



COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE

# INFO'SPORT

L'INFORMATION CONVENTIONNELLE CFDT DU SPORT

SOMMAIRE

**DOSSIER // 1**

- Accords de branche relatifs au travail à temps partiel.  
- Signature d'un avenant sur les salaires dans la branche.

**ÉCLAIRAGE JURIDIQUE // 4**

- La carte professionnelle

**INFOS CONVENTIONNELLES // 5**

- Signature de 6 avenants à la CCN du sport

**ACTUALITÉ // 5**

- La CFDT représentative aux Girondins de Bordeaux  
- La CFDT élue au district de Loire-Atlantique de football  
- La CFDT remporte le district des Landes de football

**DOSSIER**

## ACCORDS DE BRANCHE RELATIFS AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

La Loi du 14 juin 2013 reprenant l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 signé entre les partenaires sociaux a entamé une réforme du travail à temps partiel. La mesure phare de cette loi est de prévoir un temps de travail minimum de 24 heures par semaine. Cette nouvelle disposition légale fait l'objet de trois dérogations majeures. Si le salarié lui-même en fait la demande, si ce dernier est également un étudiant de moins de 26 ans, ou si une convention ou un accord de branche étendu le prévoit.

La F3C CFDT s'est engagée pleinement dans ces négociations avec en point de mire le fait que les 2/3 des salariés de la branche du sport sont à temps partiel, voire très partiel. De plus, la CFDT F3C estime que cet accord répond à un juste équilibre entre l'économie du secteur et son développement, tout en défendant le salariat face aux abus de l'utilisation des travailleurs indépendants.

La CFDT F3C a signé deux avenants sur le temps partiel en date du 15 mai 2014. L'un ne concerne que le chapitre 12 de la convention collective (le sport professionnel) et l'autre, le reste des salariés sous l'égide de la CCN du sport.

► **LE TEMPS PARTIEL DANS LE SPORT PROFESSIONNEL**

L'avenant n°89 relatif au sport professionnel permet de maintenir l'existant en matière de temps partiel. En effet, les salariés concernés par ce chapitre avaient déjà un temps de travail minimum fixé à 50% du temps plein (article 12.7.1.3 de la CCNS). Cet avenant permet de laisser ce temps de travail à 17h30 hebdomadaire minimum tout en obtenant des contreparties.

Celles-ci concernent la majoration des heures supplémentaires à 10%, la limitation de l'utilisation du complément d'heures par avenant à 4 sur une période maximale de 21 jours consécutifs ce qui contraint l'employeur à calculer au plus haut son nombre d'heure initiales travaillées (la loi permet ce recours à 8 fois sans durée maximum mais le CFDT F3C estimait que cette pratique permettait à l'employeur de faire un contrat à temps partiel avec un nombre d'heures au minimum autorisé). La CFDT F3C souhaite que l'employeur calcule au plus juste le nombre d'heures qu'il va proposer à son salarié car dans les activités sportives, les périodes de « pics d'activités » sont facilement indentifiables. Cela permet de réguler et d'essayer de limiter les tentations des employeurs d'utiliser le recours abusif à des avenants compléments d'heures ; alors que, le temps de travail aurait pu, ou dû, être identifié en amont (dans le sport, la modulation du temps partiel ou l'annualisation sont permises).

Concernant les interruptions journalières d'activité, cet avenant donne une contrepartie financière de 2h ou de 3h selon le nombre de coupures et/ou la durée totale d'interruption dans la journée :

Si le nombre de coupures dans la journée est de deux	La contrepartie financière sera équivalente à la rémunération due au salarié s'il avait travaillé 2 heures au taux horaire non majoré
Si la durée totale d'interruption d'activité n'excède pas l'équivalent de la durée journalière de travail	
Si le nombre de coupures dans la journée est de 3 ou plus	La contrepartie financière sera équivalente à la rémunération due au salarié s'il avait travaillé 3 heures au taux horaire non majoré
Si la durée totale d'interruption d'activité excède la durée journalière de travail	

Seuls les sportifs en formation gardent leur temps de travail minimum à 9h hebdomadaires (8h45 jusqu'alors, selon les dispositions de l'article 12.9.2 de la CCNS).

