



Profession Sport
Animation Martinique



COMITE REGIONAL OLYMPIQUE ET SPORTIF

Comité Régional Olympique et
Sportif de Martinique

Les enjeux de la convention collective du sport

27 octobre 2006, Fort de France,

Proposé par
Emmanuel BAYLE, Maître de Conférences
Université Lyon I

Plan de l'intervention

I. Les éléments clés de la convention collective nationale du sport (CCNS)

- 1- Le champ de la CCNS
- 2- Les acteurs de la négociation
- 3- Les chapitres

II. Exemples de chapitres

1. Contrat de travail (ch. 4)
2. Formation (ch. 8)
3. Classifications et rémunérations (ch. 9)

Conclusion

Naissance et développement du dialogue social

Le coût du travail

4 enjeux

- Faire reconnaître socialement et économiquement l'activité du sport
- Adapter le droit du travail à une activité particulière
- Favoriser l'emploi et la professionnalisation du secteur
- Pallier un manque évident

I. 1 Le champ de la CCNS adopté par la CMP le 28 octobre 1999 étendu le 14 décembre 2001:

Article 1.1 - champ d 'application

« la convention collective du sport règle [...] les relations entre les employeurs et les salariés des entreprises exerçant leur activité principale dans l'un des domaines suivants :

- organisation, gestion et encadrement d 'activités sportives;
- gestion d 'installations et d 'équipements sportifs;
- enseignement, formation aux activités sportives et formation professionnelle aux métiers du sport;
- promotion et organisation de manifestations sportives.

À l'exception toutefois de celles qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale des centres équestre.

A titre indicatif (...)»

I.2 Les acteurs de la négociation

Collège employeurs:

- le CoSMoS
- le CNEA (UNODESC, SNOGAEC et SADCS)
- le SNEISS

Collège salariés :

- les 5 centrales (CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC et CFE-CGC)
- les organisations représentatives de fait dans la branche (UNSA, CNES et FNASS)

Chapitres	Enjeux
1/ Champ d'application	Définition du champ au sein duquel la CCNS sera applicable
2/ Paritarisme	<p>Définition des règles de financement des négociations paritaires (FADP)</p> <p>Création de la CPNEF qui définit notamment la politique générale de la branche en matière d'emploi et de formation et qui crée des CQP</p>
3/ Liberté d'opinion – Droit syndical – Représentation des salariés	<p>Définition des conditions du dialogue social dans la branche (délégué syndical, délégué du personnel, comité d'entreprise)</p> <p>Développement du dialogue social dans les entreprises du secteur</p>

Chapitres	Enjeux
4/ Contrat de travail	Offrir aux employeurs la possibilité de conclure certains types de contrats dont le recours n'est possible que si une convention collective le prévoit (exemple: le contrat intermittent, contrat d'intervention)
5/ Temps de travail	Offrir aux employeurs sportifs tous les outils du droit du travail permettant de faire face à l'ensemble de leurs contraintes et aux situations particulières rencontrées (modulation du temps de travail, régime d'équivalence, présence nocturne)...
6/ Principes généraux de prévention en matière d'hygiène, de sécurité, de santé et conditions de travail	Mise en place d'un dispositif souple d'information en vue de favoriser la prévention concernant les questions liées à la santé (médecine du travail, CHSCT...)

Chapitres	Enjeux
7/ Les congés	Prise en compte des rythmes particuliers dans les périodes de prise des congés payés
8/ Formation professionnelle	Mutualisation des contributions conventionnelles Développement de la formation professionnelle: <ul style="list-style-type: none">- Plan de formation (DIF)- Professionnalisation (Loi du 4 mai 2004 : DIF, contrat de professionnalisation, période de professionnalisation)- Congé individuel de formation salariés et bénévoles
9/ Classifications et rémunérations	Minima de rémunération et grille de classification comprenant 8 groupes: <ul style="list-style-type: none">- 2 employés/ouvriers- 3 techniciens/ agents de maîtrise- 3 cadres

Chapitres	Enjeux
10/ Prévoyance	Dispositif offrant aux salariés une couverture sociale complémentaire qui s'ajoute à celle des régimes obligatoires SS (notamment arrêt de travail).
11/ Pluralité d'employeurs / groupements d'employeurs	Offrir aux employeurs des moyens afin de gérer au mieux ces situations mal appréhendées par le code du travail.
12/ Sport professionnel	Ensemble de dispositions cadres dérogatoires Recours à l'accord sectoriel par discipline
13/ Épargne salariale et compte épargne temps	Système d'épargne collective ouvrant aux salariés la possibilité de participer avec l'aide de celle-ci à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières. Dispositif général ouvert à la libre utilisation des entreprises de la branche

