



Compte rendu de la réunion du CRIB de Paris

« LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU SPORT (CCNS), DEUX ANS APRES... »

12 mai 2009

Maison des Associations du XIII^e arrondissement

CRIB de Paris
8 rue Albert Bayet – 75013 Paris
www.cribdeparis.com
evin.cochet@pps.com



Direction régionale et départementale de la jeunesse, des sports
et de la vie associative de Paris – Ile-de-France

Avec le concours de la Mairie de Paris





La réunion collective d'information intitulée « *La Convention Collective Nationale du Sport (CCNS), deux ans après* » a eu lieu le 12 mai dernier à la Maison des Associations du XIIIème. Elle a été organisée par le Centre de Ressources et d'Informations des Bénévoles (CRIB) de Paris en partenariat avec le Comité Départemental Olympique et Sportif (CDOS) et le Comité des Offices du Mouvement Sportif (COMS) de Paris. Elle était animée par Corinne LEPETIT et Evin COCHET, chargée de mission et responsable du CRIB de Paris.



Objectifs de la réunion

Cette réunion avait pour objectif de réaliser un bilan 2 ans après l'extension de la CCNS, tant du point d'un syndicat salarié (Confédération française démocratique du travail (CFDT), F3C Sport) que d'un syndicat d'employeur (Présentation du Conseil Social du Mouvement Sportif, COSMOS) et voir les perspectives d'évolution du texte.

Ce sont 45 dirigeants associatifs qui se sont retrouvés dans les locaux de la Maison des Associations du XIIIème afin d'échanger sur ce thème et de profiter de l'expertise des intervenants invités pour l'occasion :

José MARIAGE: Directeur du Conseil Social du Mouvement Sportif (COSMOS) (syndicat employeur), négociateur de la Convention Collective Nationale du Sport

Jean ROGER : Secrétaire Fédéral CFDT Sport (syndicat salarié), négociateur de la Convention Collective Nationale du Sport

Ouverture de la réunion :

Serge MERCIER (Président du COMS) : « C'est la troisième réunion organisée en partenariat avec le CRIB de Paris au sujet de la Convention Collective Nationale du Sport depuis le début des travaux sur le texte.

Ces réunions ont pour objectif d'aider les associations dans l'application de la CCNS afin d'éviter pour celles-ci le non-respect des lois. Certaines associations sportives parisiennes qui n'appliquent pas encore le texte auraient tout à gagner à s'y conformer ».



Historique

- 1999 : Signature du champ d'application et extension
- Accord sur la formation professionnelle
- Accord de création des Certificats de Qualification Professionnelle¹ (CQP)
- Novembre 2006 : Signature du texte de base et de l'extension
- Plus de 35 avenants ont été signés depuis juillet 2005 : Négociations difficiles mais les partenaires sociaux ont signé plus d'une trentaine d'accords.
- Août 2008 : Modification des règles de la représentation syndicale (Salarié) et de la validation des accords.

José MARIAGE : Depuis 2005, la CCNS a beaucoup évolué. Un certain nombre d'accords ont vu le jour. Néanmoins, il ne suffit pas de signer un accord pour qu'il rentre en vigueur, il faut qu'il soit étendu².

Jean ROGER : Les négociations concernant ces différents points ont été relativement longues en particulier celles concernant les avenants.

Les grandes thématiques des accords

- *Les CQP* : ce thème concerne plus de 14 accords.
- *Les diplômes et la formation de branche.*
- *La formation professionnelle* (Droit Individuel à la Formation Professionnelle (DIF), le congé individuel de formation (CIF) et l'organisation de la collecte des Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA³)) est présente dans 6 accords.
- *Les salaires*
- *Les classifications*

¹ Le CQP est créé par une branche professionnelle, donc reconnu par la convention collective ou l'accord de branche auquel il se rattache. Les certificats de qualification professionnelle permettent aux salariés d'acquérir une qualification opérationnelle reconnue.

² Extension : Procédure par laquelle on décide d'étendre le champ d'application d'un accord ou d'une convention collective ordinaire.