### ► LE TEMPS PARTIEL DANS LA BRANCHE DU SPORT (HORS SPORT PROFESSIONNEL)

La signature de l'avenant n°87 de la CCNS découle de l'organisation du salariat dans la branche du sport. En effet, plus de

60% des effectifs de la branche sont à temps partiel, dont plus de 50% à moins de 5h hebdomadaires. Afin de coller un maximum à la réalité du terrain, il a donc été convenu qu'un temps de travail minimum sur la semaine serait accolé à un nombre de jours travaillés maximum.

Ainsi, un salarié à temps partiel verra son temps de travail réparti comme suit :

Temps de travail contractuel réparti sur un jour dans la semaine	Durée minimale de 2 heures hebdomadaire
Temps de travail contractuel réparti sur deux jours dans la semaine	Durée minimale de 3 heures hebdomadaire
Temps de travail contractuel réparti sur trois jours dans la semaine	Durée minimale de 5 heures hebdomadaire
Temps de travail contractuel réparti sur quatre jours dans la semaine	Durée minimale de 8 heures hebdomadaire
Temps de travail contractuel réparti sur cinq jours dans la semaine	Durée minimale de 10 heures hebdomadaire
Temps de travail contractuel réparti sur six jours dans la semaine	Durée minimale de 24 heures hebdomadaire

En contrepartie, les heures complémentaires n'excédant pas 10% de l'horaire contractuel sont majorées de 10%, le complément d'heures par avenant est limité à 8 par an dans la limite de 9 semaines par an, consécutives ou non. Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée du travail déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de

25%. Il ne peut y avoir d'interruption journalière d'activité en-deçà d'une heure de travail. Pour le reste, il ne peut y avoir plus d'une interruption journalière d'activité et celle-ci ne peut être supérieure à 2h. En cas de dérogation à cette règle, il sera accordé une compensation financière au salarié définie comme suit :

Si plus d'une coupure dans la journée	Majoration de salaire de 10% sur les heures effectuées après la 2 <sup>ème</sup> coupure
Si coupure supérieure à 2 heures	Une majoration de salaire de 10% est appliquée sur les heures effectuées dans la journée après la coupure

Par ailleurs, les avenants n°87 et n°89 bénéficient d'une **clause de revoyure en 2016** afin de déterminer s'ils remplissent bien les objectifs visés.

Pour le cas où les discussions n'aboutiraient pas, **tous les seuils de temps de travail minimum seraient rehaussés d'une heure automatiquement au 1<sup>er</sup> juillet 2017**. De plus, les interruptions journalières d'activité seraient majorées à hauteur de 25% (au lieu de 10%).

### ► INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

- La DGT a décidé d'exclure de l'extension l'article 4.6.2.4 de l'avenant N°87. Cet article dispose que « *Lorsque le salarié, tous employeurs confondus, atteint déjà une durée de travail hebdomadaire de 24 heures, ou l'équivalent mensuel de cette durée ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L.3122-2 du code du travail, le contrat de travail de ce salarié n'est soumis à aucune durée du travail minimum conventionnelle ou légale. Le salarié qui ne justifie plus de l'exercice d'une activité globale supérieure à l'une des durées en informe l'employeur par écrit moyennant un préavis de 15 jours ouvrables. Passé ce délai, sous réserve de l'article 4.6.2.3, la dérogation prévue par l'article 4.6.2.1 de la convention collective s'applique de plein droit* ».

Ainsi, cette disposition de l'article 4.6.2.4 visant les salariés qui cumulent plusieurs activités et atteignant le seuil des 24 heures est exclue de l'extension, car ne fixant pas de contreparties. Les salariés concernés retombent donc dans les dispositions d'ordre général de l'avenant.

Le salarié cumulant plusieurs contrats et qui parvient à atteindre la durée hebdomadaire de 24 heures bénéficiera des mêmes contreparties négociées que les salariés travaillant moins de 24 heures hebdomadaires (exposées plus haut) et de l'application du tableau de dérogation en nombre d'heure par jour travaillé, ce qui sera plus juste. Cela évitera de retrouver, dans une même entreprise, deux salariés avec un contrat de travail de 5 heures hebdomadaire où l'un pourra avoir ses 5 heures réparties sur 3 jours et l'autre sur 5 jours sous prétexte qu'il justifie (ou aura déclaré à son employeur) qu'il cumule plus de 24 heures avec différents employeurs.

