



INFO'SPORT

NUMÉRO 8

COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

L'INFORMATION CONVENTIONNELLE CFDT DU SPORT

AVRIL 2013

SOMMAIRE

DOSSIER

Désignation d'un OPCA dans
la branche du Sport

ÉCLAIRAGE JURIDIQUE

L'obligation de délivrance du bulletin
de paie par l'employeur

INFOS CONVENTIONNELLES

- Accord sur le CDII
- Cadres au forfait jour : faute d'accord
la CCN du sport dans l'illégalité
- Salaires : 2 grilles conventionnelles
inférieures au SMIC !!!

ACTUALITÉ

Élections à la Fédération française
de Football

DOSSIER

DÉSIGNATION D'UN OPCA DANS LA BRANCHE DU SPORT : DES VALEURS FACE AU CLIENTÉLISME

► RAPPEL DU CONTEXTE

Les partenaires sociaux du Sport ont signé, le 5 juillet 2011, l'avenant n°62 désignant l'OPCA Uniformation comme seul collecteur des fonds de la formation professionnelle de la branche afin d'être en conformité avec les dispositions législatives sur « la formation professionnelle tout au long de la vie » du 24 novembre 2009 (n°2009-1437) et le décret du 22 septembre 2010 (n°2010-116).

Les 8 organisations syndicales de salariés du Sport (CFDT, CFTC, CGC, CGT, CNES, FNASS, FO et UNSA) sont, à l'unanimité, signataires de cet avenant, ainsi que le CNEA, un des 2 syndicats d'employeurs représentatifs de la branche. Le second, le COSMOS, n'a pas signé cet avenant. Il a décidé de s'opposer à son extension et a entrepris, avec l'aide du CNOSEF, un lobby auprès du Gouvernement précédent.

Après plusieurs mois de tergiversations et de renvois à la négociation entre les organisations d'employeurs, la DGT (Direction générale du Travail), en avril 2012, juste avant l'élection présidentielle, a notifié son refus d'extension de l'avenant n°62. Elle s'appuie sur une argumentation

suggérée par des affiliés au COSMOS qui met à mal le principe d'unicité du Sport sur lequel la convention collective s'est créée et auquel la CFDT est attaché.

Dans cet avis, il est distingué 2 activités dans la branche : le sport à but lucratif et le sport à but non lucratif. C'est sur cet artifice que l'Administration s'est appuyée pour rejeter l'avenant désignant Uniformation. Elle a en effet considéré que le CNEA n'est pas représentatif du sport lucratif, ses statuts ne permettent pas à ces entreprises d'adhérer à son organisation. Dans ce cadre, il ne serait pas représentatif de l'ensemble de la branche Sport. Cependant, la DGT n'avait pas remis en cause la représentativité du CNEA quand elle a étendu l'avenant 37 bis de modification du champ de la convention collective du Sport qui concerne l'intégration de structures à but lucratif.

À noter que depuis la fin de l'année 2012, le CNEA a modifié ses statuts afin de lui permettre d'accueillir au sein de son organisation des structures à but lucratif. Dans ce cadre, quid de l'argumentation de l'Administration pour ne pas étendre l'avenant désignant Uniformation ?

Dans un même temps, les organisations syndicales de salariés ont déposé un recours juridique auprès du Conseil d'Etat pour contester la décision de la DGT.

› UN NON CHOIX VOULU ET ENTRETENU PAR LE COSMOS

À défaut d'un accord de branche étendu au 1^{er} janvier 2012, la collecte de la formation professionnelle de la branche du Sport ne peut se faire que par les OPCA de l'interprofessionnel, soit AGEFOS-PME et OPCALIA, habilités par la DGEFP pour collecter les cotisations de la formation professionnelle versées par les structures employeurs. La CFDT rappelle qu'il n'existe pas d'accord de branche désignant AGEFOS-PME et fixant les priorités de la branche, comme l'ont laissé croire le COSMOS et AGEFOS. Ce sont bien les règles des Conseils d'administration des OPCA de l'interprofessionnel qui s'appliquent.

Pour les employeurs ayant versé un taux de collecte supérieur au taux légal en 2012, ils ont la possibilité, s'ils le souhaitent et s'ils estiment avoir été trompés, de réclamer le différentiel auprès de leur collecteur. En effet, en l'absence d'un accord de branche sur la formation professionnelle, c'est le taux légal qui s'applique.