³ OPCA : Organismes qui ont reçu une autorisation spéciale de l'Etat pour collecter et gérer les fonds de la formation professionnelle des entreprises appartenant à une ou plusieurs branches professionnelles.



- *L'organisation du temps de travail*
- *Accord technique dans le but de réparer des erreurs.*

José MARIAGE : Le texte de la CCNS évolue sans cesse pour rendre les articles applicables.

■ Points forts de la CCNS

- *Structuration du champ professionnel*

La CCNS a permis une organisation sociale du sport et une reconnaissance du champ.

- *Financement organisé de la formation professionnelle*

Il permet aux petites associations d'obtenir des aides financières pour la formation professionnelle des salariés et des bénévoles. La CCNS est la seule convention qui accorde ce droit aux bénévoles. Il y a eu une aide de 14 millions d'euros sur l'ensemble de la branche.

- *Aspect structurant de la CCNS sur les associations*

La classification, la modulation du temps de travail, etc. ont obligé les employeurs associatifs sportifs à réfléchir sur les points forts et les points faibles de l'association. La CCNS a apporté des outils aux employeurs.

- *Entrée dans le droit commun*

Le droit conventionnel est supérieur, dans son application, au Code du Travail.

- *Importance de la branche sportive*

Avec la création et l'évolution de la CCNS, la branche sportive a pris de l'importance. Ce phénomène a joué en faveur du développement de la formation professionnelle et a permis la certification qui n'était pas possible avant son extension.

■ Faiblesses de la CCNS

- *Lisibilité*

Il existe une complexité des textes du droit du travail, une évolution constante des règles. Il n'est donc pas évident pour les salariés de connaître leurs droits et pour les employeurs de connaître leurs obligations.

- *L'explication et la compréhension de la grille de classification*

Jean ROGER : Le diplôme ne détermine pas le groupe auquel appartient le salarié. Sa classification se détermine en fonction des missions que le salarié va effectuer : son autonomie, sa responsabilité, sa technicité permettront de le classer en se référant à la grille de classification.

José MARIAGE : Cette grille n'est pas assez précise et gagnerait à être expliquée aux employeurs et aux salariés.



- *Confusion du Salaire Minimum Conventionnel (SMC) avec le Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC)*

Il existe une confusion fréquente entre ces deux termes. Le salaire minimum interprofessionnel de croissance plus connu sous l'acronyme SMIC, est, en France, le salaire minimum horaire en-dessous duquel aucun salarié ne peut être payé.

Le SMC se différencie du SMIC dans la mesure où il est fixé en fonction de la Convention Collective applicable dans l'entreprise.

- *Temps de préparation non pris en compte dans le travail effectif*

Jean ROGER : C'est une réelle faiblesse du texte. Pour notre syndicat, il y a un temps de préparation qu'il ne faut pas négliger. Il y a eu une négociation qui est actuellement en cours pour savoir si cette préparation doit être rémunérée et si dans ce cas, elle doit l'être sous ou hors contrôle de l'employeur.

José MARIAGE : Ce point révèle une ligne de fracture importante entre les syndicats salariés et employeurs. La négociation à ce sujet devrait reprendre dans les jours qui viennent.

- *Structure de la branche*

90% des structures concernées sont des TPE ou des PME, la CCNS est plus simple à appliquer pour les grandes entreprises.

Priorités et enjeux

- *Améliorer les conditions d'utilisation du CDI intermittent (CDII)*

Le CDII est actuellement limité à 36 semaines et à 1250 heures. Il peut être utilisé à la fois pour un temps plein et pour un temps partiel.

Jean ROGER : F3C Sport (CFDT) cherche à augmenter le nombre d'heures mais ce projet est en attente d'un accord entre les syndicats.

- *Ancienneté des cadres*

Il y a deux groupes de cadres (7 et 8) qui n'entrent pas dans le dispositif de prime d'ancienneté alors que le groupe 6 en bénéficie.

- *Renégocier la grille de classification et de salaire*

Jean ROGER : Notre syndicat propose la suppression du SMC

- *Filière éducative*

Jean ROGER : Il n'y a actuellement pas de filière éducative reconnue dans ce secteur. Les négociations ont du mal à aboutir.



