NUMÉRO 17 | JANVIER 2022

Cfdt:
COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

INFO'SPORT

L'INFORMATION CONVENTIONNELLE CFDT DU SPORT

SOMMAIRE

AUGMENTATIONS SALARIALES // 1
- tableaux chapitre 9 et 12 **// 2**

ACTUALITÉS // 2 À 4
- Prévoyance
- Vers une fin de la limite des 360h de face à face pédagogique
- Santé
- Élections à l'UCPA

AUGMENTATIONS SALARIALES AU 1ER JANVIER 2022

Contexte : l'ensemble des entreprises de la branche du Sport a été percuté par la crise sanitaire. Les différentes phases de fermeture des établissements recevant du public ont contraint les structures associatives à fermer pendant les différentes phases de confinement alors que le sport professionnel a manqué cruellement des recettes de billetterie et des revenus liés au sponsoring quand la compétition a pu se dérouler à huis-clot. C'est donc l'ensemble de l'économie de notre convention collective qui a été touchée, les différentes aides mises en place par l'état ayant eu le mérite de limiter les fermetures d'entreprises ou d'association. Conscients du contexte, les partenaires sociaux de la branche avaient unanimement en octobre 2020 renoncé à une augmentation des salaires au niveau de la branche professionnelle, ce qui s'était matérialisé par une année blanche pour un grand nombre de salariés. L'augmentation du SMIC le 1er octobre 2021 de 2,2% a eu une conséquence non négligeable sur le 1er groupe de classification de la branche qui s'est retrouvé dépassé de 32 euros. Les salaires ne pouvant être inférieur au SMIC, le salaire minimum du groupe 1 était donc au niveau du SMIC et il n'y a plus depuis le 1er octobre que 12 euros entre le salaire minimum du groupe 1 et celui du groupe 2. Il était donc urgent que les partenaires sociaux de la branche négocie de nouveaux salaires minimums conventionnels, afin de retrouver une grille de rémunération lisible pour les salariés, et d'avoir un niveau minimum supérieur au SMIC, d'autant plus qu'une nouvelle augmentation de 0,9% était annoncée au 1er janvier 2022. Pour rappel, les différentes augmentations du SMIC au 1er octobre 2021 et au 1er janvier 2022 sont dues à l'inflation et à la préservation du pouvoir d'achat des plus bas salaires.

La négociation : l'objectif des négociateurs de la CFDT étaient donc d'avoir *a minima* un niveau d'augmentation général à 2,2%. Une autre revendication portée depuis de nombreuses années était d'instaurer une deuxième ligne sur le bulletin de paye des salariés. La première ligne correspondrait au salaire minimum du groupe de classification attribué au salarié et la deuxième ligne au différentiel entre le salaire minimum et le salaire réel du salarié. Ainsi, à chaque renégociation des salaires *minima* conventionnels dans la branche, l'ensemble des salariés verraient leur rémunération augmenter au niveau de la première ligne tout en préservant leur différentiel de salaire entre le minimum et le salaire réel perçu. Il nous est en effet régulièrement remonté l'incompréhension de salariés qui entendent que des augmentations des salaires conventionnels ont été signées au niveau de la branche mais qui n'en voient pas les effets sur leur propre salaire, celui-ci étant supérieur au minimum conventionnel. Ainsi, ceux-ci bénéficient des augmentations uniquement lorsque leur salaire réel est rattrapé par le salaire minimum de leur groupe de classification. Malheureusement, cette proposition a été rejetée par le collège employeur, qui se plaint pourtant dans d'autres discussions des difficultés de recrutement et la « fuite des talents » du secteur sportif vers d'autres branches professionnels.

Après une première CPPNI le 30 novembre 2021 puis une CPPNI extraordinaire le 15 décembre 2021, les partenaires sociaux sont arrivés à un accord majoritaire sur la base suivante :

- **augmentation du salaire minimum** conventionnel de 1,5%, soit 1491,28€ au lieu de 1469,24€ ;
- **effort supplémentaire** fait sur les bas salaires afin de préserver leur pouvoir d'achat avec un passage de la majoration du SMC pour le groupe 1 de 6% à 7,75%, du groupe 2 de 9% à 10,75% et du groupe 3 de 18% à 18,25% ;
- **augmentation du salaire minimum annuel** du sportif professionnel (chapitre 12 de la CCNS) de 12,75 SMC à 13 SMC.

L'augmentation du groupe 3, qui peut certes paraitre basse, était une revendication de la CFDT en fin de négociation, car toucher au taux multiplicateur des groupes 1 et 2 ne concernait que 11% des salariés de la branche alors qu'en augmentant également le groupe 3, cela élargissait l'assiette de bénéficiaire à plus de 50% des salariés de la branche, lorsqu'ils sont au minimum de leur groupe de classification, le groupe 3 étant la porte d'entrée au cœur de métier de notre branche professionnelle que sont les éducateurs des activités physiques et sportives.

