

Brochure n° 3328

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2511. – SPORT**

AVENANT N° 143 DU 21 MAI 2019  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
ET À LA COLLECTE DU PARITARISME DE BRANCHE

NOR : ASET1951203M

IDCC : 2511

Entre :

CoSMoS ;

CNEA,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

FNASS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche sport ont décidé de revoir l'écriture du chapitre VIII de la convention collective nationale du sport pour tenir compte des réformes successives du droit du travail intervenues ces dernières années.

Ils ont en effet estimé nécessaire de mettre le texte conventionnel, dans ces dispositions relatives à la formation professionnelle, en conformité avec les dernières évolutions légales et réglementaires notamment issues :

- de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ;
- de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- des ordonnances travail mises en place par le président de la République, Emmanuel Macron ;
- de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Dans le même contexte, les dispositions relatives à l'organisme compétent pour collecter le fonds d'aide au développement du paritarisme de branche sont modifiées.

## Article 1<sup>er</sup>

Les dispositions du chapitre VIII de la CCNS sont remplacées par les dispositions suivantes :

### « PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux du sport réaffirment que la formation professionnelle constitue une priorité pour les entreprises de la branche. Ils considèrent que l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle constitue pour les salariés des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences, d'enrichissement personnel et de sécurisation de leur parcours professionnel.

Les partenaires sociaux du sport souhaitent en conséquence :

- réaffirmer le rôle de la commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) comme outil paritaire de définition d'une politique de formation de la branche ;
- utiliser l'observatoire des métiers du sport, notamment pour la gestion prévisionnelle de l'emploi et de la formation ;
- inciter les entreprises à anticiper leur besoin en compétence et les salariés à utiliser leurs droits acquis sur leur compte personnel de formation en tenant compte de la spécificité de la branche.

## Article 8.1

### *Plan de développement des compétences*

#### 8.1.1. Règles générales

Conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail, les employeurs assurent l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veillent au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Dans ce cadre, ils peuvent élaborer un plan de développement des compétences annuel ou pluriannuel qui est, le cas échéant, soumis à la consultation des représentants du personnel lorsqu'il en existe.

Lorsqu'il existe une représentation du personnel au sens du chapitre III, les entreprises sont tenues d'établir tous les ans un bilan faisant le point des actions entreprises et des résultats obtenus dans le domaine de la formation.

Tout salarié ayant participé à une action de formation bénéficie d'une priorité pour l'examen de sa candidature en cas de vacance d'un poste dont la qualification correspond à la qualification acquise.

#### 8.1.2. Actions de formation et rémunération

Le plan de développement des compétences regroupe l'ensemble des actions de formation retenues par l'employeur en fonction des besoins de l'entreprise et des évolutions technologiques auxquelles elle doit faire face. Parmi ces actions de formation, une distinction est opérée entre les actions de formation obligatoires qui doivent être effectuées sur le temps de travail des autres actions qui peuvent être réalisées hors du temps de travail.

##### 8.1.2.1. Actions de formation obligatoirement réalisées sur le temps de travail

Il s'agit de toute action de formation conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.

Cette action, qui doit obligatoirement se dérouler pendant les heures habituellement travaillées, est assimilée à du temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien de la rémunération.

#### 8.1.2.2. Autres actions de formation

Les actions de formation, autres que celles visées à l'article 8.1.2.1, se déroulent pendant le temps de travail mais peuvent également se réaliser pour tout ou partie en dehors du temps de travail :

- dans la limite de 30 heures par an et par salarié (ou 2 % du forfait pour les salariés soumis au forfait jours) et sous réserve d'un accord écrit du salarié. Le salarié peut refuser de suivre l'action de formation hors de son temps de travail ou bien dénoncer par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 8 jours son accord écrit préalable, sans que cela constitue une faute ou un motif de licenciement ;
- si un accord d'entreprise détermine les formations pouvant être suivies dans ce cadre et fixe un plafond horaire par salarié (ou un pourcentage du forfait) en application de l'article L. 6321-6 du code du travail.

Lorsque l'action de formation est suivie en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

### Article 8.2

#### *Compte personnel de formation*

##### 8.2.1. Ouverture et fermeture du CPF

Chaque salarié bénéficie d'un compte personnel de formation (CPF) dans les conditions définies par la loi.

##### 8.2.2. Mobilisation du CPF

La décision d'utiliser les droits acquis au titre du CPF relève de l'initiative du salarié. Le CPF peut être mobilisé dans trois hypothèses :

- en autonomie par le salarié ;
- en coconstruction avec l'employeur ;
- en vue d'une transition professionnelle conformément à l'article 8.3.