Calendrier et modalités de l'application de la convention (dispositions finales – 7 juillet 2005)

- La convention ne sera applicable qu'après son extension
- Concernant les rémunérations minimales des dispositions transitoires sont prévues

A la date de l'extension	85%	(75% pour les cadres)
Un an après cette échéance	90%	(85% pour les cadres)
Deux ans après cette échéance	100%	

II. Exemples de chapitres

1. Contrat de travail (ch. 4)
2. Formation (ch. 8)
3. Classifications et rémunérations (ch. 9)

Chapitre 4 : Le contrat de travail

CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

- Recours privilégié au contrat à durée indéterminée
- Le contrat de travail est établi par écrit et comporte des mentions obligatoires :
 - date d'embauche
 - dénomination de l'emploi,
 - lieu de travail,
 - groupe de classification,
 - le salaire de base,
 - Travail le dimanche,
 - les conditions particulières de travail et notamment les périodes où le salarié sera amené à accomplir des sujétions particulières
 - Les différents avantages en nature (ex : le logement de fonction)

CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

- Toute modification du contrat de travail fait obligatoirement l'objet d'un avenant au contrat
- Période d'essai :
 - ouvriers – 1 mois,
 - techniciens – 2 mois,
 - cadres – 3 mois.

Le renouvellement de la période d'essai est possible mais doit rester exceptionnel. « Il doit être motivé et signifié par écrit. »

CONTRATS DONT LE RECOURS EST PREVU

- **Le contrat de travail intermittent :**

- ✓ Nature du poste visé : permanent qui, par nature, comporte une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

- ✓ C'est obligatoirement un contrat à durée indéterminée

- ✓ Temps de travail contractuel : 1250 heures sur une période de 36 semaines maximum.

- ✓ Contrat écrit comportant des mentions obligatoires et notamment la répartition des heures à l'intérieur des périodes de travail

- ✓ Rémunération lissée sur l'année

Exemple : Animateur sportif n'intervenant que pendant les périodes scolaires.

CONTRATS DONT LE RECOURS EST PREVU

- **Le contrat de travail à temps partiel :**

- ✓ **Contrat dont la durée du travail répartie sur la semaine, le mois ou l'année, est inférieure à la durée de travail conventionnelle (35h)**

- ✓ **Contrat écrit comportant des motions obligatoires**

- ✓ **Heures complémentaires :**

- Possibilité d'imposer au salarié de réaliser des heures complémentaires dans la limite de 10% de l'horaire contractuel et rémunérées au taux normal,
- Possibilité de recourir à un volant d'heures complémentaires dans la limite maximum de 33% de l'horaire contractuel – accord du salarié nécessaire – majoration de 25%.

Exemple : Dans le cas d'un éducateur sportif assurant l'encadrement 10 heures par semaine, possibilités :

- **1 heure complémentaire à taux normal**
- **3 heures complémentaires avec accord du salarié – majoration de 25%**

CONTRATS DONT LE RECOURS EST PREVU

- **Le contrat de travail à temps partiel:**

- ✓ **Possibilité d'interruption journalière**

- Le code interdit plus d'une coupure et toute coupure de plus de 2H
- La convention réintroduit cette possibilité mais prévoit des contreparties (article 4.6.5.)

Exemple :

- un salarié travaillant à mi-temps subit deux coupures dans une même journée, la contrepartie sera équivalente à 1H par mois (« 2H par mois au prorata temporis de l'horaire contractuel » mais 1H minimum dans tous les cas).
- Si ce même salarié subit plus de 2 coupures, la contrepartie sera de 1H30 (« 3H au prorata temporis ») ;
- idem si pour une durée du travail de 3H dans la journée, la coupure dépasse ces 3H.

CONTRATS DONT LE RECOURS EST PREVU

- **Le contrat d'intervention :**

- ✓ Contrat à durée déterminée (CDD)
- ✓ Réservé à l'organisation de compétitions ou manifestations sportives nationales ou internationales d'une ampleur exceptionnelle
- ✓ Durée du contrat liée à celle de l'événement sportif
- ✓ La durée de travail pourra être portée à 60 heures par semaine dans la limite de trois semaines consécutives
- ✓ Versement d'une prime d'un montant égal à 10% du montant de sa rémunération totale brute

Exemple : Organisation du Tour de martinique, organisation de championnats de France ...

Chapitre 5 : Le temps de travail

DISPOSITIONS GENERALES

- **Régime des heures supplémentaires (HS) :**

Le contingent annuel d'HS est de 180H. (Il peut être porté à 220H dans certains cas.). La CCNS dispose que les HS sont récupérées plutôt que payées.

