



GUIDE POUR NEGOCIER SON CONTRAT DE TRAVAIL

Nous rappelons la détermination de l'UNSA-Sport concernant la préservation d'une identité de la filière des métiers liés aux Activités Physiques et Sportives (APS), définie dans le cadre de loi sur le Sport et du Code de l'Éducation. Toutes atteintes des prérogatives ou remise en cause des professions réglementées, issues de la culture et de l'histoire des APS dans notre pays et au sein de l'Europe seront combattues avec vigueur par les syndicats de l'UNSA-Sport.

".....aux personnes chargées d'enseigner, animer ou encadrer une activité physique ou sportive ou d'entraîner ses pratiquants au sens du premier aliéna de l'article L.363.1 du code de l'éducation.....".

Avertissement

Ce document est constitué de recommandations essentielles pour l'élaboration de votre contrat de travail. Il s'appuie sur les insuffisances ou les absences de garanties émanant de la Convention Collective Nationale du Sport. Nous rappelons au futur(e) salarié(e) que plusieurs autres Conventions Collectives Nationales sont limitrophes de celle du Sport, notamment la CCN ANIMATION qui représente « la mieux disante » aux bénéficiaires des salariés.

D'autres parts nos recommandations seront toujours incomplètes par rapport à l'atypisme et la diversité de ce secteur. Pour plus de renseignement, contacter la Fédération UNSA-Sport par courriel : sport@unsa.org ou par téléphone 01 48 18 88 27 pour un diagnostic personnalisé.

1°-Les conventions collectives (principes)

Une convention collective regroupe l'ensemble des accords passés entre syndicats de salariés et employeurs pour un secteur d'activité. Ces accords, avalisés (*on parle couramment d'extension d'un accord ou d'un avenant*) par le ministère de l'Emploi et de la solidarité, sont rendus obligatoires après parution au Journal Officiel Lois et décrets. Ils portent sur tous les sujets qui intéressent la vie professionnelle des salariés.

Une convention collective est un accord écrit qui résulte de la négociation entre syndicats de salariés et d'employeurs. Elle peut être conclue :

- au niveau de l'entreprise (elle s'applique alors uniquement aux salariés de cette entreprise)
- au niveau d'une branche professionnelle (le commerce de détail, le textile, le bâtiment...)
- au niveau départemental, régional ou national

La convention collective comprend généralement un texte de base et des avenants, accords ou annexes issus de négociations ultérieures sur des points particuliers.

Une convention collective complète en les améliorant les dispositions du code du travail.

- elle met en place des avantages non prévus par le code du travail (salaires minimaux, régime de prévoyance, congés supplémentaires...)
- dans les domaines où le code du travail ne fixe de règles impératives, elle peut organiser des règles particulières au secteur d'activité ou à l'entreprise

En principe, une convention collective ne s'applique qu'aux employeurs membres du syndicat patronal qui a signé le texte. Un employeur peut aussi décider volontairement de l'appliquer.

Toutefois, si elle a été étendue par un arrêté du ministère du travail (en cours pour le sport), elle s'applique alors à toutes les entreprises de la branche professionnelle et du secteur géographique aux niveaux desquels elle a été conclue.

Quelques exemples de conventions collectives nationales applicables au secteur lucratif et non lucratif :

N° de brochure Journaux Officiels

3246	-Animation
3603	-Centres Equestres
3218	-Centres sociaux et socioculturels
3229	-Enseignement privé
3209	-Enseignement privé - Enseignement technique hors contrat (personnel enseignant) - Enseignement primaire, secondaire et technique (personnel d'éducation) - enseignement secondaire et technique (documentalistes)
3275	-Espaces de loisirs, d'attractions et culturels (CNELAC)
3249	-Formation (organismes de)
3283	-Golf
3271	-Hôtellerie de plein air, terrain de camping
3187	-Navigation de plaisance
3183	-Ports de plaisance
3122	-Téléphériques et engins de remontées mécaniques
3175	-Tourisme (organismes)
3151	-Tourisme social et familial -Personnel administratif et assimilé du Football (non étendue) -Chartre des joueurs de Football (non étendue)
3198	-Etablissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif
3116	-Etablissements et services pour les personnes inadaptées et handicapées
3014	-Foyers de jeunes travailleurs -Enseignement et formation musicales (organismes associatifs)
3217	-Aides à domicile ou maintien à domicile
3237	-Auberge de jeunesse

PRECAUTION à inscrire dans le contrat de travail ou dans les accords d'entreprise

“Il ne pourra être dérogé en tout ou partie à la convention collective du sport, par un accord de niveau inférieur comportant des dispositions moins favorables aux salariés.”

2° - Les contrats de travail

Préambule : l'activité de certaines entreprises ou associations de la branche peut entraîner pour les salariés l'alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées en dehors des activités saisonnières. La conclusion de contrats de travail à durée indéterminée intermittente a pour objectif de favoriser la pérennisation des emplois concernés. Sa mise en place ne doit pas empêcher la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée classique, ni remettre en cause, sans l'accord du salarié concerné, un contrat de travail à durée indéterminée existant avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

Nous vous proposons un diagnostic affiné, pour les contrats de travail suivant : le CDI, le contrat saisonnier, le contrat d'intervention.

Vous pouvez par courriel : sport@unsa.org ou appeler au 01 48 18 88 27 pour obtenir un avis.

Ces contrats correspondent aux besoins du terrain, mais leur rédaction au sein de la CCN Sport, est un des éléments de flexibilité et de précarité, défavorable aux salariés. Nous vous demandons une grande vigilance dans la rédaction de votre contrat de travail.

Dans tous les cas, lisez attentivement le contrat proposé, n'hésitez pas à demander des précisions sur certains passages qui vous paraissent ambigus, par des exemples concrets. Prenez votre temps avant de signer, faites appel à une personne extérieure de l'entreprise, soit à votre correspondant syndical, soit s'il existe à un délégué du personnel ou syndical de l'entreprise.

Lorsque vous signez votre contrat de travail, il doit être en double exemplaire, dont l'un vous est remis immédiatement. **(exigez une copie avant la fin de séance de signature).**

3° - Le temps de travail

-Le travail le dimanche

Si le dimanche est le jour de repos hebdomadaire et non un jour normal travaillé, les heures effectuées le dimanche par les personnels seront payées avec une majoration de 100% du tarif normal ou remplacées par un repos compensateur équivalent (soit 2 heures de récupération par heure travaillée). Il en est de même pour les jours fériés travaillés.

