4 du présent accord ;
- le solde du montant des versements, soit 1,25 %, est affecté au financement des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de la structure cynégétique et, plus généralement, aux actions de formation imputables.

Article 6.3

Structures cynégétiques de 10 salariés et plus

Article 6.3.1

Structures cynégétiques de 10 à 19 salariés

Les structures cynégétiques employant au minimum 10 salariés doivent consacrer chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue et au titre du présent accord une contribution minimale équivalant à 1,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Dans le cadre de cette contribution minimale, les structures cynégétiques doivent :

- effectuer un versement de 0,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à l'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1, au financement des actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation et au DIF selon les conditions et priorités définies aux articles 2 et 4 du présent accord ;
- verser à l'OPCA désigné à l'article 6.1 un versement correspondant à 1 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du plan de formation.

Les structures cynégétiques occupant de 10 à moins de 20 salariés ainsi que les structures cynégétiques qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent au titre d'une année pour la première fois l'effectif de 20 salariés bénéficient d'une diminution de la contribution au titre de la professionnalisation, dans les conditions fixées par les articles L. 6331-14 et L. 6331-16 du code du travail.

Article 6.3.2

Structures cynégétiques de 20 salariés et plus

Les structures cynégétiques employant 20 salariés et plus doivent consacrer chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue et au titre du présent accord une contribution minimale équivalant à 1,7 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Dans le cadre de cette contribution minimale, les structures cynégétiques doivent :

- effectuer un versement correspondant à 0,20 % des rémunérations versées pendant l'année de référence à l'OPACIF (organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation) dont elles relèvent ;
- effectuer un versement de 0,50 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence à l'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1. Ces sommes sont mutualisées dès leur réception et versées au titre de la professionnalisation et du DIF ;
- verser à l'OPCA désigné à l'article 6.1 un versement correspondant à 1 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du plan de formation.

Article 6.4

Tableau récapitulatif des cotisations selon l'effectif

Afin de concrétiser les taux de cotisations visés par les articles 6.2 et 6.3, le tableau ci-après indique les taux actuellement applicables.

Tableau récapitulatif des contributions pour une structure cynégétique

	1 À 9 SALARIÉS	10 À 19 SALARIÉS	20 SALARIÉS ET PLUS
Plan de formation	1,25 % MSAB*	1 % MSAB*	1 % MSAB*
Professionalisation	0,15 % MSAB*	0,15 % MSAB*	0,50 % MSAB*
Congé individuel de formation (CIF)	0 % MSAB*	0 % MSAB*	0,20 % MSAB*
Taux applicable	1,40 % MSAB*	1,15 % MSAB*	1,70 % MSAB*
* MSAB : masse salariale annuelle brute (les montants et les taux sont exprimés HT et concernent les fédérations non assujetties à la taxe d'apprentissage).			

Article 7

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Des travaux d'analyse et de préconisation sur les changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter de manière quantitative ou qualitative les emplois, notamment en termes de contenu ou d'exigence de compétences, pourraient être réalisés dans le cadre d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications propre à la branche.

Cet observatoire sera animé par un comité de pilotage, les modalités de fonctionnement et la composition de ce comité paritaire seront définies par un protocole de fonctionnement entre l'OPCA désigné et la CPNEF.

Article 8

Durée. – Formalités. – Révision. – Dénonciation

Article 8.1

Durée. – Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de sa date de signature sous réserve du droit d'opposition de l'article L. 2231-8 du code du travail. Il sera déposé conformément à la loi.

Article 8.2

Révision

Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible, au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Article 8.3

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail 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 au plus pendant 12 mois à compter de l'expiration du 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 27 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNCF.

Syndicats de salariés :

SNPFDC FGTA FO ;

FGA CFDT ;

UPTEC UNSA.