Pour information, les entreprises de moins de 10 salariés ont un taux de collecte de 0,55 % de la masse salariale brute annuelle ; pour les entreprises de 11 à 19 salariés, le taux est de 1,05 % et pour celles de 20 salariés et plus, il est de 1,6 %. Bien évidemment, elles peuvent contribuer plus que le minima légal. À titre d'exemple, le taux de collecte de la convention collective du Sport était de 1,62 % de la masse salariale brute quelle que soit la taille de l'entreprise.

Il est certain que plus longtemps durera cette situation d'absence d'accord de branche, plus cela nuira à l'accessibilité pour les salariés à la formation professionnelle continue et à son financement pour les employeurs.

Aujourd'hui, il n'existe plus qu'une seule règle : la négociation directe de services entre un employeur et son organisme collecteur (AGEFOS PME ou OPCALIA). Nous pensons, peut-être à tort, que le service rendu n'est pas équitable selon la taille de l'entreprise, le taux collecté par l'employeur (contribution légale ou celui conseillé par le COSMOS et AGEFOS), l'historique entre la structure employeur et l'organisme collecteur, une entreprise du sport professionnel et une du sport associatif, une entreprise du secteur marchand et une association non marchande, les fédérations à exposition médiatique forte et les autres, une structure fédérale et les associations affiliées à cette fédération... Ce clientélisme ne reposant pas sur des règles ou un cadre collectif n'est pas une valeur que nous défendons à la CFDT.

Le COSMOS, malgré son courrier envoyé avec le bordereau de collecte pour la contribution de la formation professionnelle à tous les employeurs collectés par les AGEFOS, y semble attaché, sans doute pour préserver l'intérêt de certains de ses affiliés. En effet, il n'a jamais proposé aux partenaires sociaux de négocier un accord de branche désignant un OPCA pour régler cette situation déloyale entre les employeurs du Sport. C'est pour cette raison que la situation est inchangée pour la collecte 2013 au titre de l'année 2012.

De plus, c'est à l'initiative des organisations syndicales de salariés qu'une nouvelle négociation s'est ouverte pour le choix de désignation d'un OPCA de branche lors de la Commission mixte paritaire du 5 décembre 2012. Il y a donc eu une séance spécifique sur ce sujet le 16 janvier 2013 qui s'est traduite par un échange d'argumentaires et de propositions pour la négociation de la CMP du 13 février 2013 malgré un souhait du COSMOS de ne pas inscrire ce sujet à l'ordre du jour.

Si nous souhaitons ne pas subir, pour la 3^{ème} année consécutive, une branche qui ne donne pas d'orientation sur l'utilisation des fonds de la formation professionnelle,

« Il est certain que plus longtemps durera cette situation d'absence d'accord de branche, plus cela nuira à l'accessibilité pour les salariés à la formation professionnelle continue et à son financement pour les employeurs. »

« La question de l'adéquation entre l'emploi et la formation professionnelle est fondamentale dans le contexte de crise que nous connaissons actuellement. »

qui ne fixe pas de priorités, qui laisse libre le clientélisme sans principe de régulation et qui ne véhicule pas de solidarité, il faut que les partenaires sociaux signent un accord de désignation d'ici le mois de juin 2013.

› UNE SITUATION DE PLUS EN PLUS INACCEPTABLE

Pour la F3C CFDT, c'est clair.

Les partenaires sociaux ne peuvent se passer d'une politique de branche sur les questions de l'emploi et de la formation professionnelle. C'est notre responsabilité d'organisations syndicales de salariés et d'employeurs.

Pour la CFDT, cette responsabilité ne peut se limiter et se contenter d'un non choix qui renvoie à une collecte non maîtrisée et surtout à une absence de politique de branche et de contrôle des fonds dépensés. Cette politique de branche, pour être effective, doit passer par un accord de branche qui, au préalable, désigne un opérateur collecteur qui nous engage dans nos responsabilités. Ce choix est donc d'abord un choix « politique » et non « technique » ou « clientéliste ». C'est l'essence même de notre action de partenaires sociaux.

Cette désignation est primordiale car elle fait de l'opérateur collecteur un partenaire à qui les partenaires sociaux confient l'application de leurs choix politiques concernant les priorités de dépenses des fonds collectés qu'ils définissent comme importantes pour l'emploi et la formation professionnelle de notre branche. En clair, c'est une relation de travail et de confiance qui doit se construire entre l'OPCA désigné et les partenaires sociaux.

