

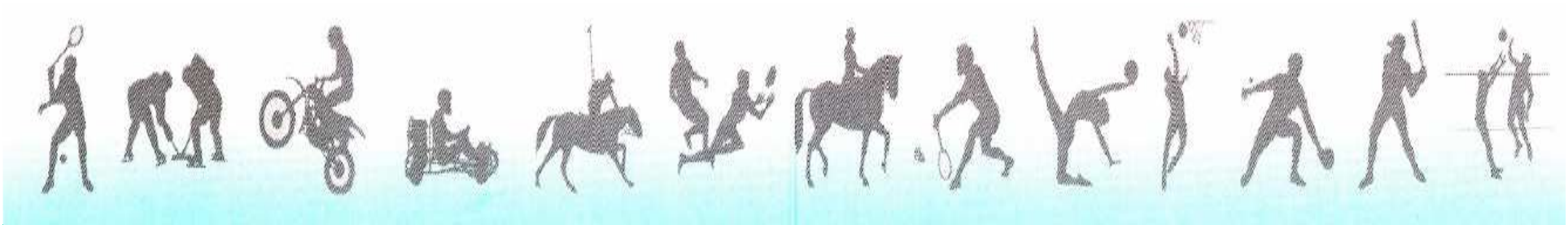


PRESENTATION BRANCHE DU SPORT

Séminaire national des coordonnateurs de zone
FFHB
19 novembre 2007

Isabelle THOMPSON
Service Branches et Grands Comptes





ENVIRONNEMENT JURIDIQUE

Les instances de la branche du SPORT

La Commission Paritaire Emploi Formation du Sport:

Participe à la définition de
la politique
emploi - formation de la
Branche et
met en œuvre l'accord
formation

CPNEF SPORT*

Le Groupe Paritaire de Coordinateur du Sport:

Outil financier de la
Branche, met en œuvre la
politique définie par la
CPNEF (exemple: analyse
des demandes d'actions
collectives)