Négociations obligatoires

La signature de la Convention collective nationale du sport n'a pas marqué la fin des négociations dans la mesure où des négociations obligatoires sont intervenues depuis et d'autres doivent encore intervenir à intervalle régulier sur des thèmes précis.

- Chaque année : le salaire
- Tous les trois ans : l'égalité homme/femme, la GPEC et la formation professionnelle.
- Tous les cinq ans : la classification et l'épargne salariale

Des questions ont été posées aux intervenants par les représentants d'associations présents dans la salle.

Elles portaient sur les thèmes suivants : les risques de non application du texte, le champ d'application de la CCNS, la classification, le contrat de travail, la rémunération la prévoyance...

Les risques de non application du texte :

Question : Quels sont les risques encourus par une structure sportive qui n'appliquerait pas le texte ?

En ignorant son rattachement à la CCNS, l'employeur n'encourt aucun risque. Néanmoins, le jour où il est confronté à une difficulté, des sanctions financières et pénales peuvent lui être appliquées.

José MARIAGE donne alors l'exemple de l'oubli par une structure de l'adhésion à une caisse de prévoyance. En principe, elle est obligatoire pour toutes les entités rattachées à la CCNS. Aussi, une association sportive qui emploie une dizaine d'équivalents temps plein et qui omet de se rattacher à ce régime s'expose à une sanction financière d'un montant de 90000€. Cependant, dans ce cas, les syndicats essaient de négocier au niveau des caisses de prévoyance afin d'éviter une telle issue pour la structure. Il est à noter, par ailleurs, qu'à compter de 2010, cette possibilité de négociation de l'échéance n'existera plus pour les employeurs.

La CCNS et son Champ d'application :

Question : Quelle est la démarche à suivre pour adhérer à une Convention Collective ?

Jean ROGER : On n'adhère pas à une Convention Collective, elle s'applique de droit et de fait à l'association qui entre dans son champ d'application.



Question : *Y a-t-il une obligation de mentionner sur le contrat de travail et sur les bulletins de paie l'appartenance de l'entreprise à la convention ?*

José MARIAGE : Oui, la mention est obligatoire sur ces deux documents.

Question : *Les associations sportives scolaires doivent elles appliquer la CCNS ?*

Jean ROGER : Oui, mais les personnes qui enseignent l'E.P.S (fonctionnaires) ne sont pas concernées par le texte même si de fait, les activités enseignées entrent dans le champ d'application de la CCNS.

Question : *Y-a-t-il des associations sportives à l'heure actuelle qui n'appliquent pas encore la CCNS alors que compte tenu de leur activité elles seraient censées l'appliquer ?*

José MARIAGE : La réponse est oui. Certains ignorent la loi et d'autres se demandent encore comment on applique une convention et quels sont leurs droits et leurs obligations en tant qu'employeur. Elles ont tout intérêt à contacter le Club Asso Emploi Paris pour se mettre en règle ainsi que le cas échéant les services juridiques de leur syndicat employeur de référence.

Question : *Quelle convention doit appliquer une association qui évolue et qui se développe sur deux secteurs d'activité distincts (Ex : sport et culture) ?*

Jean ROGER : La convention à appliquer est fonction de l'activité principale de l'association. Elle peut se définir en fonction du nombre d'heures et du chiffre d'affaire.

Question : *Dans le cadre d'un club multi-sport, peut-on appliquer deux conventions ?*

Jean ROGER : S'il y a deux établissements complètement différenciés, il est possible d'appliquer les deux conventions, une par établissement. Il tient par contre à l'employeur de faire attention s'il souhaite n'en choisir qu'une. Il doit être conscient qu'il n'y a pas les mêmes avantages dans les deux conventions et que certains salariés peuvent être mécontents de ce choix.

La classification

Question : *Que se passe t-il lorsque l'employeur et le salarié ne trouvent pas d'accord sur la classification ?*

Jean ROGER : C'est à l'employeur de décider en dernier ressort. Si le salarié n'est pas d'accord il faudra qu'il entame des recours de droit commun.