Le principe de la majoration

Les 8 premières heures supplémentaires, dans une même semaine, sont majorées de 25% (donc récupérées à raison de 1HS = 1H15 récupérée), pour les suivantes la majoration est de 50% (donc récupérées à raison de 1HS = 1H30 récupérée),

L'exception

Pour les entreprises de moins de 20 salariés, le taux des 4 premières heures supplémentaires sera maintenu à 10% jusque fin 2008 (donc récupérées à raison de 1HS = 1H10 récupérée), .

DISPOSITIONS GENERALES

La CCNS prévoit que :

Jusqu'à 90H supplémentaires dans l'année	le salarié est tenu d'effectuer les heures supplémentaires demandées
Au-delà de 90H supplémentaires dans l'année et dans la limite du plafond légal de 180 H	le salarié peut refuser d'effectuer les heures supplémentaires demandées.

DISPOSITIONS GENERALES

- Durées maximales journalières et hebdomadaires : la CCNS porte ces durées au seuil maximal autorisé par la loi.

Code du travail	CCNS (art. 5.1.3.1)
10 heures (Art L 212.1 al 2)	12 heures <u>Limites:</u> <ul style="list-style-type: none">• 2 fois dans une même semaine• 3 fois par mois• 12 jours par an

DISPOSITIONS GENERALES

- Durées maximales hebdomadaires :

Code du travail	CCNS (art. 5.1.3.2)
<ul style="list-style-type: none">• 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives (Art L 212 . 7)• Durée hebdomadaire absolue : 48 heures (Art L 212 . 7)	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de semaines dont la durée atteint ou dépasse 44 heures est limité à 15 par an.• Lorsque 4 semaines consécutives sont supérieures ou égales à 44 heures, la 5^{ème} semaine doit être de 35 heures au plus.

DISPOSITIONS GENERALES

▪ **Repos hebdomadaire et jours fériés (art. 5.1.4.1 et s.):**

✓ Dérogation à la règle du repos dominical « lorsque les rythmes des activités sportives l'exigent » pour les emplois « liés directement à la pratique, l'animation, l'enseignement ou l'encadrement d'activités sportives » (art. 5.1.4.2.).

✓ Les salariés travaillant habituellement le dimanche et les jours fériés bénéficient :

- ✓ soit 2 jours de repos consécutifs par semaine avec dimanche travaillé,
- ✓ soit de 11 dimanche non travaillés par an, hors congés payés (pour les CDD calcul au prorata temporis).

✓ Le contrat de travail doit faire mention du travail habituel le dimanche

DISPOSITIONS GENERALES

▪ **Repos hebdomadaire et jours fériés :**

- ✓ Les salariés ne travaillant pas habituellement le dimanche bénéficient en cas d'heures effectuées le dimanche ou les jours fériés
 - ✓ soit d'une majoration de 50 % du salaire,
 - ✓ soit d'un repos compensateur équivalent (soit 1 h 30 de récupération par heure travaillée).

- ✓ Idem pour un salarié travaillant habituellement le dimanche lorsqu'un jour de repos hebdomadaire est travaillé.

OUTILS PERMETTANT DE FAIRE FACE AUX CONTRAINTES LIEES AU TEMPS DE TRAVAIL

- **Forfaits applicables aux cadres:**
 - ✓ Forfait annuel en jours : 214 jours maximum hors journée de solidarité (cadres autonomes)
 - ✓ Forfait annuel en heures : 1575 heures maximum (cadres autonomes et cadres intégrés)

Remarque: le forfait annuel en heures peut être appliqué aux personnels non cadres itinérants.

Exemple : Guides de haute montagne

OUTILS PERMETTANT DE FAIRE FACE AUX CONTRAINTES LIEES AU TEMPS DE TRAVAIL

- **Régime d'équivalence (si accepté):**

- ✓ Présence nocturne obligatoire:

- A la demande de l'employeur
- Rémunération sur la base de 2 heures 30 minutes par nuitée effectuée de 11 heures maximum assortie d'une majoration de 25%.

Exemple : Surveillance de nuit dans un pôle espoirs, le salarié travaille de 19H00 à 8H00 :

- 19H00 – 21H00 : 2H00 comptabilisées
- 21H00 – 8H00 : 11H00 effectuées, comptabilisées et rémunérées 2H30, s'ajoute une majoration de 25% soit 37mn (rémunérés mais non comptabilisée)
- **Au total rémunération 5H07 pour un temps de travail décompté de 4H37**

- **Régime d'équivalence :**

- ✓ **Accompagnement et encadrement de groupe:**

- Mission d'accompagnement et d'encadrement comprenant une présence nocturne obligatoire
- Régime d'équivalence par journée de travail: rémunération sur la base de 7 heures pour une présence de 13 heures maximum.
- Heures supplémentaires (hors nuitée) au-delà de la 65^{ème} heure