Dans un souci de lisibilité pour les salariés, la CFDT a également demandé et obtenu que soit désormais affiché dans le chapitre 9 et le

chapitre 12 de la CCNS la valeur en euro concernant à chaque groupe de classification et non uniquement le coefficient multiplicateur.

Cet avenant a été signé par Hexopée et le Cosmos pour le collège employeur et par la CFDT et la FNASS pour le collège salarié. La CGT n'a pas souhaité signer cet accord, dans la droite ligne des négociations de ces dernières années… **Vous trouverez ci-dessous les rémunérations applicables au 1er janvier 2022** pour les adhérents des organisations patronales signataires. Les autres structures devront, si elles n'appliquent pas directement cet avenant, l'appliquer rétroactivement à leurs salariés au moment de la date d'extension du texte.

Cet avenant a été signé par Hexopée et le Cosmos pour le collège employeur et par la CFDT et la FNASS pour le collège salarié. La CGT n'a pas souhaité signer cet accord.

CHAPITRE 9

Groupe	Majoration	Montants au 1er janvier 2022
Groupe 1	SMC majoré de 7,75%	1606,85 € brut mensuel
Groupe 2	SMC majoré de 10,75%	1651,59 € brut mensuel
Groupe 3	SMC majoré de 18,25%	1763,44 € brut mensuel
Groupe 4	SMC majoré de 24,75%	1860,37 € brut mensuel
Groupe 5	SMC majoré de 39,72%	2083,62 € brut mensuel
Groupe 6	SMC majoré de 74,31%	2599,45 € brut mensuel

Groupe	Majoration	Montants au 1er janvier 2022
Groupe 7	24,88 SMC	37 103,05 € brut annuel
Groupe 8	28,86 SMC	43 038,34 € brut annuel

CHAPITRE 12 Salaire minimum annuel joueur professionnel

Majoration	Montants au 1er janvier 2022
13 SMC	19 386,64 € brut annuel

Salaire minimum des entraineurs professionnels

Classe	Salaire mensuel	Montants au 1er janvier 2022
Classe A Technicien	SMC majoré de 18,23%	1763,14 € brut mensuel
Classe B Technicien	SMC majoré de 33,01%	1983,55 € brut mensuel
Classe C Agent de Maîtrise	SMC majoré de 37,94%	2057,07 € brut mensuel

Classe	Salaire annuel	Montants au 1er janvier 2022
Classe D Cadre	26,61 SMC	39 682,96 € brut annuel

PRÉVOYANCE : UN RÉGIME DE BRANCHE DÉFICITAIRE QUI INTERROGE

Depuis juillet 2021 et la présentation des comptes 2020 du régime de prévoyance, les partenaires sociaux ont été alertés sur la dégradation du régime labellisé de la branche. L'incompréhension a été commune, alors même que les opérateurs labellisés avaient proposé un trimestre blanc en terme de prévoyance à l'automne 2020 afin d'aider les entreprises dans le contexte sanitaire. Ce trimestre sans appel à cotisation avait été financé par les réserves du régime. Ce brusque déficit serait dû à un nombre important d'arrêt maladie, pour lesquels les opérateurs sont obligés de provisionner leur prise en charge sur 3 ans. À l'heure actuelle, les partenaires sociaux ont demandé des éléments supplémentaires sur les causes de détérioration du régime et les opérateurs devront collecter des éléments justificatifs supplémentaires. Ce déficit nécessite l'abandon d'un taux d'appel minoré et le passage dès juillet 2022 aux taux d'appel à contribution prévu dans la CCNS, soit 0,73%. **Cette augmentation aura un impact sur les salaires de 3 euros pour un salaire de 2000€**. Le but des partenaires sociaux étant de rééquilibrer le régime tout en espérant ne pas devoir minorer à moyen terme les garanties prévues au contrat.

F3CCFDT
F3CCFDT
F3C.CFDT.FR

VERS UNE FIN DE LA LIMITE DES 360H DE FACE À FACE PÉDAGOGIQUE POUR LES DÉTENTEURS DE CQP

Les partenaires sociaux ont depuis 2008 créé une quarantaine de certificats de qualification professionnelle (CQP). Pour rappel, le métier d'éducateur sportif est une profession règlementée. L'article L212-1 du Code du sport prévoit qu'il est nécessaire de détenir un diplôme enregistré au RNCP et présent dans l'annexe 2-1 dudit code pour pouvoir exercer la profession d'éducateur sportif contre rémunération. À l'époque, le constat était qu'une part des éducateurs sportifs exercaient leur métier de manière illégale, percevant une rémunération sans détenir un diplôme professionnel, notamment sur des métiers à temps partiel voire très partiel, pour lesquels les coûts de diplômes d'État (BPJEPS notamment, 6000 euros environ) ainsi que le temps nécessaire à la formation (600h minimum) étaient disproportionnés par rapport aux revenus futurs que pourraient générer l'obtention du diplôme.