RECOMMANDATIONS UNSA- SPORT pour le secteur sport Temps de travail effectif et face à face pédagogique

Définitions

A partir du texte de la CCN Sport (07/07/05)

..... « **Article 5.1 - Dispositions générales**

5.1.1-Le temps de travail effectif

Le temps de travail effectif, dans le cadre de l'horaire collectif ou individuel fixé par l'employeur est défini comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Lorsque les critères définis au 1^{er} alinéa sont réunis, sont considérés notamment comme du temps de travail effectif :

- *les durées nécessaires à l'habillage et au déshabillage sur le lieu de travail dans le cadre d'une tenue particulière ;*
- *les temps nécessaires à la mise en œuvre de l'activité, au contrôle et à la maintenance du matériel ;*
- *les temps de déplacement pour se rendre d'un lieu d'activité à un autre au cours de la durée journalière de travail pour le compte d'un même employeur ;*
- *les temps de repas et de pause lorsque le salarié reste à la disposition de l'employeur sur le lieu de travail..... »*

Le face à face pédagogique peut se catégoriser en quatre temps dénommés :

Animer Encadrer Enseigner Entraîner

Animer.

L'animation est une des périodes du face à face pédagogique pendant laquelle un enseignant sportif guide les apprentissages des apprenants, dans une situation pédagogique non directive durant laquelle les élèves agissent dans le cadre d'un projet didactique formalisé, collectif ou individualisé.

Encadrer.

L'encadrement est une des périodes du face à face pédagogique pendant laquelle un enseignant sportif guide les apprenants dans le milieu physique et social de la discipline. C'est un temps de découverte de la pratique, de ses environnements naturel et culturel, de la signification des indices contenu dans ceux-ci, afin qu'ils puissent à terme adopter des comportements autonomes adaptés.

Enseigner.

L'enseignement est une des périodes du face à face pédagogique pendant laquelle un enseignant sportif facilite l'appropriation de savoir et de savoir-faire par les apprenants, en transmettant explicitement des connaissances, notamment techniques et tactiques, et en apportant des correctifs adaptés.

Entraîner.

L'entraînement est une des périodes du face à face pédagogique pendant laquelle un enseignant sportif observe un match, évalue des sportifs, crée des situations didactiques facilitant le perfectionnement et l'automatisation des techniques ou met en place des séances de renforcement musculaire.

Le temps de travail d'un salarié qui enseigne, anime, encadre ou entraîne des activités physiques et sportives comprend, quel que soit son contrat :

- 1) des périodes de face à face pédagogique qui ne peuvent pas dépasser 25 h hebdomadaire pour un temps plein et au prorata temporis pour les autres ;
- 2) un temps de préparation et de suivi des pratiquants (notamment individuel et ou collectif, d'évaluation, d'observation,...) ;
- 3) des temps de préparation qui peuvent s'exercer en dehors du lieu de travail, permettant de maintenir le niveau technique personnel et ou d'intervention du salarié concerné dont les durées sont définies dans l'accord d'entreprise ou à défaut dans le contrat de travail.

Les temps de préparation et de suivi sont cumulables.

Les salariés à temps plein:

- Les périodes de face-à-face pédagogique, telles que définies ci-dessus, ne peuvent pas dépasser 25 heures hebdomadaires, en moyenne trimestrielle soit 71,40 % (25/35) du temps de travail, ni 6 séquences d'une heure par jour ; l'employeur peut, en accord avec le salarié, utiliser les heures de «Face-à-face pédagogique» à d'autres activités ou missions : animations extra - sportives, journées portes ouvertes, sélections, préparation physique, juge - arbitrage de tournois, révision sécuritaire etc...
- Les Temps de préparation et de suivi, tels que définis ci-dessus, de 10 heures minimums soit 28,60 % sont ainsi répartis :
 - 10%, soit 3,5 heures, est consacré à d'autres tâches, en accord avec l'employeur, mentionnées dans un accord collectif d'entreprise au à défaut dans le contrat de travail ;
 - 18,6 %, soit 6,5 heures, est réservé pour la préparation et le suivi des pratiquants, le maintien du niveau technique et/ou d'intervention, la formation personnelle, hors site si le salarié le juge utile.

Les salariés à temps partiel:

- Les périodes de face-à-face pédagogique, telles que définies ci-dessus, ne peuvent dépasser 6 séquences d'une heure par jour.
- Les Temps de préparation et de suivi, tels que définis ci-dessus, sont obligatoires et sont fixés au prorata temporis par rapport aux 10 heures des tâches autres que le face à face pédagogique des temps pleins ; leur définition fait l'objet d'un accord collectif d'entreprise ou à défaut est mentionnée dans le contrat de travail.

Ils devront obligatoirement comprendre, comme pour les temps pleins :

- 10%, consacré à d'autres tâches, en accord avec l'employeur, mentionnées dans un accord collectif d'entreprise au à défaut dans le contrat de travail ;
- 18,6 %, réservé pour la préparation et le suivi des pratiquants, le maintien du niveau technique et/ou d'intervention, la formation personnelle, hors site si le salarié le juge utile et/ou en accord avec l'employeur.

- DISPOSITIONS PARTICULIÈRES LIÉES AUX FONCTIONS PÉDAGOGIQUES (ENSEIGNEMENT, ENCADREMENT, ENTRAÎNEMENT ET ANIMATION SPORTIFS) applicables aux seuls Educateurs Sportifs et animateurs sportifs :

Durée du travail et répartition face-à-face pédagogique / temps de préparation.

Positionnement dans la Grille de Classification :

Par exception, et uniquement pour les emplois et/ou fonctions liés aux fonctions pédagogiques, les Educateurs sportifs et animateurs sportifs titulaires des diplômes d'Etat suivants sont obligatoirement positionnés au minimum dans le Groupe III de la Grille de classification : Brevet d'Etat d'Educateur sportif à 3 degrés (BEES), Brevet professionnel (BP).