- Les salariés en CDI intermittent ne sont pas concernés par les seuils exposés ci-dessus.

- Pour les contrats en cours à la date d'extension de ces avenants (4 novembre 2014) les durées minimales sont applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

# SIGNATURE D'UN AVENANT SUR LES SALAIRES DANS LA BRANCHE

Par un arrêté du 27 octobre 2014, le ministre du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social a étendu l'avenant n°88 à la CCN du Sport. Ce texte, lié durant la négociation à ceux sur le temps partiel, permet une augmentation des minimas de salaire dans la branche. Le Salaire Minimum Conventionnel (SMC) est réévalué à 1386,35€.

Cet avenant a été signé par la CFDT, la CFE-CGC, FO et la FNASS, ce qui en fait un accord majoritaire (65,27%). Seules la CGT et la CFTC ont décidé de ne pas signer.

Les rémunérations brutes minimales sont dorénavant déterminées comme suit :

GROUPES	Salaires mensuels (151,67h/mois)
GROUPE 1	1 458,58 €
GROUPE 2	1 500,17 €
GROUPE 3	1 629,93 €
GROUPE 4	1 729,47 €
GROUPE 5	1 937 €
GROUPE 6	2 416,55 €
	<b>Salaires annuels</b>
GROUPE 7	34 492,39 €
GROUPE 8	40 010,06 €

Pour les salariés travaillant moins de 24 heures hebdomadaires, le tableau est dorénavant le suivant :

Temps de travail hebdomadaire contractuel	Majoration
Jusqu'à 10 heures hebdomadaires	Salaire horaire minimum du groupe majoré de 5%
De plus de 10 heures à moins de 24 heures hebdomadaires	Salaire horaire minimum du groupe majoré de 2%

Enfin, pour les salariés concernés par le chapitre 12 (sport professionnel), le minima de salaire est désormais de 17 468,01 € bruts annuel (soit 1 455,67 € bruts mensuel). Cette augmentation du SMC entraîne une hausse des minimas des entraîneurs qui sont sous l'empire de ce chapitre de la convention collective. Ces minimas se définissent comme suit :

GROUPES	Salaires mensuels (151,67h/mois)
CLASSE A	1 639,08 €
CLASSE B	1 843,98 €
CLASSE C	1 912,33 €
	<b>Salaires annuels</b>
CLASSE D	36 890,77 €

## LA CARTE PROFESSIONNELLE

**Public visé :**

TOUTE PERSONNE SOUHAITANT ENCADRER DES ACTIVITÉS PHYSIQUES  
OU SPORTIVES CONTRE RÉMUNÉRATION.

Afin de pouvoir enseigner un sport contre rémunération (que ce soit pour un emploi à temps complet ou un emploi à temps -très- partiel), il est obligatoire d'être titulaire d'un diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification enregistré au Registre National des Certifications Professionnelles (RNCP), ou bien être en cours de formation.

Cette certification garantit les compétences en matière de sécurité des pratiquants et des tiers, conformément à l'article L.212-1 du code du sport, et oblige à se conformer aux normes techniques réglementant l'encadrement des activités physiques et sportives.

La carte professionnelle est délivrée après une vérification de « l'honorabilité » de la personne qui en fait la demande (c'est-à-dire ne pas faire l'objet d'une condamnation pénale). De plus, il est obligatoire d'être en mesure de présenter un certificat médical de moins d'un an d'aptitude à la pratique et à l'encadrement des activités physiques et sportives.

› **VOUS ÊTES DIPLÔMÉS**

La première démarche, une fois votre qualification obtenue, est de demander votre carte professionnelle. Cette carte vous est délivrée par la Direction Départementale de la Jeunesse et des Sports de votre lieu principal d'activité. Un formulaire à télécharger est à retourner, accompagné des pièces justificatives, à la Direction Départementale de la Jeunesse et des Sports (justificatif d'identité, photographie d'identité, copie de chacun des diplômes).

**Cette démarche est à renouveler tous les cinq ans.**

› **VOUS ÊTES EN COURS DE FORMATION**

Il vous est quand même possible d'exercer contre rémunération l'encadrement des activités physiques ou sportives. Le préalable est bien entendu l'ouverture du livret de formation, puis d'avoir satisfait aux exigences préalables à la mise en situation pédagogique, et enfin de fournir la convention de stage pédagogique en situation. L'ensemble de ces éléments est détaillé dans le dossier de demande de carte professionnelle.

