

**AVENANT N° 108 du 04/12/2015
relatif au financement du paritarisme et à
la formation professionnelle**

Titre 1^{er} : Financement du paritarisme

Article 1 :

L'article 2.3.2 de la CCN du sport est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle, à la charge des employeurs, assise sur la masse salariale brute de l'effectif salarié telle qu'elle est définie pour la contribution à la formation professionnelle continue. Le taux de la cotisation est fixé à 0,06 %, sauf accord annuel prévoyant un taux différent négocié au regard des objectifs fixés par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs. Le versement minimum est fixé à 3€. La cotisation est appelée dès le premier euro.

Cette cotisation est recouvrée - pour la durée de sa désignation - par l'OPCA mentionné à l'article 8.6.1 de la présente convention, en même temps, mais distinctement que les contributions mentionnées au même article, selon les règles ci-dessous :

Règles de collecte de la cotisation :

- La cotisation de l'année N est appelée à l'année N+1 ;
- L'assiette de cotisation est constituée de la masse salariale brute, telle que définie ci-dessus, de l'année N.»

Titre 2 : Formation professionnelle

Article 2 :

Le préambule du chapitre 8 de la CCN du sport ainsi que les articles 8.1, 8.2, 8.3, 8.4, 8.5, 8.8.1 et 8.8.2 sont remplacés par les dispositions qui suivent :

« Chapitre VIII: FORMATION PROFESSIONNELLE

PREAMBULE

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 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 formation

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. Dans ce cadre, ils peuvent élaborer un plan de formation qui est, le cas échéant, soumis à la consultation de représentants du personnel lorsqu'il en existe.

Un plan de formation pluriannuel supplémentaire peut également être établi aux fins de contrôler que chaque personnel a accès sans discrimination à la formation continue.

Les entreprises établissent tous les ans un bilan faisant le point des actions entreprises et des résultats obtenus dans le domaine de la formation. Ce bilan est communiqué aux institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

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. Catégorisation des actions de formation

Le plan de formation comporte deux types d'action de formation.

Pour déterminer la catégorie à laquelle appartient une action de formation, l'employeur doit tenir compte de deux principaux critères :

- l'objectif de la formation ;
- la situation professionnelle du salarié au moment du départ en formation.

8.1.2.1. Les actions d'adaptation au poste de travail et les actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien dans l'emploi

Ces actions ont pour objectif :

- Soit d'apporter, pour les actions d'adaptation au poste de travail, au salarié des compétences directement utilisables dans le cadre des fonctions qu'il occupe. Les actions d'adaptation concernent le poste de travail occupé ;
- Soit, pour les actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien de l'emploi, l'acquisition de compétences qui ne sont pas directement utilisables dans le cadre des fonctions du salarié au moment de son départ en formation. Elles correspondent à une anticipation, à une évolution prévue du poste de travail et/ou une modification des fonctions du salarié, soit par modification du contenu du poste, soit par un changement de poste dans le cadre du contrat de travail du salarié.

Dans les deux cas, ces actions s'inscrivent dans le champ de la qualification professionnelle du salarié.

Ces actions, qui peuvent se dérouler pendant ou en dehors des heures habituellement travaillées, sont assimilées à du temps de travail effectif.

Si elles se déroulent pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien de la rémunération.

Si elles se déroulent en dehors des heures habituellement travaillées et entraînent des heures supplémentaires, celles-ci se verront appliquées, le cas échéant, les dispositions de l'article 5.1.2 de la CCNS.

8.1.2.2. Les actions de développement des compétences

Ces actions ont pour objectif l'évolution des compétences qui vont au-delà de la qualification professionnelle du salarié et qui nécessitent pour être mises en œuvre un changement de qualification professionnelle.

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail mais peuvent également se réaliser en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié (ou 5% du forfait pour les salariés soumis au forfait jours). Dans ce cas, un accord écrit entre l'employeur et le salarié est obligatoire. Outre la durée, le lieu, la nature de la formation et les conditions de réalisation de cette dernière (montant de l'allocation de formation, frais annexes...), l'accord doit définir la nature des engagements pris par l'entreprise si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations de cette dernière.

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises, sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé et sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Le salarié peut refuser de suivre ce type d'actions hors de son temps de travail (ou dénoncer par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de 8 jours son accord écrit préalable) sans que cela ne constitue un motif de licenciement.

Lorsqu'elle est suivie en tout ou partie hors temps de travail, l'action de formation donne lieu au versement d'une allocation de formation par l'employeur dans les conditions prévues par l'article L. 6321-10 du code du travail qui est imputable sur le plan de formation.

8.1.3. Utilisation des fonds au titre du plan par l'OPCA

Dans le cadre de la CPNEF, les partenaires sociaux proposent annuellement à l'organisme mentionné à l'article 8.6.1 des orientations sur les conditions de prise en charge des actions de formation financées au titre du plan de formation.

Sous réserve de l'article R. 6332-16 du code du travail, toute prise en charge d'une action de formation ne peut concerner que les dépenses postérieures au dépôt de la demande de financement, sauf dérogation accordée dans des conditions définies par la CPNEF.