Prime de «Compensation pour emploi à temps partiel» :

Les demandes d'encadrement pédagogique portant sur un nombre réduit de créneaux horaires limitant ainsi les possibilités d'exercice à temps plein, il sera attribué aux salariés Educateurs sportifs et animateurs sportifs des Primes dites de «Compensation pour emploi à temps partiel» selon le barème suivant et quel que soit leur type de contrat :

Horaire hebdomadaire de face à face pédagogique	% de la Prime en plus du salaire brut mensuel temps partiel
De 20 à 25 heures	+ 10%
De 15 à moins de 20 heures	+ 15%
De 10 à moins de 15 heures	+ 20 %
De 5 à moins de 10 heures	+ 25 %
Moins de 5 heures	+ 30%

Le nombre d'heures pris en considération s'entend par employeur, c'est-à-dire que pour déterminer la prime à appliquer l'employeur ne tient compte que des heures payées par sa seule entreprise ; est prise en compte la durée moyenne hebdomadaire de face-à-face pédagogique sur l'année.

QUELQUES EXEMPLES:

- **Un salarié de la filière administratif:**
 Salaire mensuel brut du groupe 3 = 1 445.25 €
 35h/semaine = 1 mois = 140h
 Soit de l'heure/brut = 10.32 €
- **Un éducateur sportif de la filière encadrement des APS à plein temps : (BEES 1/BPJEPS)**
 Salaire mensuel brut du groupe 3 = 1 445.25 €
 25h/semaine= 1 mois = 100h
 Soit de l'heure/brut = 14,45 €

- **Un éducateur sportif de la filière encadrement des APS à temps partiel: BEES 1/BPJEPS)**

De 20 à 25 heures	(+10%)	15.89 €/ l'heure
De 15 à -20 heures	(+15%)	16.61 €/l'heure
De 10 à -15 heures	(+20%)	17.34 €/l'heure
De 5 à -10 heures	(+25%)	18.06 €/l'heure
Moins de 5 heures	(+30%)	18.78 €/l'heure

- **Un formateur de la filière encadrement des APS à plein temps :**

Salaire mensuel brut du groupe 6= 2 152,25 €

25h/semaine= 1 mois= 100h

Soit de l'heure/brut = 21.52 €/l'heure

- **Un formateur de la filière encadrement des APS à temps partiel :**

De 20 à 25 heures	(+10%)	23.67€/ l'heure
De 15 à -20 heures	(+15%)	24.74€/l'heure
De 10 à -15 heures	(+20%)	25.82€/l'heure
De 5 à -10 heures	(+25%)	26.90€/l'heure
Moins de 5 heures	(+30%)	27.97€/l'heure

Pour infos, l'heure de formation BEESAN dans un CREPS est environ de 30€/l'heure

4° - Les grilles de classification

PRÉAMBULE - DISPOSITIONS RELATIVES À LA CLASSIFICATION :

La qualification professionnelle est déterminée en fonction des compétences, des connaissances et des aptitudes des salariés nécessaires pour occuper le poste.

L'élément déterminant de la grille de classification est la prise en compte de cette qualification professionnelle du salarié qui évolue au fur et à mesure du développement continu de chaque individu par interaction avec l'environnement économique, social et culturel.

L'objectif est de passer de systèmes axés soit sur une formation par spécialisation fermée soit sur l'accomplissement de tâches de subordination à une logique permettant au salarié de développer ses capacités d'initiative et de rentrer dans une démarche professionnelle mettant en lumière toutes ses potentialités.

Et ainsi, après l'objectif de l'accès à l'emploi, lui permettre de se maintenir dans l'emploi.

L'UNSA-Sport propose à partir des tableaux de classification de la CCN Sport, des recommandations minimum pour chaque groupe en positionnant à l'aide de fiche de poste, l'emploi de chaque salarié.

Le positionnement tient compte de plusieurs paramètres identifiables :

- **des qualifications obligatoires issues du code de l'Education -L.363-1 et suivants (titres, diplômes et certifications de qualifications professionnelles)**
- **des compétences et /ou expériences professionnelles acquises ou bénévoles**
- **de l'autonomie du salarié dans la filière encadrement des APS**
- **etc**

La Convention Collective Nationale du Sport propose deux filières :

-la filière du personnel administratif

-la filière des personnels d'Entretien- d'Accueil- de restauration en **omettant la principale en nombre d'emploi et en diversité :**

-la filière d'intervention des Activités Physiques et Sportives et de logistique technique spécialisé

Les spécificités de cette filière, sont caractérisées par l' AUTONOMIE, l'ITINERANCE, le PROJET EDUCATIF, l'ACTE PEDAGOGIQUE. Ces emplois, ces métiers atypiques doivent être prise en compte au bénéfice du développement du secteur économique, et des salariés.

		Repères de compétences		
Groupes	Définition	Autonomie	Responsabilité	Technicité
1 Employé	Exécution de tâches prescrites pouvant nécessiter une durée d'adaptation à l'emploi n'excédant pas 2 jours.	Les tâches sont effectuées sous le contrôle direct d'un responsable.		Tâches simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes du travail à appliquer
2 Employé	Exécution de tâches prescrites exigeant une formation préalable et une adaptation à l'emploi	Sous le contrôle d'un responsable, le salarié est capable d'exécuter des tâches sans que lui soit indiqué nécessairement le mode opératoire. Le contrôle des tâches s'effectue en continu.	Ne peut pas comporter la responsabilité d'autres salariés. Sa responsabilité pécuniaire ne peut dépasser la gestion d'une régie d'avance.	Ne peut comporter la programmation des tâches d'autres salariés.
3 Technicien	Exécution d'un ensemble de tâches ou d'une fonction comportant une responsabilité technique, ou un savoir faire technique spécialisé.	Sous le contrôle d'un responsable, le salarié effectue des tâches complexes avec l'initiative des conditions d'exécution. Le contrôle du travail s'opère par un responsable au terme d'un délai prescrit.	Le salarié n'exerce pas d'encadrement hiérarchique. Le salarié peut exercer un rôle de conseil et/ou de coordination d'autres salariés mais ne peut en aucun cas en assurer le contrôle.	Le salarié peut être chargé d'exécuter un programme défini et/ou un budget prescrit dans le cadre d'une opération.