##### 8.2.3. Formations éligibles au CPF

Les formations susceptibles d'être suivies et financées dans le cadre du CPF sont celles mentionnées à l'article L. 6323-6 du code du travail, à savoir :

- les formations certifiantes et qualifiantes enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au registre spécifique des certifications et des habilitations (RSCH) gérés par France compétences ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 ;
- les bilans de compétences mentionnés au 2° du même article L. 6313-1 ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

## Article 8.3

### *CPF de transition professionnelle*

#### 8.3.1. Principes

Dans le cadre d'un projet de transition professionnelle, le salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF pour financer une action certifiante destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession. La mise en œuvre et l'information sont confiées, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, aux commissions paritaires interprofessionnelles régionales (elles sont confiées aux FONGECIF avant cette date).

#### 8.3.2. Ancienneté

L'ancienneté requise pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle est :

- soit d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié dont 12 mois dans l'entreprise, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs ;
- soit d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée au cours des 12 derniers mois. Ne peut être pris en compte au titre du calcul des 4 mois en CDD, l'ancienneté acquise, notamment, au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation.

## Article 8.4

### *Contrat de professionnalisation*

#### 8.4.1. Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance à durée déterminée ou indéterminée, associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance entre centre de formation et entreprise, et d'une certification des connaissances acquises.

#### 8.4.2. Objectifs du contrat

Le contrat de professionnalisation permet :

- de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle ;
- de préparer l'obtention d'un diplôme d'État inscrit au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) utilisable dans la branche du sport ;
- de préparer l'obtention d'un CQP (contrat de qualification professionnelle) de la branche ;
- de préparer l'obtention d'un autre CQP ou d'un titre professionnel ayant fait l'objet d'un agrément par la CPNEF du sport ;
- de préparer l'obtention de tout autre titre ou diplôme justifié par l'emploi occupé ;
- d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié (mesure expérimentale jusqu'au 28 décembre 2021).

#### 8.4.3. Public visé

Ce contrat, qui doit permettre de remplir l'un des objectifs fixé à l'article 8.4.2, est ouvert :

- a) Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau.
- b) Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.
- c) Aux autres bénéficiaires visés par l'article L. 6325-1 du code du travail.

#### 8.4.4. Modalités

##### 8.4.4.1. Durée du contrat CDD

L'acquisition d'une qualification par les jeunes ou par les demandeurs d'emploi dépourvus de qualification professionnelle supérieure à celle qu'ils ont acquise, implique que la durée du contrat soit adaptée aux exigences des référentiels des diplômes d'État du ministère des sports, des CQP de la branche. Dans ce cas, la durée du contrat de professionnalisation conclu à durée déterminée pourra atteindre un maximum de 24 mois. Cet alinéa pourra concerner d'autres diplômes dont la liste sera établie par la CPNEF et annexée à la CCNS.

En outre, pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, la durée du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois.

Dans tous les autres cas, la durée du contrat sera comprise entre 6 et 12 mois.

##### 8.4.4.2. Durée de la formation

La formation hors entreprise doit être comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée des actions de formation peut toutefois être supérieure à 25 % lorsque ces actions ont pour but de préparer l'obtention d'un diplôme d'État du ministère des sports, d'un CQP de la branche. Pour les CQP, cette durée est celle définie par le référentiel correspondant. Cet alinéa pourra concerner d'autres diplômes dont la liste sera établie par la CPNEF et annexée à la CCNS.

##### 8.4.4.3. CDI

Lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée, il débute par l'action de professionnalisation dont les modalités sont conformes aux dispositions des articles 8.4.4.1 et 8.4.4.2.

##### 8.4.4.4. Rémunération

Pendant la durée du contrat de professionnalisation lorsqu'il est conclu en CDD, ou pendant l'action définie à l'article 8.4.4.3 lorsqu'il est conclu en CDI, le salarié âgé de 16 à 25 ans perçoit une rémunération brute égale à 70 % du Smic la première année et à 80 % du Smic la seconde année.

Toutefois, le salarié âgé de plus de 21 ans qui est titulaire d'au moins un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau ne pourra pas percevoir une rémunération inférieure à 80 % du Smic, quelle que soit l'année du contrat.

Le salarié âgé d'au moins 26 ans perçoit une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic ni à 85 % de la rémunération conventionnelle minimale.

##### 8.4.4.5. Tutorat

Conformément aux articles L. 6325-3-1 et D. 6325-6 du code du travail, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions mentionnées ci-dessus et à l'article D. 6325-9, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Pour permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, celui-ci doit :

- suivre 3 salariés au plus, tous contrats confondus ;
- bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique ;
- disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires de contrats ou de périodes de professionnalisation.

## Article 8.5

### *Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)*

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation.

En associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles, Pro-A permet aux salariés visés à l'article 8.5.1 d'atteindre un niveau de qualification supérieure ou identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de reconversion ou promotion par l'alternance.

#### 8.5.1. Salariés concernés

Le dispositif Pro-A est ouvert aux salariés listés ci-dessous dont le niveau de qualification est inférieur au grade de licence (niveau 6) :

- les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- les sportifs et entraîneurs professionnels en contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L. 222-2-3 du code du sport ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée.

#### 8.5.2. Actions de formation

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. L'avenant au contrat est déposé auprès de l'opérateur de compétences (OPCO).

Les modalités relatives à la désignation d'un tuteur sont conformes aux dispositions de l'article 8.4.4.5.

Eu égard aux carrières courtes des salariés de la branche Sport et aux importants besoins de reconversion qui en découlent, la durée minimale de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 24 mois pour tous les diplômes inscrits au RNCP.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 15 % et 50 % de la durée totale de l'action, et ce pour toute formation diplômante.

Les actions de formation de Pro-A peuvent se dérouler pendant le temps de travail, elles donnent lieu alors au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Elles peuvent également se réaliser pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative du salarié ou bien à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans la limite de 30 heures par an et par salarié (ou 2 % du forfait pour les salariés soumis au forfait jours).

Le salarié peut refuser de suivre l'action de formation hors de son temps de travail ou bien dénoncer son accord écrit préalable.

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

## Article 8.6

### *Contributions à la formation professionnelle*

#### 8.6.1. Dispositions générales

Toute entreprise est tenue de consacrer un pourcentage minimum de sa masse salariale brute au financement de la formation professionnelle continue, pourcentage fixé dans les conditions ci-après.

L'assiette de la contribution à la formation professionnelle, composée de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, est établie en référence à la base de calcul des cotisations de sécurité sociale, à l'exception des cas où l'assiette des cotisations sociales est forfaitaire (personnel d'encadrement des centres de vacances et de loisirs, personnel employé par des associations sportives ou d'éducation populaire, formateurs occasionnels...) pour lesquels l'assiette à prendre en compte est le salaire brut.

L'AFDAS est désigné comme opérateur de compétences (OPCO) de la branche du sport pour financer le plan de développement des compétences et les actions en alternance (contrat de professionnalisation, Pro-A et contrat d'apprentissage) et pour collecter jusqu'à la date d'entrée en vigueur des dispositions relatives à la collecte par l'Urssaf, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, l'ensemble des contributions légales et supplémentaires conventionnelles relatives à la formation professionnelle.

#### 8.6.2 Répartition des fonds

Les contributions légales relatives à la formation professionnelle et à l'alternance dont doivent s'acquitter les employeurs sont reversées à France compétences, et sont dédiées au financement :

- de l'alternance ;
- du conseil en évolution professionnelle ;
- du plan de développement des compétences ;
- du compte personnel de formation ;
- de la formation des demandeurs d'emploi.

Les montants des contributions applicables dans ce cadre sont définis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Une contribution dédiée au financement du CPF égale à 1 % est en outre due par toutes les entreprises pour l'emploi de salariés en CDD, conformément à la réglementation, en plus des contributions susmentionnées.

De plus, outre ces contributions légales, les entreprises versent à l'organisme collecteur désigné une contribution supplémentaire conventionnelle dont le taux par tranche d'effectif de l'entreprise sera le suivant :

- moins de 10 salariés : 1,05 % (avec un versement minimum de 30 €) ;
- 10 salariés à moins de 50 salariés : 0,20 % ;
- 50 salariés à moins de 300 salariés : 0,15 % ;
- 300 salariés et plus : 0,10 %.

Les taux ci-dessus sont applicables dès la première année de franchissement des seuils.

En outre, une contribution supplémentaire conventionnelle dédiée au financement des actions de formation destinées à permettre aux dirigeants bénévoles de structures relevant du champ de la CCNS (bénévoles ayant des missions de direction et de gestion de la structure tels que président, trésorier, secrétaire général, membre d'une instance dirigeante) d'acquérir ou de renforcer les compétences nécessaires à l'exercice de leur mission est due par toutes les entreprises de la branche sur la base d'un taux de 0,02 % de la masse salariale brute avec un minimum et un maximum fixés comme suit :

- pour les entreprises de moins de 10 salariés : 2,00 € minimum et 5 000,00 € maximum ;
- pour les entreprises de 10 salariés et plus : 10,00 € minimum et 5 000,00 € maximum.

Cette contribution est versée à l'organisme collecteur désigné.

Ces contributions conventionnelles sont mutualisées dans une section dédiée à cet effet au sein de l'organisme collecteur désigné.