- **Régime d'équivalence :**

Exemple : un entraîneur part en déplacement plusieurs jours avec son équipe afin de disputer un tournoi

Décompte de son temps de travail et rémunération sur une journée de déplacement :

- Pendant la journée: rémunération sur la base de 7h pour une présence de 13 H maximum
- Pendant la nuit au centre d'hébergement où se trouve son équipe (si la mission le prévoit) : rémunération sur la base de 2h30 + 25% de majoration.
- HS à partir de la 65^e H de présence auprès de son équipe soit :
 - au bout de 5 jours plein en l'absence de surveillance nocturne
 - Au cours de la matinée du 5^e jour en cas de surveillance nocturne

Chapitre 8 : Formation

Les employeurs ont l'obligation légale, modulée dans certains cas par la CCNS, de **participer au financement de la formation professionnelle continue.**

Ces contributions ouvrent droit à des **formations pour ses salariés mais également à des conseils de la part des Organismes Collecteurs (OPCA).**

De plus en plus la formation s'impose également comme un outil de développement de sa structure.

Enfin il y existe dorénavant un **Droit Individuel à la Formation** qui impose à l'employeur d'anticiper.

Cotisation due au titre de la formation dans la branche sport **par les entreprises de moins de 10 salariés :**

- Plan de formation : 0,65% de la masse salariale brute avec un versement minimum de 30€
- Professionnalisation : 0,25% avec un minimum de 5€
- CIF CDD : 1%
- CIF bénévole : 0,02% avec un minimum de 2€

Exemple 1 : un club employeur sans CDD versera a minima 37€(30+5+2)

Exemple 2 : un club ayant 1 salarié à tps partiel en CDI rémunéré 1000€ bruts par mois, paiera : 110,4€(78+30+2,4)

Cotisation due au titre de la formation dans la branche sport **par les entreprises de 10 salariés et plus :**

- Plan de formation : 0,90% dont 0,40 % à verser à un OPCA
- Professionnalisation : 0,50%
- CIF CDI : 0,2%
- CIF CDD : 1%
- CIF bénévole : 0,02% avec un minimum de versement de 10€ et un maximum de 5 000€

Chapitre 9:

Classifications et rémunérations

La méthode

Étape 1 - positionner le salarié dans la grille de classification de la CCNS (selon les caractéristiques de l'emploi réellement occupé et non selon celles du salarié)

Étape 2 – comparer la rémunération actuelle du salarié avec celle prévue dans la grille.

Étape 3 – appliquer l'échéancier prévu dans les dispositions finales

		Repères de compétences		
Groupe	Définition	Autonomie	Responsabilité	Technicité
<p style="text-align: center;">3 Technicien <i>1445,25€</i> <i>par mois</i></p>	<p>Exécution d'un ensemble de tâches ou d'une fonction comportant une responsabilité technique, ou un savoir faire technique spécialisé.</p>	<p>Sous le contrôle d'un responsable, le salarié effectue des tâches complexes avec l'initiative des conditions d'exécution.</p> <p>Le contrôle du travail s'opère au terme d'un délai prescrit.</p>	<p>Le salarié n'exerce pas d'encadrement hiérarchique. Le salarié peut exercer un rôle de conseil et ou de coordination d'autres salariés mais ne peut en aucun cas en assurer le contrôle</p>	<p>Le salarié peut être responsable de l'exécution du budget prescrit d'une opération définie.</p>

Exemples d'emplois et niveau de formation / de qualification

Groupes	Enseignement Encadrement Entraînement Animation	Administration	Entretien Accueil Restauration	Repères de certification ou expériences professionnelles
3 Technicien	Educateur sportif préparateur physique, formateur	Assistant généraliste, comptable, assistant communication et marketing, statisticien, infographiste	Technicien de maintenance, Cuisinier	Baccalauréat BTS,DUT,DEUG BP, BEES 1er degré CQP Expériences professionnelles équivalentes

Classification en 8 groupes et salaires minimum conventionnels :

Groupe 1 : employés/ouvriers (1 230€/mois)

Groupe 2 : employés/ouvriers (1 322,25€/mois)

Groupe 3 : techniciens (1 445,25€/mois)

Groupe 4 : techniciens/agents de maîtrise (1 537,50€/mois)

Groupe 5 : techniciens/agents de maîtrise (1 722€/mois)

Groupe 6 : cadres (2 152,25€/mois)

Groupe 7 : cadres (30 750€/an)

Groupe 8 : cadres dirigeants (35 6700€/an)

Conclusion

Une évolution importante pour les employeurs associatifs à laquelle il faut se préparer dès maintenant

=> Naissance et développement du dialogue social

=> Le coût du travail

Pour plus d'informations

www.cosmos.asso.fr