**Repères de compétences
acquises par des certifications
ou
Expériences professionnelles**

Niveau 6

Sans formation spécifique

Niveau 5

CAP / BEP
Certificats de spécialités ou
expériences professionnelles
Equivalentes

Niveau 4

BEES 1er degré / BPJEPS
/BEATEP
L'autonomie suppose que le
contrôle des tâches ne soit pas
systématique,
mais puisse exercer au terme d'un
délai prescrit. Les salariés de ce
groupe peuvent être amenés à
coordonner des assistants ou des
bénévoles, à aider d'autres
salariés en leur donnant des
conseils, mais ne peuvent les
contrôler

		Repères de compétences		
Groupes	Définition	Autonomie	Responsabilité	Technicité
4 Technicien	Prise en charge d'une mission, d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens.	Il doit rendre compte périodiquement de l'exécution de ses missions.	Le salarié peut planifier l'activité d'une équipe de travail (salariée ou non) et contrôler l'exécution d'un programme d'activité. Il a une responsabilité limitée à l'exécution d'un budget prescrit et d'un programme défini.	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir les moyens et les modalités de leur mise en œuvre.
5 Technicien			L'emploi peut impliquer la responsabilité d'un service ou d'une mission ou la gestion d'un équipement. Il peut avoir en responsabilité la gestion du budget global d'un service ou d'un équipement. Il peut bénéficier d'une délégation limitée de responsabilité pour l'embauche de personnels.	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets et d'évaluer les résultats de sa mission à partir d'outils existants.

**Repères de compétences
acquises par des certifications
ou
Expériences professionnelles**

Niveau 4

BEES 1er degré/BPJEPS/BEATEP
+ une expérience de 2 ans minimum
Exigence de qualifications techniques complémentaires
BTA, BT Mécanicien, certificats des spécialités ou expériences professionnelles équivalentes

Niveau 3

BTS, DUT, DEUG
Exigence de qualifications techniques avec une expérience professionnelle confirmée

		Repères de compétences		
Groupes	Définition	Autonomie	Responsabilité	Technicité
<p>6 Cadre Ce groupe concerne soit les cadres salariés de structures dont l'effectif est de moins de 6 salariés équivalent temps plein, soit les cadres ayant moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie.</p>	<p>Personnels disposant d'une délégation permanente de responsabilités émanant d'un cadre d'un niveau supérieur ou des instances statutaires.</p> <p>Ils participent à la définition des objectifs, à l'établissement du programme de travail et à sa conduite ainsi qu'à son évaluation y compris dans ses aspects financiers.</p>	<p>Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats</p>	<p>Les personnels de ce groupe assument leurs responsabilités dans les prévisions budgétaires qu'ils élaborent dans l'exercice de leur mission. Ils peuvent avoir une délégation partielle dans le cadre de la politique du personnel et de représentation auprès de partenaires extérieurs.</p>	

Repères de compétences acquises par des certifications ou Expériences professionnelles

Niveau 2

BEES 2ème degré, DEDPAP, Diplômes STAPS, autres...
Exigence d'un niveau d'expert dans le secteur d'intervention considéré

<p>7 Cadre</p>			<p>Les personnels de ce groupe assument leurs responsabilités dans les prévisions budgétaires qu'ils élaborent dans l'exercice de leur mission. Ils ont une délégation étendue dans le cadre de la politique du personnel et de représentation auprès de partenaires extérieurs</p>		<p>Niveau 1</p> <p>BEES 3ème degré, DESS,DEA, Thèse,</p> <p>Exigences de qualifications élevées, nécessaire par les responsabilités particulières, par de large initiative de commandement ou de la recherche</p> <p>Expert</p>
<p>8 Cadre dirigeant</p>	<p>Cadre dirigeant</p>				

Projet de classification de emplois-types des métiers de la branche professionnelle SPORT

Groupes	Administration	Entretien - Accueil - Restauration
1 Employé	Agent administratif	Agent d'entretien, gardien, agent d'accueil, placier, stadier, guichetier, aide de cuisine
2 Employé	Aide comptable, agent administratif, secrétaire, opérateur de saisie, magasinier, agent d'intendance, chauffeur	Ouvrier d'entretien, agent de maintenance, jardinier, hôtesse d'accueil, surveillant d'activité, surveillant de centre de formation, commis de cuisine,
3 Technicien	Assistant généraliste, comptable, assistant communication et marketing, statisticien, infographiste	Technicien de maintenance, cuisinier
4 Technicien	Assistant spécialisé, secrétaire principale comptable, économiste, attaché de presse, assistant communication et marketing, documentaliste, chargé de billetterie	Animateur, chef de cuisine
5 Technicien	Assistant de direction, responsable de service, chef comptable, attaché de presse, chargé de la gestion des stocks, informaticien	Responsable d'équipement, responsable de la sécurité (événements ou installations), responsable maintenance

Filière encadrement des APS

Assistant -éducateur
Assistant -animateur
Assistant -technicien
Stagiaire en formation

Enseignant- technicien
Educateur sportif
Technicien spécialisé

Enseignant – responsable
d'un secteur d'activité
Agent de développement
Entraîneur adjoint

Directeur de structure
Entraîneur sportif
Chef de projet
Conseiller technique
sportif
Préparateur

Groupes	Administration	Entretien - Accueil - Restauration
<p>6 et 7 Cadre</p>	<p>Directeur (petite structure), responsable de service, responsable des services généraux, responsable informatique, chef directeur adjoint, directeur de service, directeur administratif et financier, directeur de la communication et du marketing, chef comptable, contrôleur de gestion, ingénieur comptable,</p>	<p>Directeur d'équipement</p>
<p>8 Cadre</p>	<p>Directeur général</p>	

Filière encadrement des APS

Enseignant – formateur
 Entraîneur de Haut Niveau
 Directeur sportif
 Entraîneur principal
 Technicien supérieur
 Conseiller Technique National
 Expert

5° - Fiches de poste ou d'emploi :

Fiche de poste : Agent de développement

Autres appellations repérées:

- Agent de développement territorial
- Développeur de projet sportif
- Coordonnateur de projets territoriaux
- animateur- développeur de projets en milieu rural ou urbain
- Chef de projet

Principales activités :

- Assurer une veille informative
- Constituer et animer un réseau de partenaires
- Développer des synergies avec d'autres associations ou entreprises, tous secteurs confondus
- Analyser les enjeux du développement du sport dans le territoire concerné
- Formaliser et proposer aux dirigeants des structures, des stratégies et des scénarios de développement à long terme
- Piloter la mise en œuvre de ces stratégies et coordonner les moyens.