Chaque année, la CPNEF de la branche définira les orientations prioritaires à prendre en compte pour l'affectation des contributions conventionnelle, notamment en ce qui concerne :

- le développement de la formation professionnelle continue ;
- la sécurisation des parcours professionnels ;
- la reconversion des salariés ;
- les actions de formation destinées aux dirigeants bénévoles.

## Article 8.7

### *Observatoire des métiers du sport*

#### 8.7.1. Préambule

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation, les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels et pour permettre aux partenaires sociaux de définir une politique de l'emploi et de la formation au sein de la branche un observatoire des métiers du sport est mis en place.

L'observatoire doit être un outil de connaissances et d'informations sur les évolutions des emplois et des qualifications.

Selon leur objet, les travaux de l'observatoire sont examinés prioritairement par la commission nationale de négociation ou par la CPNEF qui en tire conclusions et recommandations. Ils peuvent être utilisés par l'ensemble des commissions et groupes de travail paritaires créés par les partenaires sociaux de la branche dans le cadre des négociations.

#### 8.7.2. Objet

L'objet de l'observatoire prospectif des métiers du sport est de :

- renforcer la capacité pour la branche professionnelle de définir et de mettre en œuvre des politiques de formation professionnelle (en particulier définir la politique en matière d'alternance) ;
- recueillir les informations les plus fiables sur la situation de l'emploi et de la formation de manière à appréhender l'évolution des métiers du secteur du sport, les besoins de la branche, tant en terme quantitatif que qualitatif, au niveau national et régional ;
- analyser et anticiper les évolutions affectant l'articulation entre la formation et l'emploi afin :
  - de fournir à l'ensemble des acteurs de la formation et de l'emploi les outils et les moyens de réaction nécessaires aux changements à venir ;
  - de permettre, par la connaissance de l'évolution des métiers, l'anticipation des besoins de formation et la mise en œuvre de politiques de formation adaptées ;
  - de nourrir les travaux utiles aux négociations des partenaires sociaux de la branche.

Pour réaliser ces missions, l'observatoire est notamment amené à :

- réaliser des enquêtes et études prospectives centrées sur l'évolution des métiers ;
- capitaliser des études disponibles par l'élaboration de synthèses et leur publication ;
- participer aux études et observations conduites par les services de l'État et les collectivités territoriales ;
- diffuser les travaux prospectifs relatifs à l'articulation emploi-formation ;
- développer des partenariats.

#### 8.7.3. Fonctionnement

L'observatoire est composé de trois représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs, visées au premier alinéa de l'article 2.1 de la présente convention.



L'observatoire est financé par le fonds institué par l'article 2.3.1 de la présente convention et par toute autre ressource non interdite par la loi.

Les travaux de l'observatoire nécessitant l'engagement des financements mentionnés au présent article, ou de fonds du paritarisme, sont soumis à l'approbation de la CPNEF. Le conseil de gestion du fonds d'aide au développement du paritarisme met en œuvre ces décisions, sous réserve qu'il dispose des fonds nécessaires. »

## **Article 2**

Il est ajouté une annexe II à la CCNS :

### **« ANNEXE II**

#### **LISTE DES DIPLOMES PRÉVUE AUX ARTICLES 8.4.4.1 ET 8.4.4.2 DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU SPORT**

Pour les diplômes visés dans la présente annexe II, la durée du contrat de professionnalisation peut être portée à 24 mois en application de l'article 8.4.4.1 de la CCNS, et la durée de la formation hors entreprise peut être supérieure à 25 % de la durée du contrat de professionnalisation en application de l'article 8.4.4.2 de la CCNS.

Les diplômes concernés sont les suivants :

Titre à finalité professionnelle de la fédération française de natation :

– « Moniteur sportif de natation » ;

Titres à finalité professionnelle de la fédération française de football :

– « Moniteur de football » ;

– « Entraîneur de football » ;

– « Entraîneur formateur de football » ;

– « Entraîneur professionnel de football ».

Titres à finalité professionnelle de la fédération française de handball :

– « Éducateur de handball (mention entraîneur territorial/mention animateur des pratiques socio-éducatives et sociétales) » ;

– « Entraîneur de handball » ;

– « Entraîneur de handball du secteur professionnel (mention entraîneur professionnel/mention entraîneur-formateur) ».

## **Article 3**

Dans le chapitre II de la CCNS, les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> alinéas de l'article 2.3.2 sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Cette cotisation est recouvrée par l'organisme compétent suivant les mêmes modalités que la contribution formation professionnelle continue. »

## **Article 4**

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 5**

Le présent avenant prend effet à la date de signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 21 mai 2019.

(Suivent les signatures.)