

EMPLOYEURS DU SPORT
AVANCER ENSEMBLE

LES PROPOSITIONS DU CoSMoS POUR DYNAMISER L'EMPLOI DANS LE SPORT



conseil social
du mouvement sportif



Edito par Philippe Diallo, Président du CoSMoS

Jeux Olympiques de Rio, été 2016. Les images de Yohann Diniz, s'effondrant sur la ligne d'arrivée du 50 km marche, ont fait le tour du monde. Il a porté les valeurs du sport au bout de lui-même : courage, abnégation, dépassement de soi, respect. Une émotion indiscutable.

Mais le sport est aussi devenu un phénomène aux facettes multiples : économiques, sociales, sociétales, qui doit être pris en compte par les pouvoirs publics. Il constitue un atout pour aujourd'hui et demain pour des centaines de milliers d'associations, des millions de pratiquants et bénévoles. Élément de la cohésion nationale, il est dans le même temps un des supports de l'innovation de la nouvelle société numérique.

Pour qu'il puisse poursuivre sa marche en avant, il doit maintenant relever les défis qui se présentent à lui : compétitivité, formation de la jeunesse, conséquences de la massification et de la diversification de la pratique, redéfinition d'un modèle économique adapté à chacune de ses composantes qu'elle soit associative ou commerciale, segmentation des carrières...

De l'organisation de grands événements au sport en entreprise, les gisements de croissance et d'emplois ne manquent pas.

À nous de saisir ces opportunités.

C'est l'ambition du CoSMoS, qui présente ici des propositions innovantes et ambitieuses afin de préserver la spécificité du sport, améliorer la professionnalisation des structures et permettre le développement économique du secteur, pour que le sport continue à nous donner de telles émotions.



LE CoSMoS : LA PRINCIPALE ORGANISATION PATRONALE DE LA BRANCHE DU SPORT

Créé en 1997, le CoSMoS fédère l'ensemble des employeurs du sport, qu'ils soient issus du secteur associatif (fédérations sportives et clubs), du secteur du sport professionnel (clubs professionnels) et du sport commercial (organisateur d'événements sportifs, gestionnaires de piscines, gestionnaires de salles de fitness).

Il regroupe 4 102 adhérents et 46 000 salariés, soit, selon la mesure de la représentativité patronale du ministère du Travail, 85 % des structures employeurs et 91 % des salariés.

Le CoSMoS accompagne ses adhérents dans toutes leurs problématiques quotidiennes en leur proposant : conseils juridiques, outils et formations. Il représente également les employeurs du sport dans toutes les négociations de la branche et défend leurs intérêts auprès des pouvoirs publics. Depuis 10 ans, plus de 115 avenants ont été signés, ce qui témoigne d'un dialogue social efficace et dynamique.

Le CoSMoS est également membre fondateur et moteur de l'Association européenne des employeurs du sport (EASE) et contribue ainsi, depuis la création de EASE en 2003, à la construction d'un dialogue social européen dans le sport. Il participe activement à la phase test du Comité de Dialogue Social Sectoriel Européen, lieu officiel de la négociation collective au niveau européen.