Responsabilité :

- En fonction du niveau d'intervention, responsabilité dans la gestion des ressources (humaines et financières)

Autonomie, initiative :

- Autonomie dans l'organisation du travail et la réalisation des tâches en fonction du positionnement dans la structure

Technicité :

- Capacité à constituer, gérer et traiter un réseau d'information de façon régulière ou à la demande
- Capacité à sélectionner l'information pertinente, l'analyser, l'interpréter et la diffuser
- Capacité à analyser les situations, les enjeux et à percevoir les intérêts communs
- Capacité à se situer et à s'exprimer dans un système de relation
- Capacité à formaliser un projet, le mettre en œuvre et le gérer
- Capacité à valoriser les activités développées

Classification :

Groupe 4 et 5

Fiche de poste : Conseiller Technique Sportif

Autres appellations repérées:

- cadre technique fédéral
- coordinateur Equipe Technique Régionale
-

Principales activités :

- Entraînement
- Développement et promotion de l'activité sportive
- Formation de l'encadrement et des enseignants
- Détection et formation des athlètes
- Mise en œuvre de la politique fédérale

Responsabilité :

- Il a la responsabilité de la mise en œuvre de la politique fédérale, à son niveau d'intervention (départementale, régionale, inter- régionale ou nationale)
A partir de son contrat d'objectif (annuel ou pluri- annuel) précisant les missions et les objectifs à atteindre (départementale, régionale, inter- régionale ou nationale)

Autonomie, initiative :

- Les missions des CTF, découlent d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail, de part leur itinérance, et de leur haut niveau d'intervention.

Technicité :

- Une très bonne connaissance du secteur d'intervention, coordinateur d'une équipe technique

Classification : Groupe 5 et 6

Fiche de poste : Directeur Sportif

Autres appellations repérées: - Directeur technique sportif
- Entraîneur principal

Missions principales:

Dans le cadre des objectifs définis par les instances statutaires de la structure, sous l'autorité du Président ou du Directeur général, le Directeur Sportif participe à la définition et met en œuvre la politique sportive de l'entreprise.

Responsabilité:

Le directeur sportif Propose aux instances statutaires la politique technique sportive de l'entreprise

- Met en œuvre la politique sportive de l'entreprise
- Participe à la définition des postes et au recrutement des personnels techniques sportifs
- Assure la gestion de l'ensemble des équipes techniques de l'entreprise
- Assume le choix des joueurs
- Elabore le programme de préparation de l'équipe première et le met en oeuvre

Autonomie :

Il réalise ses missions dans le cadre du budget qui lui est alloué et sous le contrôle du Président ou du directeur et des instances statutaires de l'entreprise

En matière de ressources humaines il assume la seule responsabilité de la gestion (embauche) des joueurs et des personnels d'encadrement techniques de l'entreprise Il peut représenter l'entreprise dans son domaine de compétence.

Technicité: Le directeur sportif doit être titulaire des diplômes requis pour sa mission. Il doit faire preuve des compétences techniques, tactiques adaptées au niveau auquel évolue les équipes de l'entreprise ainsi que d'une capacité à gérer l'équipe d'encadrement, un groupe d'éducateurs ou d'entraîneurs et des groupes de sportifs.

Classification :

Groupe 6 cadre débutant ayant au moins deux années d'expérience exerçant dans des petites structures de moins de 7 salariés équivalent temps plein

Groupe 7 cadre ayant plus de deux années d'expérience exerçant dans des structures de plus de 7 salariés équivalent temps plein

Fiche de poste : Enseignant technicien

Autre appellations repères : - Educateur sportif ou APS - Animateur sportif ou APS - Moniteur éducateur des sports - Maître Nageur Sauveteur

Principales activités : **ENSEIGNEMENT : premier niveau d'autonomie**

**L'enseignement proprement dit collectif et individuel
Et/ou l'accompagnement d'équipe ou de joueurs
Et/ou l'encadrement de groupes de jeunes (lors des stages ou des sorties)
Organisation et mise en œuvre de manifestations sportives
Surveillance et sécurité des activités**

Responsabilités :

- Il est chargé de l'organisation de son intervention au niveau matériel et pédagogique.
- Il n'a pas de responsabilité en terme d'encadrement d'autres salariés.
- Il est garant de la sécurité des élèves ou des usagers pendant la durée de la séance.

Autonomie, initiative :

- Il est autonome avec les élèves ou des usagers qu'on lui a confiés, dans le cadre de directives précises (ex : durée de séances, programme et consignes pédagogiques).
- Il n'agit pas sur le cadre de son travail.
- L'essentiel de son activité est réalisé sur le terrain

Technicité :

- Il doit maîtriser différentes techniques et différents domaines d'intervention pédagogique:
 - les techniques d'animation de groupes en matière d'enseignement,
 - la discipline dans laquelle il est amené à intervenir,
 - l'ensemble des tâches liées à la préparation de séquences de cours au niveau pédagogique mais aussi matériel.
- Il doit être capable de faire un compte rendu détaillé de son activité.
- Il est détenteur d'une qualification professionnelle lui permettant d'encadrer contre rémunération l'activité correspondante.

Classification : **Groupe 3** débutant ayant moins de deux années d'expérience

Groupe 4 ayant plus de deux années d'expérience, et/ou des missions complémentaires

Fiche de poste : Enseignant «responsable d'un secteur d'activité »

Autres appellations repérées : - chef de service - directeur -adjoint - moniteur –chef - coordinateur d'activités sportives -

Principales activités :

A/ ENSEIGNEMENT : Les tâches de planification et de suivi

- Faire les groupes, le planning, le calendrier et faire la programmation pédagogique et coordonner l'équipe d'encadrement.
- Informer les usagers, les familles pour les mineurs, les enseignants et animer des réunions pédagogiques
- Contrôler la qualité de l'enseignement
- Suivre la formation professionnelle continue de l'équipe d'encadrement (bénévoles et salariés)

B/ COMPETITION

1 Compétition par équipes

- Proposer les inscriptions d'équipes et organiser celles-ci
- Sélectionner les sportifs.
- Organiser, élaborer et coordonner le calendrier sportif.
- Organiser les déplacements.

2 Compétition individuelle¹

- Proposer les différentes épreuves à organiser
- Organiser le calendrier sportif
- Préparer les rôles d'arbitrage

C/ ANIMATION

- Proposer et mise en œuvre du projet d'animation sportive.
- Promotion et évaluation de l'animation sportive.
- Animer et piloter une équipe de bénévoles et de salariés
- Contrôle de l'application des réglementations
- Veille pédagogique, juridique et technique.

¹ En cas de petite structure.

Responsabilité :

- Il est responsable de l'organisation et du groupe d'intervenants sportifs
- Il est responsable de la programmation pédagogique de son secteur d'enseignement.
- Il est garant de la sécurité des personnes, initiative en cas d'urgence(législation, sécurité).