GPCS*

Cette Commission étudie
les demandes de
financement dérogatoires
individuelles

**Commission
d'études des
demandes
dérogatoires***

COMPOSITION PARITAIRE

EMPLOYEURS

COSMOS

CNEA

SALARIES

CFDT

CFE CGC

CFTC

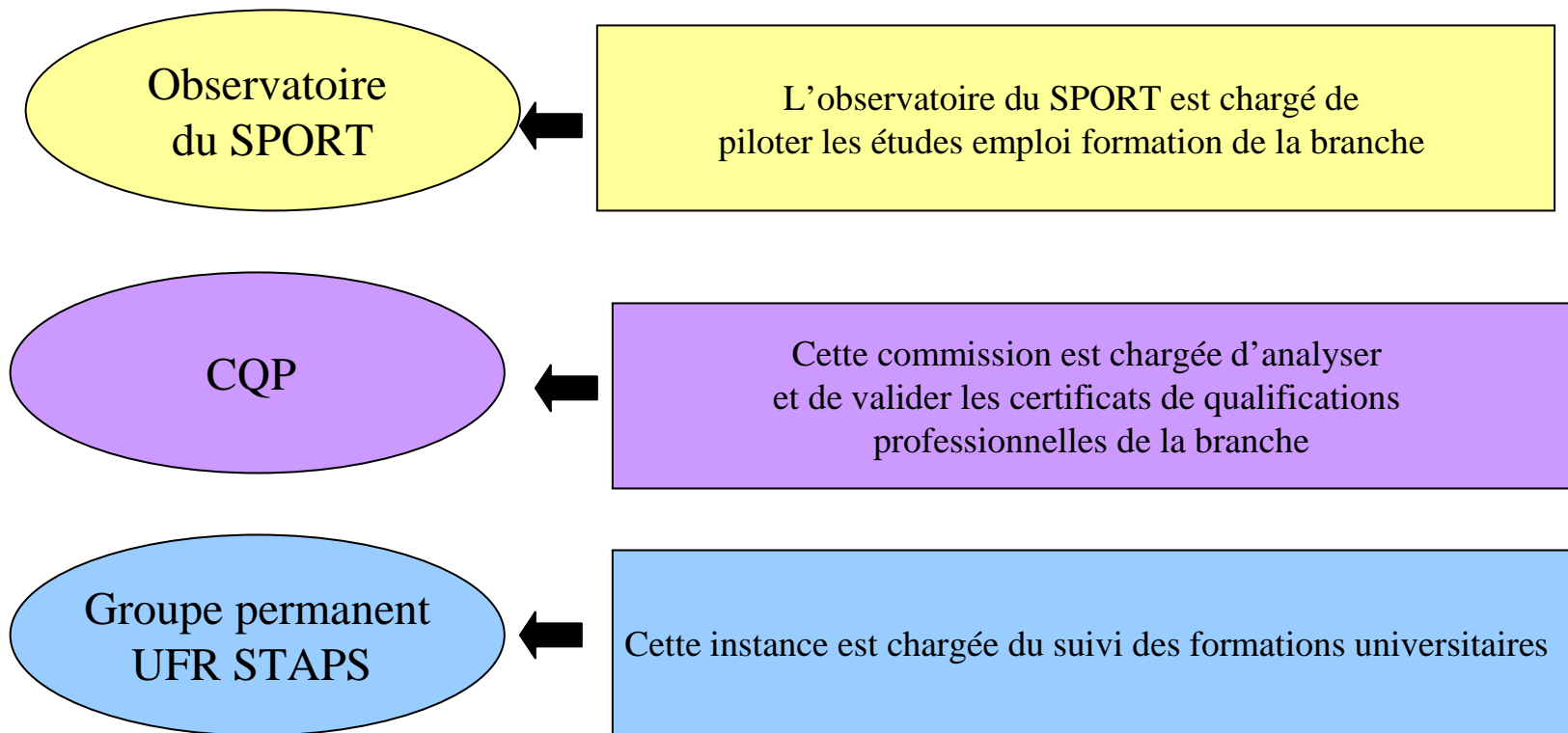
CNES

CGT FO

UNSA SPORT

*Ces instances se réunissent 7 fois dans l'année

Les sous commissions de la branche SPORT



Ces sous commissions sont composées de manière paritaire

Convention Collective Nationale du Sport

- CCNS signée le 7 juillet 2005
- Avenant relatif à la formation professionnelle signé le 20 décembre 2005
- Arrêté d'extension le 21 novembre 2006 (JO du 25 novembre 2006)
- La CCNS doit être appliquée par l'ensemble des employeurs relevant du champ de la CCNS
 - que la structure soit adhérente ou non au syndicat professionnel, le COSMOS ou le CNEA
 - et quel que soit le nombre de salariés de la structure

Champ d'application CCNS

- Le champ de la CCN Sport couvre les entreprises exerçant leur activité principale dans l'un des domaines suivants :
 - organisation, gestion et encadrement d'activité sportive,
 - gestion d'installations et d'équipements sportifs,
 - enseignement, formation aux activités sportives et formation, professionnelle aux métiers du sport,
 - promotion et organisation de manifestations sportives.
- Les activités concernées relèvent généralement des codes 926A et 926C.
- Sont exclus : les centres équestres (CCN n°3606) et les golfs (CCN n°3283).

CCNS

Chapitre 8 – Formation professionnelle

DISPOSITIFS DE LA FORMATION ET DE LA PROFESSIONNALISATION:

- Plan de formation
- Contrat de professionnalisation
- Période de professionnalisation
- Droit Individuel de formation
- Congé Individuel de formation

LE PLAN DE FORMATION

- **Adaptation (pendant le temps de travail)**

Apporter au salarié des compétences directement utilisables dans le cadre des fonctions qu'il occupe.

- **Maintien dans l'emploi (PTT ou HTT)**

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.

- **Évolution des compétences (HTT)**

Acquisition de compétences qui vont au-delà de la qualification professionnelle du salarié et qui nécessitent pour être mises en oeuvre un changement de qualification professionnelle.

Qu'il s'agisse d'un projet de promotion ou de mobilité professionnelle sans promotion, ces actions ont pour objet une évolution de la qualification professionnelle du salarié.

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Publics:

- Jeunes de 16 à 25 ans révolus, souhaitant compléter leur formation initiale, quel que soit leur niveau de formation initiale,
- Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, sans condition d'inscription à l'ANPE.

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Objectifs:

- Favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle,
- Préparer l'obtention d'un diplôme d'état inscrit au RNCP utilisable dans la branche du sport,
- Préparer l'obtention d'un CQP de la branche,
- Préparer l'obtention d'un autre CQP ou d'un titre professionnel ayant fait l'objet d'un agrément de la CPNEF du sport,
- L'obtention de tout autre titre ou diplôme justifié par l'emploi.

LA PERIODE DE PROFESSIONNALISATION

Publics:

Salariés en **CDI** (exclut les dirigeants bénévoles et les CDD d'usage):

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

LA PERIODE DE PROFESSIONNALISATION

Objectifs:

- L'acquisition d'un diplôme, un titre ou une certification enregistrées au RNCP, en utilisant si possible la VAE,
- Une qualification reconnue par la branche,
- Actions favorisant l'adaptation des salariés au poste de travail, leur maintien dans l'emploi ou le développement des compétences.

Le Droit Individuel de Formation

DIF

Publics éligibles :

- Les salariés en CDI plein temps, ayant 1 an d'ancienneté,
- Les salariés en CDI à temps partiel au prorata du temps de travail,
- Pour les CDD, se référer à l'OPACIF - UNIFORMATION.