› ARGUMENTS CFDT POUR LE CHOIX D'UNE DÉSIGNATION

1 Dans le cadre du rapport Poisson, la création d'une SPP (Section paritaire professionnel) où se regroupent des conventions collectives connexes, est un argument majeur. Uniformation nous propose une SPP regroupant

le Golf, l'Animation et le Tourisme social et familial. Pour la CFDT, on réglerait la question de la formation professionnelle dans le cadre d'un rapprochement de ces conventions collectives.

2 Le nombre de salariés et d'entreprises concernés par le secteur de l'Économie sociale est majoritaire dans la branche du Sport (cf. tableau page 5).

3 La question de l'adéquation entre l'emploi et la formation professionnelle est fondamentale dans le contexte de crise que nous connaissons actuellement. Pour pouvoir agir de manière concrète sur les emplois d'avenir et répondre aux objectifs des ministères des Sports et du Travail sur le nombre de contrats « emplois d'avenir » contractés par les employeurs, il faut financer des dispositifs d'accompagnement et de formation qualifiant le « jeune » embauché dans le cadre d'un emploi d'avenir. Aujourd'hui, des financements spécifiques, s'ajoutant à ceux du FSPP, ainsi qu'un dispositif d'accompagnement adapté pour les employeurs, ont été développés par Uniformation. De même, un ADEC a été conclu entre Uniformation et l'Etat sur la question des emplois d'avenirs. Pour la CFDT, Uniformation se donne les moyens de répondre à l'obligation de qualification des emplois d'avenir et aux objectifs du gouvernement sur la question de l'emploi des jeunes. De plus, le dispositif de tutorat sera renforcé avec un tutorat externe qui sera certainement un appui décisif pour le jeune bénéficiaire du contrat emploi d'avenir et l'employeur quant à la réussite de ce dispositif. Les AGEFOS doivent déposer une demande auprès du FSPP d'ici le 2 avril 2013 pour 5000 emplois d'avenir et ambitionnent de financer la qualification d'un emploi d'avenir jusqu'à 70 % maximum selon la générosité des conseils régionaux. Cet OPCA de l'interprofessionnel essaie de trouver des moyens pour répondre à la politique sur les emplois d'avenir dans le

« Les employeurs de la branche, dans leur ensemble, profitent que le Sport soit considéré comme « hors champ » par leur appartenance au secteur de l'Économie sociale. »

Sport, et, par conséquent, d'utiliser la branche pour se positionner sur le champ de l'Économie sociale. Quant à OPCALIA, ce n'est pas l'Économie sociale du Sport qui l'intéresse. Aujourd'hui, la CFDT fait le constat qu'il y a, sur la branche du Sport, 2 OPCA de l'interprofessionnel agréés par la DGEFP faute d'un accord de branche, AGEFOS PME et OPCALIA, et elle ne les fléchée pas pour traiter la question des emplois d'avenir. De plus, en l'absence de politique de branche, nous doutons de l'adéquation entre les moyens qui seront réellement octroyés et les objectifs de qualification et d'accompagnement de ce dispositif.

4 Les employeurs de la branche, dans leur ensemble, profitent que le Sport soit considéré comme « hors champ » par leur appartenance au secteur de l'Économie sociale. A ce titre, les ANI non retranscrits par la loi ne lui sont pas appliqués. Pour la CFDT, la question de la désignation d'un OPCA de l'interprofessionnel (AGEFOS PME ou OPCALIA) et l'avis donné par les services techniques du ministère du Travail mettent à mal la no-

tion d'unicité du Sport et l'appartenance au secteur de l'Économie sociale de l'ensemble des employeurs de la branche. Cette cohérence mise à mal va fragiliser certains équilibres pour les employeurs du Sport aux yeux des partenaires sociaux de l'interprofessionnel, notamment sur l'appartenance au « hors champ » de la branche du Sport et sur l'exonération au 1 % du CIF CDD. Dans ce nouveau cadre, cette exonération serait certainement perçue comme une « niche fiscale » et il serait « juste » que les employeurs du sport professionnel cotisent alors pour le CIF CDD selon la taille de leur structure.

5 Uniformation vient de recevoir l'agrément OCTA (collecte de la taxe d'apprentissage) par la DGEFP de la collecte des entreprises de l'Économie sociale, dont l'ensemble des entreprises de la branche du Sport. Pour rappel, la contribution au paritarisme, qui permet aux partenaires sociaux de faire fonctionner le dialogue social dans la branche, est collectée, tout comme le CIF, par Uniformation.