Autonomie, initiative :

- Il organise et coordonne un secteur de l'enseignement de l'entreprise, avec une importante autonomie.
- Il est force de proposition concernant ce secteur.
- Il travaille d'après des directives générales.
- Il rend compte périodiquement de l'exécution de ses missions en fonction des objectifs et des missions.

Technicité :

- Il possède la capacité pédagogique pour mettre en place et animer les activités en veillant à leur pertinence par rapport au public visé et à leur cohérence avec le projet global.
- Il est capable de s'adapter à la diversité des publics et des interlocuteurs.
- Il maîtrise les techniques de l'arbitrage et des règles de jeux.
- Il maîtrise les techniques de management d'équipes sportives.
- Il est capable de coordonner un groupe d'enseignants (transmission de documents et de consignes, évaluation, médiation).
- Il est détenteur d'une qualification professionnelle lui permettant d'encadrer contre rémunération l'activité correspondante.

Classification : **Groupe 4**
 Groupe 5

Fiche de poste : Technicien supérieur

Autres appellations repérées: - Enseignant -chercheur
- Entraîneur de Haut Niveau
- Médecin
- Masseur - Kinésithérapeute

Principales activités : En fonction du secteur d'intervention, et de leur compétences professionnelles liées à leur diplôme

Responsabilité : Ce personnel cadre assume les responsabilités dans le cadre de leurs prérogatives professionnelles et/ ou corporatives

Autonomie, initiative : Large autonomie, sous la coordination soit de l'entraîneur principal soit du directeur sportif

Technicité : Outre corpus de formation, ces techniciens doivent avoir une connaissance très performante de leur secteur d'intervention.

Classification : **Groupe 6, 7 et 8**

Fiche de poste : Assistant- Educateur

Autres appellations repérées: - Assistant -animateur
- Assistant -technicien

Principales activités : Selon le secteur d'intervention, effectuée sous le contrôle du responsable, des tâches prescrites et codifiées

Responsabilité : Ne peut comporter des responsabilités en autonomie

Autonomie, initiative : L'assistant organise son programme de travail en concertation et sous le contrôle direct du responsable de l'équipe d'animation
La programmation et les contenus sont prédéfinis. L'assistant est amené à les adapter en fonction des publics et des situations dans lesquelles il intervient.

Technicité : Selon le secteur d'intervention

Classification : **Groupe 2**

Fiche de poste : Directeur de Structure

Autres appellations repérées:

- Directeur d'un service
- Directeur Général
- Directeur du développement sportif
- Directeur des Activités Physiques et sportives
- Directeur des sports et des loisirs

Principales activités :

Dans le cadre des orientations définies par le Comité de direction de l'entreprise associative ou commerciale et sous l'autorité du Président ou du Directeur Général, le Directeur est responsable de la mise en œuvre de la politique sportive de l'entreprise :

- Participer à la définition des orientations stratégiques en matière de politique sportive
- Organisation et mise en œuvre de la politique sportive
- Coordination et évaluation des projets d'animation sportive
- Gestion administrative et budgétaire
- Gestion des équipements sportifs
- Gestion des ressources humaines de la direction
- Organiser la vie statutaire et promotion de la politique sportive
- Coordination des événements sportifs et des projets d'animation sportive
- Animation et pilotage des équipes

Responsabilité :

Il est responsable par délégation de la gestion des ressources humaines, de la gestion financière, de la programmation et de l'évaluation des actions. Il dispose d'une délégation permanente de responsabilité des instances dirigeantes

- Il engage sa responsabilité sur les prévisions budgétaires.
- Il est responsable de l'exécution du budget.
- Il est responsable de l'application des orientations définies par les instances dirigeantes
- Il est par délégation, chargé des missions de représentation et des relations avec les partenaires institutionnels et financeurs (municipalité, Conseil général, Comité départemental, Ligue ou Fédération).

Autonomie, initiative :

- Il dispose d'une large autonomie découlant d'une délégation permanente du Président et/ou du Directeur Général auxquels il rend compte régulièrement de son action.
- Il peut déléguer une partie de ses attributions à des membres qualifiés du personnel.

Technicité :

- Il doit maîtriser les domaines de la gestion et du management.
- Il doit posséder une bonne connaissance de la pratique et de la réglementation des APS.
- Il doit avoir une bonne connaissance du fonctionnement du milieu associatif.

Classification :

Groupe 6 cadre débutant ou ayant au moins deux ans d'expérience, exerçant dans des petites structures de moins de 7 salariés équivalent temps plein

Groupe 7 cadre ayant plus de deux ans d'expérience, exerçant dans des structures de plus de 7 salariés équivalent temps plein

Fiche de poste : Employé administratif

Autres appellations repérées: - agent administratif ou d'accueil - agent de secrétariat - agent d'accueil et de gestion - agent d'information

Principales activités : En fonction de la taille de l'entreprise :

- Assurer les permanences d'accueil du public ou des usagers
- Renseigner, orienter les visiteurs et/ou les communications téléphoniques
- Réceptionner et expédier le courrier
- Diffuser les informations sur les activités proposées par l'entreprise et les modalités pratiques
- Participer à l'organisation et au fonctionnement courants de l'entreprise en assurant des tâches administratives le plus souvent à l'aide d'outils informatiques (secrétariat, enregistrement des licences et des cotisations, saisies des enregistrements comptables, etc....)
- Assurer la gestion de certains matériels (répartition des salles, état de fonctionnement, commande, etc..)
- Assurer l'ouverture et la fermeture d'une partie de l'établissement

Responsabilité : - Responsabilité financière correspondant à la gestion d'une régie d'avance

Autonomie, initiative : - Exerce son activité sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique

Technicité :

- Capacité à organiser et à gérer un espace d'accueil du public
- Capacité à identifier la demande du public ou de l'utilisateur
- Capacité à prendre les messages et à les restituer selon les consignes
- Capacité à saisir informatiquement les données
- Capacité à organiser et à assurer un classement pour le partage et la conservation de l'information
- Capacité à produire et reproduire des documents, notes, lettres ou factures
- Capacité de travailler en équipes
- Capacité à gérer les conflits de premier degré

Classification : **Groupe 2**

Fiche de poste : Préparateur

Autres appellations repérées: -Préparateur physique
-Préparateur mental

Principales activités :

Responsabilité :