Au regard des divers documents cités ci-dessus, il vous sera alors délivré une attestation de stagiaire, **valable pendant la durée du livret de formation.**

Que vous soyez stagiaire en formation ou titulaire d'un diplôme, titre ou certificat de qualification, il vous faudra avant d'exercer toute action d'enseignement, d'animation, d'encadrement ou d'entraînement contre rémunération, effectuer la démarche de demande de carte professionnelle. Si tel n'était pas le cas, vous seriez en infraction avec les dispositions du Code du Sport et risqueriez des sanctions administratives et/ou pénales.

Cette carte professionnelle précisera les prérogatives d'encadrement et les conditions d'exercice afférentes à celle-ci. Il est extrêmement important de posséder sa carte professionnelle, afin de pouvoir exercer son métier en toute légalité et permettre ainsi de lutter contre le travail non-déclaré.

## SIGNATURE DE 6 AVENANTS À LA CCN DU SPORT

---

Le 10 mars 2014 a été signé l'avenant relatif au Certificat de Qualification Professionnel (CQP) « Moniteur de vol à plat en soufflerie ». Cet avenant a été signé par l'ensemble des partenaires sociaux de la branche et étendu par un arrêté du 6 octobre 2014 publié au JORF du 14 octobre 2014. Le détenteur de ce CQP sera classé au groupe 3 de la CCN du sport.

Trois autres avenants ont été signés en date du 20 juin 2014 concernant des CQP dans la branche du sport.

Le premier concerne le CQP « Moniteur d'escrime » qui sera classé au groupe 3 de la CCN du Sport. Cet avenant a été signé par la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, FO et la FNASS. Seule la CGT ne l'a pas signé. La CFDT considère que les conditions de prérogatives et la structure de l'emploi nous semble correspondre à l'utilisation d'un CQP.

Le deuxième est relatif à la modification de l'appellation du CQP « Technicien sportif régional de basket-ball » qui devient « Technicien sportif de basket-ball ». Les signataires sont la CFDT, la CFE-CGC, FO et la FNASS.

Enfin, le troisième avenant vise le CQP « Assistant professeur d'arts martiaux » qui devient « Moniteur arts martiaux », classé au groupe 4 de la CCN du Sport. Cet avenant a été signé par la CFDT, la CFE-CGC, FO et la FNASS.

Deux autres CQP ont été signés en date du 22 septembre 2014 concernant les CQP « animateur de cours d'orientation » et « animateur de savate ». Ces avenants ont été signés par la CFDT, la CFE-CGC, FO et la FNASS.

Tous ces avenants n'ont pas encore été étendus par la DGT.

---

### ACTUALITÉ

---

#### › LA CFDT REPRÉSENTATIVE AUX GIRONDINS DE BORDEAUX

Le 2 octobre 2014, le club de football professionnel de Bordeaux - composé de 236 salariés - a organisé ses élections du comité d'entreprise et des délégués du personnel. Les salariés étaient répartis en deux collèges : cadres et non-cadres.

La CFDT, associée à ses syndicats UNECATEF et SNAAF présents dans le football, a gagné sa représentativité au sein du club.

Au comité d'entreprise, la CFDT a raflé 3 sièges sur les 4 à pourvoir chez les non-cadres, ainsi que le seul siège à pourvoir chez les cadres. Le dernier siège étant dévolu à la FNASS-UNFP représentant les joueurs du club.

---

#### › LA CFDT ÉLUE AU DISTRICT DE LOIRE-ATLANTIQUE DE FOOTBALL

Le 12 juin 2014, le district - composé de 11 salariés - a organisé ses élections des délégués du personnel. Compte tenu de l'effectif, le nombre de délégués à élire étaient d'un titulaire et d'un suppléant. Le siège titulaire est revenu à la CFDT avec 92% des voix. Le siège suppléant revenant à la CGT.

---

#### › LA CFDT REMPORTE LE DISTRICT DES LANDES DE FOOTBALL

Le 24 octobre 2014, le district - composé de 8 salariés - a organisé ses élections des délégués du personnel. Compte tenu de l'effectif le nombre de délégués à élire étaient d'un titulaire. Le siège titulaire est revenu à la CFDT avec l'ensemble des voix.