José MARIAGE : Le salarié et l'employeur peuvent tous deux se rapprocher du syndicat employeur et salarié de leur choix pour voir s'ils confortent leurs positions respectives. En outre, la médiation permet d'éviter le litige, en essayant de résoudre le problème avec des personnes objectives.



Le contrat de travail :

Question : *Y a-t-il du nouveau dans la CCNS concernant la période d'essai ?*

L'avenant n° 35 de la CCNS relatif aux durées des périodes d'essai a été étendu par arrêté du 23 avril 2009, publié au Journal Officiel du 30 avril. Le texte prévoit que la période d'essai est de 1 mois pour les ouvriers et les employés, de 2 mois pour les techniciens et les agents de maîtrise et de 3 mois pour les cadres. Le renouvellement de la période d'essai ne peut s'effectuer qu'une fois et il doit être notifié par écrit.

Question : *Le salarié de mon association ne veut pas signer le contrat qui a été rédigé sur la base de la CCNS suite à mon rattachement à cette convention. Antérieurement nous dépendions de la convention collective de l'animation. Que dois-je faire ? De plus, comme il ne veut pas signer le contrat je lui fais des avances sur salaires pour le payer tous les mois. Est-ce légal ?*

José MARIAGE : Si dans l'avenant au contrat de travail, l'employeur préserve les droits qu'il a acquis précédemment concernant principalement le salaire, les conditions de travail, sa qualification, la même gestion du temps, il n'est pas en tort. Il faut envoyer le contrat avec accusé réception pour signature au salarié. Sans retour de sa part, le silence vaut acceptation. L'employeur n'a pas à lui faire d'acompte ou d'avance sur salaire, il doit le payer sur la base de la CCNS.

Jean ROGER : L'association peut aller jusqu'à un licenciement du salarié s'il ne signe pas le contrat.

La rémunération :

Question : *Les chèques emploi associatifs sont-ils en règle avec la CCNS ?*

José MARIAGE : Rien ne s'oppose à ce qu'un employeur utilise ce mode de paiement pour rémunérer un salarié soumis à la CCNS. Pour autant, c'est à lui de prévenir l'URSSAF qu'il applique la CCNS. En outre, l'utilisation du chèque emploi associatif ne le dispense pas d'une adhésion à un OPCA ainsi qu'à une caisse de prévoyance.

Le COSMOS travaille en ce moment avec l'ACOSS⁴ et l'URSSAF⁵ pour qu'il y ait un accompagnement pédagogique sur les démarches que doit faire l'employeur.

Des négociations sont en cours concernant la possibilité d'avoir un référent qui renseignerait l'employeur sur ce qu'est le chèque emploi associatif, sur son utilité et également sur les démarches qui restent à sa charge.

⁴ ACOSS : Agence centrale des organismes de Sécurité sociale

⁵ URSAFF : Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales



La Prévoyance :

Question : *L'adhésion à un organisme de prévoyance se déclenche-t-elle systématiquement ?*

Jean ROGER : Lorsque l'employeur cotise pour la formation professionnelle il y a un regroupement qui doit se faire. Dans le cas où il n'a pas lieu, la structure est en mesure de trouver à quelle caisse elle se rattache en consultant notamment le site du COSMOS ou encore celui du Club Asso Emploi.

CONTACTS :

CRIB de Paris :

Tel : 01.45.80.54.00

Fax : 01.45.80.54.98

Corinne LEPETIT : corinne@ppsj.com

Evin COCHET : evin.cochet@ppsj.com

COSMOS:

Tel: 01 40 78 29 41

Fax: 01 40 78 29 69

contact@cnozf.org

Fédération F3C Sport (CFDT) :

Jean ROGER : jroger@f3c.cfdt.fr

Tel : 01.56.41.54.00

En savoir plus :

- CRIB de Paris : <http://cribdeparis.com/home.html>
- COSMOS : <http://www.cosmos.asso.fr/accueil.php>
- PPSJ : <http://www.ppsj.com/>
- Ministère du Travail et de la Solidarité : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/>
- Club Asso Emploi: <http://www.clubassoemploi.org/>