Autonomie, initiative :

Technicité :

Classification : Groupe 5

Fiche de poste : Technicien Spécialisé

Autres appellations repérées:

- Soigneur – conducteur d’engins spéciaux
- Mécanicien
- Pilote (qualification aéronautique largueur)
- Vidéoman (qualification parachutisme)
- Magasinier – plieur de parachute

Principales activités :

selon la description du profil d’emploi

Responsabilité :

Autonomie, initiative :

Technicité :

- selon les activités et la réglementation

Classification : **À partir du Groupe 3**

Fiche de poste: Entraîneur sportif (Hors chapitre 12)

Autres appellations repérées: Entraîneur adjoint - Préparateur physique - Préparateur mental –

Missions principales

L'entraîneur intervient sur le plan sportif dans le cadre des objectifs définis par les instances statutaires ou dirigeantes de l'entreprise, et, le cas échéant sous l'autorité du directeur sportif de l'entreprise ou de l'entraîneur principal du staff technique auquel il appartient.

Il mettra à disposition de son employeur contre rémunération son expertise sportive tant technique que tactique, ainsi que ses compétences en management afin d'encadrer un sportif ou un groupe de sportifs, le temps de préparer et de réaliser une performance sportive dans le cadre d'une compétition ou d'un spectacle sportif. Il n'encadre pas de salariés relevant du chapitre 12 de la CCN Sport.

Responsabilité

L'entraîneur sportif :

- Met en œuvre tout ou partie de la politique technique et sportive de l'entreprise
- Assure la direction de tout ou partie des séances d'entraînement
- Encadre un sportif ou un groupe de sportifs placés sous sa responsabilité
- Peut coordonner le cas échéant les équipes techniques bénévoles dans le respect des directives qui lui ont été données par les instances statutaires ou dirigeantes de l'entreprise, et, le cas échéant sous l'autorité du directeur sportif de l'entreprise.
- Est chargé de l'organisation de son intervention au niveau matériel et pédagogique.
- Il n'a pas de responsabilité en terme d'encadrement d'autres salariés mais peut être amené à exercer la fonction de tuteur auprès de stagiaires accueillis dans l'entreprise (stagiaire préparant d'un diplôme dont le salarié est titulaire et dans la limite d'un stagiaire par tuteur).
- Il est responsable de la sécurité des sportifs pendant la durée des séances qu'il mène.

Autonomie

Il ne gère pas de budget et assume un pouvoir hiérarchique sur d'autres (entraîneurs, éducateurs ou animateurs) salariés.

Il est autonome avec les sportifs qu'on lui a confiés, dans le respect des directives cadres définies par sa hiérarchie.

Technicité

Dans le cadre de ses missions, l'entraîneur doit être titulaire des certifications, titres ou diplômes requis par la législation française en matière d'encadrement sportif contre rémunération. Il doit avoir les compétences techniques adaptées à ses missions.

Classification : **À partir du Groupe 5 et 6**

Fiche de poste : Responsable d'équipement sportif

Autres appellations repérées: -Responsable d'un établissement/complexe sportif - Responsable d'une piscine ou centre aquatique
-Responsable d'un centre équestre - Responsable d'une base de loisir ou centre nautique

Principales activités :

- Planification de l'utilisation de l'équipement
- Gestion administrative et budgétaire de l'équipement
- Contrôle de l'entretien, la maintenance et la rénovation de l'équipement
- Vérification des conditions réglementaires d'utilisation de l'équipement
- Animation et pilotage des équipes
- Participation à la gestion des ressources humaines
- Promotion de l'équipement

Responsabilité :

- Responsabilité des ressources (humaines et financières) de l'équipement
- Encadrement d'une équipe à effectifs variables selon la taille de l'équipement
- Responsabilité civile et pénale (incendie, vol, accident, conflit)

Autonomie, initiative :

- Large autonomie dans la définition et mise en œuvre des orientations et priorités, en cohérence avec les orientations stratégiques de l'entreprise.
- Suivi et évaluation des missions par la direction.

Technicité : Expérience minimum dans l'activité
Qualification de niveau 3 minimum

Classification : Groupe 5, 6 & 7 selon la taille de l'équipement

Fiche de poste : Agent d'exploitation d'équipement sportif

Autres appellations repérées:

- Agent d'accueil d'équipement sportif
- Agent de surveillance d'équipement sportif
- Agent d'exploitation

Principales activités :

- Accueil des usagers
- Entretien des équipements et matériels sportifs
- Réalisation de travaux de premières maintenance
- Installation et rangement des équipements et du matériel
- Surveillance de la sécurité des usagers et des installations

Responsabilité :

- Garant de la surveillance des équipements et des usagers et du respect du règlement intérieur

Autonomie, initiative :

- Relative autonomie dans l'organisation de ses activités, initiatives dans le cadre des procédures déterminées
- Activités définies, suivies et évaluées par la direction

Technicité :

- connaissance des locaux et de sa réglementation, ainsi que les règles de sécurité dans l'exécution des travaux

Classification : **Groupe 2**

6° - DIVERS

TEMPS DE DEPLACEMENT PROFESSIONNEL

Décompte et indemnisation des temps de déplacement professionnel.

Le présent article s'applique lorsque aucune disposition plus favorable n'est prévue dans un accord d'entreprise.

a - Déplacements professionnels

Définitions :

Il y a déplacement lorsque le salarié accomplit une mission extérieure à son lieu de travail. Il y a voyage lorsque l'éloignement, le temps du trajet aller-retour et/ou le contenu de la mission empêchent le salarié de rejoindre chaque soir son domicile.

b - Modalités d'indemnisation :

L'ordre de mission détermine le départ et la durée de la mission. Dans le cadre de cette mission, les déplacements et les voyages sont indemnisés comme suit :

Les déplacements :

Le temps de mission : Le temps réel passé dans l'exécution de la mission (heures de salon, de réunion de travail,...) est considéré comme temps de travail effectif.

Le temps de déplacement est assimilé à du temps de travail effectif.

Les Voyages :

Le temps de mission : Le temps réel passé dans l'exécution de la mission (heures de salon, de réunion de travail,...) est considéré comme temps de travail effectif.

Le temps de voyage (aller-retour) : Quand il est pris en dehors du temps de travail, les 5 premières heures sont payées ou récupérées et comptabilisées comme temps de travail à 100 %. Au delà de 5 heures, elles sont indemnisées ou récupérées à 50 % du temps passé.