Par ailleurs, peuvent être prises en charge des actions de formation en direction des dirigeants bénévoles conformément à l'article L. 6313-13 du code du travail. Ces actions doivent être liées au mandat qu'ils exercent.

ARTICLE 8.2 – Compte Personnel de Formation

Article 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.

Article 8.2.2. Mobilisation du CPF

La décision d'utiliser les heures acquises au titre du CPF relève de l'initiative du salarié. Toutefois, les modalités de mise en œuvre font l'objet d'une décision concertée avec l'employeur dans les conditions prévues par la loi.

Art. 8.2.3. Formations éligibles au CPF

Les formations susceptibles d'être suivies et financées dans le cadre du CPF sont celles permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret, ainsi que l'accompagnement à la VAE. Les formations qualifiantes figurant sur l'une des listes mentionnées à l'article L. 6323-16 du code du travail peuvent également être prises en charge au titre du CPF. Dans ce cadre, la liste de branche des certifications susceptibles d'être éligibles au CPF est élaborée par la CPNEF.

Un abondement supplémentaire en heures et par projet du compte personnel de formation pourrait être défini par un accord de branche.

Le principe d'un cofinancement du CPF par des fonds conventionnels pourra être envisagé annuellement dans le cadre de la CPNEF.

Article 8.3 – Congé Individuel de Formation (CIF)

8.3.1. Principes

La commission paritaire nationale emploi formation définit annuellement les orientations et les modalités de prise en charge pour les congés individuels de formation, y compris ceux des salariés sous contrats à durée déterminée. La mise en œuvre et l'information sont confiées à l'OPCA mentionné à l'article 8.6 de la présente convention, pendant la durée de sa désignation.

8.3.2. Ancienneté

L'ancienneté requise pour bénéficier d'un CIF CDD est :

- de 18 mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs, y compris les contrats aidés conclus dans le cadre de la politique de l'emploi et destinés à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ;
- dont quatre mois consécutifs ou non, sous contrats à durée déterminée, y compris les contrats aidés conclus dans le cadre de la politique de l'emploi et destinés à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi.

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'Etat 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.

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'Etat, des CQP de la branche et à la durée de formation retenue lors de l'agrément d'un autre CQP ou d'un titre professionnel par la CPNEF.

Dans ce cas, la durée du contrat de professionnalisation conclu à durée déterminée pourra atteindre un maximum de 24 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'Etat ou d'un CQP. Pour les CQP, cette durée est celle définie par le référentiel correspondant.

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 8.4.3 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.

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 deux 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 trois 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 – Périodes de professionnalisation

La branche du sport souhaite favoriser le maintien en activité et développer la professionnalisation de ses salariés.

Afin de garantir de véritables parcours professionnalisant, les périodes de professionnalisation entrant dans les priorités de la branche doivent obéir aux règles qui suivent :

- elles peuvent comporter une action préalable de validation des acquis et de l'expérience ou de positionnement ;
- le suivi de l'alternance doit être assuré par un tuteur, dans les conditions fixées à l'article 8.4.4.5 ;
- elles doivent donner lieu à une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises ;
- elles doivent avoir une durée minimale de 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre à l'initiative de l'employeur mais peuvent l'être également, en accord avec l'employeur, à l'initiative du salarié.

8.5.1. Salariés prioritaires

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes prioritairement à l'ensemble des salariés suivants :

- les salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies ou des modes d'organisation ;
- les salariés handicapés ;
- les femmes ou les hommes reprenant une activité professionnelle après un congé parental ;
- les salariés de plus de 45 ans et les salariés ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle ;
- les salariés ayant les premiers niveaux de qualification (V, Vbis et VI) ;
- les salariés ayant occupé durablement des emplois à temps partiel.

8.5.2. Actions de formation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de permettre aux salariés d'acquérir :

- soit un diplôme, un titre ou une certification enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles, en utilisant si c'est possible les acquis des salariés dans le cadre de la Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E) ;
- une qualification reconnue par la branche.

Les périodes de professionnalisation peuvent aussi permettre aux salariés de participer aux types d'actions de formation suivantes :

- actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation des salariés ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
- actions de développement des compétences ou d'acquisition d'une qualification plus élevée.

Quand une partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail l'entreprise définit avec le salarié avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent également sur les conditions dans lesquels la candidature du salarié est examinée en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises.

La CPNEF établira annuellement les objectifs fixés à l'OPCA pour la prise en charge des périodes de professionnalisation.

8.8 – Observatoire des métiers du Sport

8.8.1. 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.

8.8.2. 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 de contrat de professionnalisation) ;
- 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'Etat et les collectivités territoriales ;
- diffuser les travaux prospectifs relatifs à l'articulation emploi-formation ;
- développer des partenariats.

Article 3 :

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Il prendra effet le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Le 04 décembre 2015

Suivent les signatures des organisations ci-après :

CFDT	CFE-CGC
CFTC :	
CGT-FO :	FNASS :

CNEA :	COSMOS :
---------------	-----------------