

Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005

(étendue par arrêté du 21 novembre 2006) :

DISPOSITIONS SUR LA FORMATION

CONTRIBUTIONS

Entreprises de 20 salariés et plus	Entreprises de 10 à 19 salariés	Entreprises de moins de 10 salariés
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Montant conventionnel De 1.62 % MSB dont : ➤ Plan de formation : 0.40 % ; ➤ Professionnalisation : 0.50 % ➤ CIF CDI : 0.20 % ; ➤ CIF CDD : 1 % ; ➤ CIF bénévole : 0.02 % avec un minimum de versement de 10 € et un maximum de 5 000 €. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Plan de formation : 0.95 % ; ➤ Professionnalisation : 0.15 % ; ➤ CIF CDD : 1 % ; ➤ CIF bénévole : 0.02 % avec un versement minimum de 10 € et un maximum de 5 000 €. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Plan de formation : 0.65 % avec un versement minimum de 30 € ; ➤ Professionnalisation : 0.25 % avec un versement minimum de 5 € ; ➤ CIF CDD : 1 % ; ➤ CIF bénévole : 0.02 % avec un versement minimum de 2 €.

Quelque soit la taille de l'entreprise, les versements relatifs au CIF seront collectés par l'OPCA Uniformation.

Attention : les dispositions concernant la contribution des entreprises de 10 salariés est plus est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 951-1 II

BAREME DE PRISE EN CHARGE

REPARTITION DE LA CONTRIBUTION PROFESSIONNALISATION	<ul style="list-style-type: none"> - Contrats et périodes de professionnalisation - Financement des DIF prioritaires - Financement des CFA - Financement de l'observatoire de la branche
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	Taux non défini Application des taux définis par le Code du Travail à défaut, soit 9,15 euros/heure/formation
PERIODE DE PROFESSIONNALISATION	La CPNEF établira annuellement les objectifs fixés à l'OPCA pour la prise en charge des périodes de professionnalisation.
DIF	Non défini
TUTORAT	Application des taux Code du Travail
PLAN DE FORMATION	Toute prise en charge d'une action de formation ne peut concerner que des dépenses postérieures au dépôt de la demande de financement, sauf dérogation accordée dans des conditions définies par la CPNEF. Disposition étendue sous réserve du respect de l'article R. 964-1-4b du Code du Travail

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

DUREE DU CONTRAT	<p>CDD (ou action de professionnalisation si CDI) pouvant aller jusqu'à 24 mois dans les cas suivants :</p> <p>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, 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.</p> <p>Durée du contrat (ou de l'action de professionnalisation si CDI) comprise entre 6 et 12 mois : dans tous les autres cas</p>
DUREE DE LA FORMATION	<p>La formation hors entreprise doit être comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.</p> <p>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, d'un titre professionnel ou d'un CQP.</p> <p>Pour les CQP, cette durée est celle définie par le référentiel correspondant.</p>
PUBLICS VISES	<p>Ceux de l'ANI et de la loi</p> <ul style="list-style-type: none">- personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau- demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.
OBJECTIFS ET PRIORITES	<ul style="list-style-type: none">- favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle- préparer l'obtention d'un diplôme d'État inscrit au répertoire national de la certification professionnelle (RNCP) utilisable dans la branche du sport ;- préparer l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) de la branche ;- préparer l'obtention d'un autre CQP ou d'un titre professionnel ayant fait l'objet d'un agrément par la CPNEF du sport.- préparer l'obtention de tout autre titre ou diplôme justifié par l'emploi occupé.
REMUNERATION	<p>Pendant la durée du contrat de professionnalisation lorsqu'il est conclu en CDD, (ou durant l'action de professionnalisation si CDI), le bénéficiaire perçoit une rémunération brute égale à 70 % du SMIC la première année et 80 % du SMIC, lorsque celui-ci est âgé de 16 à 25 ans (voir article 7.4.3 a.).</p> <p>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.</p>
PERIODE DE PROFESSIONNALISATION	
PUBLICS	<ul style="list-style-type: none">- 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, V bis et VI) ;- les salariés ayant occupé durablement des emplois à temps partiel.

<p>OBJECTIFS ET PRIORITES</p>	<p>La branche sport souhaite favoriser le maintien en activité et développer la professionnalisation de ses salariés.</p> <p>Afin de garantir de véritables parcours professionnalisant, les signataires conviennent que les périodes de professionnalisation entrant dans les priorités de la branche doivent obéir aux règles qui suivent :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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, - elles doivent donner lieu à une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises. <p>Les périodes de professionnalisation ont pour objet de permettre aux salariés d'acquérir :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. - 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. <p>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.</p> <p>La CPNEF établira annuellement les objectifs fixés à l'OPCA pour la prise en charge des périodes de professionnalisation.</p>
<p>INITIATIVE DE LA MISE EN OEUVRE</p>	<p>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.</p>
<p>TUTORAT</p>	<p>Obligatoire</p>
<p>EFFETS DE LA FORMATION HTT</p>	<p>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.</p>
<p>DIF</p>	
<p>Thème non traité par la convention Les partenaires sociaux s'engagent à négocier l'application du DIF pour la branche sport dans un délai d'un an après extension.</p>	

AUTRES DISPOSITIONS

TUTORAT

OBJECTIF

Le tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de professionnalisation : ils incitent donc les entreprises à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés.

RAPPEL DES MISSIONS

Pour permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent que :

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

OBSERVATOIRE DES METIERS DU SPORT

OBJECTIFS

- 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, 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 de la CPNEF.

MISSIONS

- 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 les partenariats.

FONCTIONNEMENT

L'observatoire est géré par un comité de pilotage paritaire composé d'un nombre égal de représentants des syndicats de salariés et d'employeurs membres de la CPNEF.

L'observatoire est financé pour partie par un pourcentage prélevé sur les sommes collectées au titre de la professionnalisation.

PLAN DE FORMATION

RAPPEL DES REGLES GENERALES

Un plan de formation est établi à la fin de chaque année pour l'année suivante. Ce plan est élaboré avec le comité d'entreprise ou, à défaut, avec les délégués du personnel, lorsqu'ils existent.

Un plan pluriannuel peut être établi de telle façon que chaque membre du personnel puisse bénéficier de 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'ils 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.

DEFINITION DES TROIS CATEGORIES D' ACTIONS ET REGIME DE REMUNERATION

Le plan de formation, comporte trois 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.

1/ Les actions d'adaptation au poste de travail

Ces actions ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences directement utilisables dans le cadre des fonctions qu'il occupe.

Ces actions s'inscrivent dans le champ de la qualification professionnelle du salarié.

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération et sont assimilées à du temps de travail effectif

2/ Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien à l'emploi

Ces actions ont pour objectif 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.

Comme pour les actions d'adaptation, ces actions entrent dans le champ de qualification professionnelle du salarié. Mais elles concernent l'évolution de l'emploi alors que les actions d'adaptation concernent le poste de travail occupé.

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération et sont considérées comme un temps de travail effectif.

Elles peuvent également conduire à dépasser la durée légale, conventionnelle ou contractuelle du travail dans la limite de 50 heures par an et par salarié (ou 4 % du forfait pour les salariés soumis au forfait jours), sans que ce dépassement ne s'impute sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le volume d'heures complémentaires, ces heures étant payées ou récupérées sans les majorations prévues au chapitre 5. Dans ce cas, le départ en formation des salariés nécessite leur accord écrit.

Ces heures sont imputables sur le plan de formation.

3/ Les actions de développement des compétences

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

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, l'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.

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.

L'allocation de formation versée est imputable sur le plan de formation.