PROPOSITIONS CFDT

- Nous proposons une désignation par accord de branche de l'OPCA Uniformation. Cet avenant serait déposé auprès de la DGEFP pour agrément accompagné d'un argumentaire.
- Nous sommes conscients qu'il existe pour une minorité d'employeurs des partenariats « historiques » avec les AGEFOS PME et que certains employeurs du sport professionnel trouvent des intérêts particuliers à être collectés par OPCALIA. Pour ces raisons, la CFDT est favorable à la renégociation du taux de collecte conventionnel et à permettre une part plus importante sur la partie libre.

Cette proposition serait le résultat d'un compromis puisqu'elle a le mérite, si la part obligatoire est faible, de permettre aux entreprises à partir de 11 salariés (selon l'accord) de choisir de mettre leur partie libre à l'OPCA de leur choix. Ainsi, les équilibres seraient respectés entre les structures employeurs se basant seulement sur le principe des valeurs de l'Économie sociale, celles bénéficiant de partenariat historique avec leur collecteur et celles souhaitant faire fructifier leur pouvoir d'attraction.

VOICI QUELQUES CHIFFRES QUI NOUS ONT INCITÉS À FAIRE LE CHOIX DE L'INTÉRÊT GÉNÉRAL :

	- 10 salariés	10 à 49 salariés	+ 50 salariés	TOTAL
Nombre d'entreprises	16 997	536	87	17 620
Effectif au 31/12/2010	50 371	16 508	10 736	77 615
Effectif ETP recalculé	21 420	7 770	5 179	34 369
% entreprises	96,460 %	3,042 %	0,498 %	100 %
% effectifs au 31/12/2010	64,90 %	21,27 %	13,83 %	100 %
% effectif ETP	62,32 %	22,60 %	15,07 %	100 %

96 % des entreprises ont moins de 10 salariés représentant 65 % des effectifs salariés de la branche Sport.

	Uniformalion	AGEFOS-PME
Nombre d'entreprises adhérentes	12 664	5 292
Nombre de salariés	49 488	27 903

(Source bilan 2010 – présenté par les OPCA Uniformalion et AGEFOS-Pme)

COLLECTE	UNIFORMATION	AGEFOS-PME
PLAN + 10 SALARIES	4 319 585 €	2 548 042 €
PLAN - 10 SALARIES	1 751 468 €	2 308 663 €
PROFESSIONNALISATION	1 505 305 €	3 723 389 €
CIF	3 694 107 €	-
TOTAL	11 270 465 €	8 580 094 €

L'OBLIGATION DE DÉLIVRANCE DU BULLETIN DE PAIE PAR L'EMPLOYEUR

› Délivrance obligatoire d'un bulletin de paie

La loi rend obligatoire la délivrance d'un bulletin de paie à :

« toutes les personnes apprenties, salariées ou travaillant à quel que titre ou en quel que lieu que ce soit pour un ou plusieurs employeurs et quels que soient le montant et la nature de leurs rémunérations, la forme ou la validité de leur contrat ».

Les mentions devant figurer sur le bulletin ou y être annexées sont déterminées par décret en Conseil d'État. Nous y retrouvons notamment : les informations concernant l'employeur (nom, adresse, numéro d'immatriculation, code APE, numéro Siret...) et le salarié (nom, emploi occupé, position dans la classification de la convention collective), la convention collective applicable, le nombre d'heures travaillées se rapportant au salaire, la rémunération brute, la somme effectivement versée au salarié (le « net à payer »), la nature, le montant et le taux des cotisations et

contributions salariales et patronales...

En revanche, le bulletin de paie ne peut contenir de mentions quant à l'exercice du droit de grève du salarié ou son activité de représentation des salariés

La remise de bulletins de paie s'impose même pour les éléments de rémunération échappant à la périodicité normale, par exemple pour des commissions faisant l'objet d'un versement annuel.

› Moment de la délivrance

La délivrance du bulletin de paie doit avoir lieu au moment du paiement de la rémunération.

Elle est obligatoire dans tous les cas, même si la paie intervient en dehors des dates habituelles (en main propre ou par voie postale).

L'acceptation sans protestation ni réserve du bulletin de paie ne vaut pas renonciation du salarié à une contestation.

› Périodicité des paiements

Pour les salariés mensualisés (exclusion des travailleurs à domicile, saisonniers, temporaires ou intermittents) l'intervalle entre 2 paies ne peut être supérieur à un mois.