Publics non éligibles :

- Les salariés en contrat de professionnalisation ou en contrat apprentissage,
- Les dirigeants bénévoles.

LE DIF

La branche a défini des **publics prioritaires** permettant de «hiérarchiser» les départs au titre du DIF (liste indicative):

- Salariés sans qualification et ne détenant pas au minimum un diplôme de niveau IV,
- Salariés n'ayant pas bénéficié d'une action de formation depuis 3 ans,
- Salariés reprenant leur poste de travail après suspension du contrat travail pour les motifs suivants : congé maternité, congé parental supérieur à six mois, incapacité supérieure à six mois, congé sabbatique et congé sans solde supérieur à un an.

LE DIF

Objectifs:

- Action d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances contribuant à la réalisation d'un projet professionnel,
- Actions de formation permettant le reclassement ou la reconversion professionnelle du salarié,
- Bilan de compétences,
- Validation des Acquis d'Expérience.

Le CIF

Conditions :

- justifier d'une activité salariée d'au moins 24 mois, dont 12 mois dans l'entreprise,
- respecter un délai de franchise depuis la fin du CIF précédent (entre 6 mois et 6 ans),
- obtenir une autorisation d'absence de son employeur.

Critères de priorité (UNIFORMATION) :

- formation qualifiante inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles (www.cncp.gouv.fr),
- salarié ayant acquis un niveau d'études inférieur au niveau III,
- salarié âgé de 45 ans et plus dans l'année civile de démarrage de la formation.

Le CIF CDD

Conditions :

- justifier d'une activité salariée :
 - de 24 mois consécutifs ou non, quelle que soit la nature des contrats de travail, successifs, au cours des 5 dernières années, ATTENTION n'est pas prise en compte, dans le calcul des 4 mois, l'ancienneté acquise au titre des contrats d'alternance et contrats aidés et CDD effectué pendant le cursus scolaire,
 - **dont** 4 mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois.
- respecter un délai de franchise depuis la fin du CIF précédent (entre 6 mois et 6 ans),
- obtenir une autorisation d'absence de son employeur si le contrat de travail prend fin après le démarrage de la formation.

Critères de priorité (UNIFORMATION) :

- formation qualifiante inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles (www.cncp.gouv.fr),
- salarié ayant acquis un niveau d'études égal à IV, V(3) ou inférieur.

LES CERTIFICATIONS

DIPLOMES ou TITRES

- Diplômes Ministère Jeunesse et Sport (ex: BEES, BPJEPS...) et Ministère Education Nationale
- Brevets fédéraux homologués (exercice encadrement contre rémunération) - Fin de délivrance en août 2007

CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE:

- Création de CQP (accord 6 mars 2003)
 - 1 CQP Assistant Moniteur de Voile
 - 3 CQP animateur de Loisirs Sports
 - Autre CQP en cours (Moniteur Tir à l'arc, Moniteur de Savate , Mono-nautisme, Arts martiaux, Gymnastique)

FORMATIONS UNIVERSITAIRES (UFR staps)



FINANCEMENT
CRITERES DE PRISE EN CHARGE
BRANCHE SPORT

TAUX COLLECTE 2008

Msab 2007

	ENTREPRISE DE 20 SALARIES ET PLUS	ENTREPRISE DE 10 A 19 SALARIES	ENTREPRISE DE MOINS DE DIX SALARIES
PLAN DE FORMATION (AGEFOS PME OU UNIFORMATION)	0,90% (dont obligation versement minimum à la branche de 0,40%)	1,45% (dont obligation versement minimum à la branche de 0,95% *)	1,35% (obligation versement minimum à la branche de 0,65% *) Minimum de versement de 30 €
PROFESSIONNALISATION (AGEFOS PME OU UNIFORMATION)	0,50%	0,15%	0,25% Minimum de versement de 5 €
CIF CDI (UNIFORMATION)	0,20%	-	-
CIF Bénévoles (UNIFORMATION)	0,02% (minimum de 10€)	0,02% (minimum de 2€)	0,02% (minimum de 2€)
TOTAL contributions Formation Professionnelle	1,62%	1,62%	1,62%
TOTAL minimum conventionnel	1,12%	1,12%	0,92% *
CIF CDD ** (UNIFORMATION)	1%	1%	1%
Aide au paritarisme (UNIFORMATION)	0,05% (minimum :3€)	0,05% (minimum de 3€)	0,05% (minimum de 3€)

* Attention les prises en charge 2006 seront conditionnées au versement minimum de 1,62% de la masse salariale

** exonération du CIF CDD pour les MS des joueurs professionnels en CDD d'usage - loi du 15 décembre 2004

QUELQUES CHIFFRES CLEFS

PLAN DE FORMATION, en 2006:

- **14 222 entreprises** de moins 10 salariés dans la branche
(dont 4283 adhérents Agefos PME)
- **373 entreprises** d'entreprises de 10 salariés et + (dont 238 Agefos PME)
- Une collecte totale de **7 382 874 €** au titre du plan de formation
(dont 3 795 533€ Agefos PME)

PROFESSIONNALISATION, en 2006:

- Une collecte de **3 469 416 €** au titre de la professionnalisation
(dont 2 481 233€ Agefos PME)

CRITERES DE FINANCEMENT 2007

- Plan de formation

Publics :

➤ **Salariés**

➤ **Dirigeants bénévoles:**

- élu membre du bureau ou conseil d'administration, ou avoir un mandat délivré par le bureau ou le conseil d'administration pour une fonction particulière sont exclus
- les éducateurs sportifs ou accompagnateurs bénévoles
- uniquement dirigeants bénévoles de structures employeurs et pour des formation en lien avec les responsabilités exercées

CRITERES DE FINANCEMENT 2007

- Plan de formation

Thèmes prioritaires:

- Formations de remise à niveau, maintien et développement des compétences, et formations qualifiantes en rapport avec l'emploi occupé en l'absence de diplôme spécifique existant,
- Reconversion des professionnels du sport (athlètes, entraîneurs, éducateurs, professeurs...),
- Formations diplômantes dans le domaine de l'emploi occupé ou dans un domaine différent de l'emploi occupé mais dans l'intérêt de l'entreprise,
- VAE (24 heures, ou jusqu'à 72 heures pour les salariés ayant un niveau V ou inférieur) et Bilan de compétences.

CRITERES DE FINANCEMENT 2007

Demandes dérogatoires individuelles

- Passage en commission paritaire si projets formation dont le financement va au-delà du plafond annuel de financement de l'entreprise:
- Constitution du dossier avec l'Agefos pme:
 - Formulaire de Demande de Gestion d'Action (à demander à l'Agefos pme),
 - Programme de formation (à demander à l'organisme de formation),
 - Motivation de l'entreprise et/ou du conseiller.

CRITERES DE FINANCEMENT 2007

- Contrats aidés (CA – CAE):
 - Principe de cofinancement public,
 - Pas de financement de formation allant au delà du CDD,
 - Durée de formation: pas au delà de 40% durée de travail,
 - Formation qualifiante ou diplômante dans domaine emploi occupé.

CRITERES DE FINANCEMENT 2007

■ Financement du DIF

En l'absence d'accord conventionnel, les dispositions légales s'appliquent concernant l'application du DIF. La branche a défini des **publics prioritaires**:

- Les salariés en CDI plein temps, ayant 1 an d'ancienneté,
- Les salariés en CDI à temps partiel au prorata du temps de travail,
- Pour les CDD, se référer à l'OPACIF – UNIFORMATION.

Nb: les salariés en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage, les dirigeants bénévoles ne sont pas éligibles au DIF.

Et des thèmes prioritaires .

- Action d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances contribuant à la réalisation d'un projet professionnel,
- Actions de formation permettant le reclassement ou la reconversion professionnelle du salarié
- Bilan de compétences et Validations des Acquis d'Expérience,

ACTIONS COLLECTIVES OU CATALOGUES

▪ **Définition d'une action collective:**

Le projet de formation est formulé par un porteur de projet. Ce projet peut porter sur une ou plusieurs actions de formation annuelles ou pluriannuelles. Il concerne les salariés et/ou bénévoles d'au moins deux structures employeur distinctes issues d'un même réseau, d'une même région...

▪ **Définition d'une action catalogue:**

Le projet de formation est formulé par un porteur de projet. Ce projet peut porter sur une ou plusieurs actions de formation annuelles ou pluriannuelles. Les actions de formation sont ouvertes à l'ensemble des entreprises issues d'un même réseau.

La liste des stagiaires participants n'est pas obligatoirement transmise au moment du dépôt de la demande.

ACTIONS COLLECTIVES OU CATALOGUES

- **Passage en commission paritaire CPNEF/GPCS**
 - Actions nationales présentées par les fédérations, ligues professionnelles,
 - Actions régionales présentées par les ligues, clubs...
- **Constitution du dossier:**
 - Fiche Agefos pme « action collective/catalogue » branche sport présentant le contexte et la motivation de la demande,
 - Programmes de formation.
- **Principe:**
 - Publics: salariés et dirigeants bénévoles,
 - Pas de financement si l'entreprise n'est pas à jour de l'ensemble des contributions,
 - Financement au-delà du plafond annuel de l'entreprise.

ACTIONS COLLECTIVES OU CATALOGUES

■ Gestion:

- Gestion centralisée en Auvergne pour les actions collectives nationales,
- Gestion décentralisée pour les actions collectives régionales.

Si entreprise participantes adhérentes à Uniformation: règlement au prorata par chacun des OPCA.