Modalités de défraiements et de prise de repos compensateur

a) Tout déplacement ou voyage quelle que soit sa durée, est pris en charge par l'employeur. Cette prise en charge comprend dans la mesure du possible, l'organisation, la réservation et le paiement des frais principaux de transport collectif (bateau/train/avion) et d'hébergement pour des missions effectuées sur le territoire métropolitain.

Cette prise en charge est obligatoire pour des missions effectuées hors du territoire métropolitain.

b) La durée et l'éloignement nécessités par le déplacement ou le voyage sont soumis aux régimes de prise en charge suivants :

Pour déplacement inférieur ou égal à 24 heures (1 jour), les frais de transport et de repas sont remboursés sur justificatifs (selon les barèmes en vigueur dans l'entreprise) et font l'objet d'une avance minimum et suffisante pour couvrir les frais de la mission et de ses annexes.

Pour un voyage d'une durée supérieure à 24 heures (1 jour) et inférieure ou égale à 1 semaine, les frais de transport, d'hébergement et de repas sont remboursés sur justificatifs selon les barèmes en vigueur dans l'entreprise) et font l'objet d'une avance minimum et suffisante pour couvrir les frais du voyage et de ses annexes.

Pour un voyage d'une durée supérieure à 1 semaine, les frais de transport, d'hébergement et de repas sont remboursés sur justificatifs (selon les barèmes en vigueur dans l'entreprise) et font l'objet d'une avance minimum et suffisante pour couvrir les frais de la mission/voyage et de ses annexes

qui sera ponctuelle si ces voyages sont occasionnels ou permanente si ces voyages sont réguliers. Dans ce cas l'avance s'effectuera sur une base trimestrielle d'estimation qui se renouvellera chaque trimestre autant que de besoin.

c) Les remboursements effectifs s'effectuent sur justificatifs (selon les barèmes en vigueur dans l'entreprise) et sans délai pour les frais engagés pour des voyages n'ayant pas fait l'objet d'une avance. Toutefois, il est admis qu'un délai d'une semaine peut être nécessaire pour effectuer ce remboursement.

Les remboursements de frais ayant fait l'objet d'une avance sont remboursés dans les délais les plus courts possibles. Ils ne pourront en aucun cas excéder 60 jours.

d) Remboursement kilométrique

Les frais de transport sur un véhicule personnel ou assimilé sont remboursés selon le barème fiscal en vigueur e) Repos compensateur

Il est pris :

immédiatement à l'issue du déplacement ou du voyage lorsque celui-ci est effectué en dehors du territoire européen, dans les 15 jours qui suivent le déplacement/voyage lorsque celui-ci est effectué sur le territoire européen et hors du territoire métropolitain. Dans ce cas le repos compensateur est fixé d'un commun accord.

dans le mois qui suit le déplacement/voyage lorsque celui-ci est effectué sur le territoire métropolitain. Dans ce cas le congé de récupération est pris à l'initiative du salarié.

Ce régime est applicable sauf accord spécifique entre les parties.

Lorsqu'il s'agit d'un encadrement ou accompagnement d'un groupe d'utilisateurs, le salarié chargé de ce déplacement et/ou voyage recevra une avance correspondant aux charges du groupe d'utilisateurs l'avance devra tenir compte des impondérables pouvant survenir lors d'un déplacement pour l'ensemble du groupe.

Remboursement des frais professionnels

Frais de déplacements automobile

Les frais occasionnels seront pris en charge par l'organisme employeur et feront l'objet d'une avance sur les bases suivantes :

Si le salarié utilise en accord avec l'employeur son véhicule personnel pour les besoins du service, les frais occasionnels sont à la charge de l'employeur.

Le remboursement de ces frais fera l'objet d'un accord préalable basé :

- soit sur le remboursement au tarif de l'administration fiscale ;
- soit en faisant référence au barème administratif en vigueur institué par le décret du 10 août 1966, applicable aux agents de l'administration publique, qui tient compte de l'amortissement du véhicule, des frais de garage, de réparation et d'entretien, de la consommation d'essence et des frais d'assurance.

Il appartient à l'employeur de vérifier que le salarié est en possession des documents nécessaires à la conduite du véhicule utilisé.

Le salarié doit donner connaissance à l'employeur de sa police d'assurance qui comportera obligatoirement une clause garantissant l'employeur contre le recours de la compagnie d'assurance ou des tiers, et doit justifier de paiement des primes.

Pour couvrir les risques d'accidents automobiles au cours du service, l'employeur devra contracter les garanties complémentaires s'avérant utiles par rapport à celles prévues par la police d'assurance du salarié.

Les frais de séjour seront remboursés sur justificatifs.

Pour les déplacements, l'employeur doit remettre au salarié le montant d'une provision ou de cartes accréditatives limitatives.

Dans le cas où le contrat existant ne ferait pas mention du mode de remboursement des frais professionnels., l'employeur devra établir un avenant ou délivrer un ordre de mission pour préciser les dispositions concernant le déplacement envisagé.

Cas des salariées de certains sports qui peuvent présenter un danger pour la femme enceinte

"A titre exceptionnel, pour les salariés dont l'exercice de la profession présente un risque de danger pour la mère ou pour l'enfant, l'employeur s'engage à proposer un reclassement temporaire à la salariée dès qu'il a connaissance de la grossesse (art.L.122-25-1 du code du travail) et jusqu'à la fin de la grossesse, après avis du médecin du travail. Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune modification de la rémunération. En cas d'impossibilité le contrat de travail est suspendu à l'initiative de l'employeur ou de la salariée et le bénéfice du maintien du salaire est acquis.

Une liste indicative des principaux sports et emplois concernés est annexé à la présente convention"

Cette disposition constituerait une garantie importante pour les salariées. Le principe du maintien du salaire n'est pas à discuter et la jurisprudence de la cour de cassation précise (soc. 22 janv. 1981 - Bull.Civ. V n° 68) : "En cas de nécessité médicale d'affectation temporaire dans un autre emploi, l'employeur ne peut suspendre la rémunération de la salariée enceinte, en attendant de lui trouver un poste compatible avec son état".

De même, cette cour indique (soc 19 janv. 1999 - Bull V n° 28) : Lorsque la convention collective prévoit une obligation de reclassement des salariés enceintes déclarées inaptes, elles ont droit au maintien de la rémunération, peu important que le changement d'affectation n'ait pu avoir lieu en l'absence de poste disponible".