La preuve du paiement des salaires repose sur

l'employeur. C'est à lui, débiteur de l'obligation, d'apporter la preuve du paiement des salaires afférents au travail effectivement accompli. Toutefois, le salarié est tenu de conserver ses bulletins de paie sans limitation de durée.

En cas de contestation, l'employeur est tenu de prouver le paiement des salaires «notamment par la production de pièces comptables ».

Au dessus de 1 500 euros, la preuve ne peut être faite que par écrit.

Toutefois, l'action en paiement des salaires se prescrit par 5 ans.

› Délivrance par décision judiciaire

Le bureau de conciliation du conseil des Prud'hommes peut, sous peine d'astreinte, ordonner la délivrance des bulletins de paie. Le jugement qui ordonne la remise du bulletin de paie est exécutoire à titre provisoire.

L'employeur condamné à remettre un bulletin de salaire au salarié, doit, en l'absence de précision quant aux modalités d'exécution de cette décision, faire parvenir ce document à l'intéressé.

La prescription de l'action portant sur la délivrance des bulletins de paie est la prescription trentenaire.

► DES REPRÉSENTANTS EMPLOYEURS INCOMPRÉHENSIBLES

La renégociation conventionnelle pour régulariser les articles de la convention collective du Sport sur le forfait-jours à destination des cadres a échoué. Alors que nous acheminons vers un accord qui permettait à l'ensemble des employeurs de la branche de régler en partie cette situation (surtout pour les structures ne bénéficiant pas d'IRP), le COSMOS a refusé de signer car il ne souhaitait pas que les partenaires sociaux rappellent dans le texte la durée légale maximum du travail hebdomadaire, soit 48 heures. Cela semble incompréhensible que ce soit un motif de blocage. À moins qu'une des raisons soit d'entretenir le « flou », tant pour le salarié que pour l'employeur sur le temps de travail d'un salarié cadre au

forfait-jours. Un salarié au forfait-jours doit également respecter une durée hebdomadaire maximale de travail. Ce n'est pas une norme qui a été créée pour « embêter » les employeurs mais pour des raisons de santé. 48 heures hebdomadaires maximum, c'est cette durée qui est la référence du Bureau international du Travail. Les représentants patronaux, et plus particulièrement le COSMOS, ont pris la responsabilité d'exposer les employeurs à des recours juridiques, qui dans certains cas pourraient s'avérer très coûteux pour leur structure. Ils ont une nouvelle fois, à l'image du conflit sur la désignation de l'OPCA, fait le choix de favoriser les grosses structures pouvant bénéficier d'une négociation en entreprise au détriment des plus petites.

► SALAIRES

2 minimas inférieurs au SMIC !

Le groupe 1 du chapitre IX et la grille des sportifs salariés du chapitre XII sont inférieurs au SMIC.

Les employeurs ont quand même l'obligation légale de rémunérer le salarié au niveau du SMIC, qui est le salaire minimum en France pour un temps plein.

Cette situation ne semble pas déranger les organisations d'employeurs, CNEA et COSMOS, tant que cet affichage n'est pas public. Malheureusement, les valeurs, l'éthique, l'exemplarité ne sont que des mots derrière lesquels se cachent les représentants des employeurs du Sport pour s'exonérer de leur propre responsabilité.

ACTUALITÉ



LA CFDT REMPORTE LES ÉLECTIONS À LA FÉDÉRATION FRANÇAISE DE FOOTBALL

Le 24 janvier 2013, la Fédération française de Football a organisé les élections des Délégués du personnel et du Comité d'entreprise. La fédération compte 240 salariés, ce qui en fait la deuxième plus importante entreprise du Sport derrière l'UCPA.

La CFDT est la 1^{ère} organisation syndicale avec une représentativité à 75,41 %.

La CFDT était déjà majoritaire lors des dernières élections, qui s'étaient déroulées en 2010, mais ce dernier scrutin nous permet de conforter notre position.

La CFDT a remporté les 6 sièges de titulaires au Comité d'entreprise, cadres et non-cadres, ainsi que 5 des 6 sièges de suppléants.

Concernant l'élection des Délégués du personnel, la CFDT a remporté 4 des 6 sièges de titulaires, cadres et non-cadres.

La CGT reste représentative au sein de l'entreprise, au contraire du SNAAF (Syndicat des administratifs et assimilés du Football) qui perd sa représentativité.