Les partenaires sociaux ont donc créé ces CQP dans un objectif d'un marchepied vers la professionnalisation dans l'activité tout en en faisant une solution contre le travail dissimulé. Pour ne pas donner l'impression au ministère des sports d'une concurrence avec ces diplômes, il a été historiquement associé à ces CQP une limite d'exercice du face à face pédagogique à 360 heures par an. Au-delà de celle-ci, l'employeur s'engageait à permettre l'accès à un diplôme de niveau IV (BPJEPS quand il existait dans la discipline) ou à un niveau de rémunération minimale supérieur (les CQP ont un niveau d'entrée dans la grille de classification normé au groupe 3).

Depuis plusieurs années, le collège employeur souhaite revenir sur cette limite de 360 heures, mais notre organisation refusait de céder sur ce point, y voyant des garanties pour les salariés. Notre point de vue a évolué, compte tenu de plusieurs éléments :

- ces dispositions sont mal connues voire mal appliquées sur le terrain, les employeurs comme les salariés y voyant une limite stricte de 360 heures ;
- quand le dispositif est connu, certains employeurs préfèrent embaucher 2 personnes à 360 heures pour ne pas devoir se soustraire à leurs obligations de formation ou de majoration salariale ;
- la limite de 360 heures étant une limite conventionnelle (c'est l'avenant de création dans la convention collective qui fixe cette limite), les éducateurs sportifs salariés pâtissaient d'une distorsion de concurrence avec les éducateurs sportifs autoentrepreneurs, ceux-ci n'étant pas impactés par cette limite car n'étant pas sous la convention collective nationale du sport qui ne régit les relations qu'entre employeurs et salariés.

Depuis plusieurs années, le collège employeur souhaite revenir sur cette limite de 360 heures, mais notre organisation refusait de céder sur ce point, y voyant des garanties pour les salariés. Notre point de vue a évolué, compte tenu de plusieurs éléments.

Dans les trois cas, c'est un frein à l'emploi pour les salariés que nous représentons. De plus, les CQP doivent, depuis la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, avoir un niveau sur la nomenclature des diplômes français, et certains CQP ont un référentiel de compétence les plaçant au niveau IV, il est donc incohérent d'indiquer une obligation de formation à un diplôme du même niveau. Enfin, France Compétences qui se charge désormais de l'instruction et de l'enregistrement des diplômes au RNCP refuse de donner des avis favorables lorsque le niveau d'emploi ou de rémunération en emploi est faible, malgré notre argumentation de métiers parfois de « niche ».

Pour toutes ces raisons, et soucieux de donner des possibilités d'emploi les plus larges possibles pour les éducateurs sportifs salariés de la branche, la CFDT a donné son accord de principe pour renoncer à la limite de 360 heures des CQP et aux contreparties associés lorsque cette limite était dépassée.

F3CCFDT
F3CCFDT
F3C.CFDT.FR

SANTÉ : MISE EN PLACE DE LA PORTABILITÉ DES DROITS DES SALARIÉS DONT L'ENTREPRISE A ÉTÉ PLACÉE EN LIQUIDATION JUDICIAIRE

Forte d'un régime « frais de santé » se portant bien, la CFDT a demandé aux autres partenaires sociaux de la branche la mise en place de la portabilité des droits pour les salariés dont la structure a été placée en liquidation judiciaire. Eu égard à l'impact de la crise sur l'environnement social et économique de structures qui vont devoir à partir du deuxième trimestre 2022 commencer à rembourser le plan de garanti par l'État (PGE), il se peut que des structures sportives disparaissent. Hors, le contrat liant une structure à une mutuelle disparait lorsque ladite entreprise disparait, et le principe de portabilité ne peut pas prendre effet. Suite à l'accord unanime des partenaires sociaux, les opérateurs de santé ont également donné leur accord pour cette mise en place. Un point sera fait régulièrement avec ceux-ci pour quantifier l'impact de cette mise en place sur le régime.

ÉLECTIONS À L'UCPA
1ER TOUR DU 23 FÉVRIER AU 2 MARS 2022

Le collectif CFDT de l'UCPA, qui avait obtenu 55% des voix lors des dernières élections dans la plus grande association employeuse de la branche du sport, repart en campagne car les derniers mandats étaient de 3 ans.

La date du 1er tour des prochaines élections est connue : elles auront lieu du 16 au 23 février 2022. Cette fois-ci, à la demande expresse de nos élus CFDT, les mandats dureront 4 ans.

N'hésitez pas à voter, à faire voter votre entourage CFDT lors de cette semaine extrêmement importante pour **la CFDT, afin de rester majoritaires dans l'entreprise**, mais également de consolider la place de notre organisation pour le prochain cycle.

F3CCFDT

F3CCFDT

F3C.CFDT.FR