CHIFFRES CLÉS

LE SPORT EN FRANCE



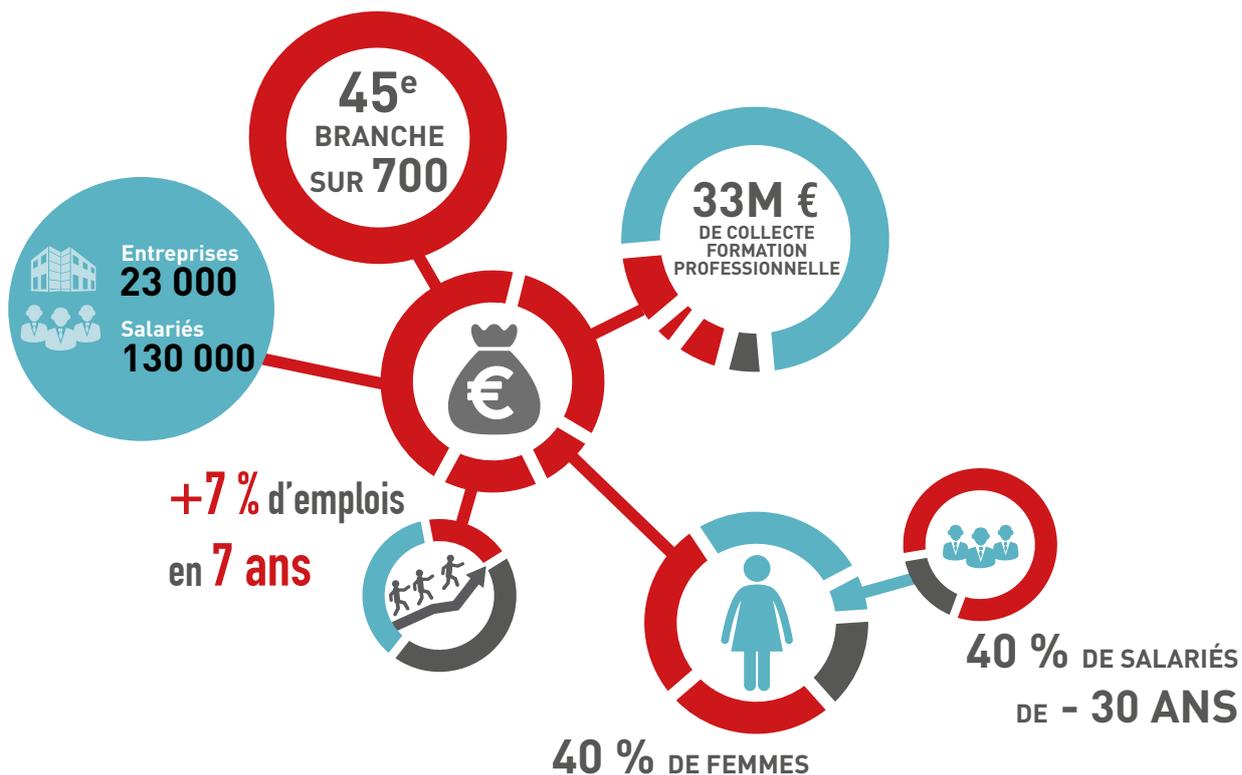
17,5 M
LICENCIÉS

22 500 000
PRATIQUANTS

317 000
Associations

4 M
Bénévoles

LA BRANCHE DU SPORT



LA FILIÈRE ÉCONOMIQUE

35 MDS DE CHIFFRE
D'AFFAIRES

1,74 %
PIB

7 MDS
DE VALORISATION
DE L'ENGAGEMENT BÉNÉVOLE



16 PROPOSITIONS POUR DYNAMISER L'EMPLOI DANS LE SPORT

CONSACRER LA SPÉCIFICITÉ DU SPORT

- 1** Inscrire la spécificité du sport dans la loi française
- 2** Protéger la réglementation relative à l'encadrement de l'activité sportive
- 3** Adapter la législation relative à l'égalité professionnelle et à l'emploi des travailleurs handicapés
- 4** Favoriser la reconversion des sportifs de haut niveau et professionnels en mettant en place des dispositifs d'épargne salariale adaptés
- 5** Officialiser le dialogue social européen

ENCOURAGER LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI

- 6** Pérenniser les dispositifs d'allègements de charges permettant la création d'emplois de qualité
- 7** Prévoir un volet formation à la fonction employeur intégré au dispositif des emplois aidés

OPTIMISER LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DYNAMISER L'APPRENTISSAGE

- 8** Créer un guichet des métiers du sport dans chaque territoire
- 9** Co-construire et articuler les dispositifs de certification
- 10** Dynamiser l'apprentissage en adaptant son régime aux particularités du secteur

VALORISER L'ENGAGEMENT DES DIRIGEANTS EMPLOYEURS BÉNÉVOLES

- 11** Créer une carte de dirigeant employeur bénévole labellisée par le ministère en charge des Sports
- 12** Valoriser le bénévolat dans le Compte Personnel d'Activité (CPA)
- 13** Assouplir la législation relative aux congés visant à exercer une activité de dirigeant employeur bénévole
- 14** Octroyer des trimestres de retraite à certains dirigeants employeurs bénévoles

FACILITER L'ORGANISATION DES ÉVÈNEMENTS SPORTIFS

- 15** Reconnaître un temps sportif adapté à l'organisation des compétitions sportives
- 16** Assouplir la législation sociale lors de l'organisation d'un événement sportif



CONSACRER LA SPÉCIFICITÉ DU SPORT

L'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne le 1^{er} décembre 2009 marque une solide avancée dans la reconnaissance de la spécificité de l'activité sportive, en offrant une base juridique aux actions de l'Union européenne dans le domaine du sport à travers les articles 6 et 165 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE).

À la libre circulation et à la libre concurrence, s'ajoute désormais une reconnaissance plus large du sport qui englobe ses dimensions sociales et éducatives. Cette spécificité du sport devrait être explicitement reconnue et inscrite dans la loi française pour être mieux prise en compte lors des travaux parlementaires et permettre d'adapter certaines dispositions législatives à cette spécificité.

PROPOSITION 1

Inscrire la spécificité du sport dans la loi française

L'article 165 du Traité de Lisbonne reconnaît l'importance de contribuer à la promotion des enjeux européens du sport, tout en prenant en compte ses spécificités, ses structures fondées sur le volontariat

ainsi que sa dimension sociale et éducative. Une telle reconnaissance devrait être consacrée dans la loi française afin que cette spécificité soit mieux prise en compte dans les travaux parlementaires.

PROPOSITION 2

Protéger la réglementation relative à l'encadrement de l'activité sportive

La réglementation de l'activité sportive s'est construite progressivement à partir de 1948 (enseignement du ski et guides de montagne), jusqu'à la loi relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives de 1984, plusieurs fois modifiée et désormais codifiée, ainsi que ses textes d'application. Trois raisons impérieuses d'intérêt général constituent le fondement de la réglementation : la sécurité, la santé et la protection des consommateurs.

des risques très spécifiques ou concernent des publics fragiles (notamment des publics mineurs) - que morale, avec la vérification de l'honorabilité, la finalité de la qualification professionnelle.

Il convient donc que l'évaluation de la profession d'éducateur sportif, en cours par la Commission européenne, garantisse ces acquis.

Le Code du sport fait de la sécurité, tant physique - en particulier lorsque les activités encadrées présentent

PROPOSITION 3

Adapter la législation relative à l'égalité professionnelle et à l'emploi des travailleurs handicapés

Le sport est une activité économique étroitement liée aux impératifs et aux aléas de la compétition sportive, dont la nature et les conditions d'exercice ont une incidence nécessaire sur les conditions d'emploi, de travail, de rémunération ainsi que sur les garanties sociales des sportifs et de leurs entraîneurs.

sportives soit le plus souvent interdite ou impossible et que la pratique sportive à haut niveau implique, par nature, des athlètes disposant de leur pleine capacité physique.

Il conviendrait que cela puisse être le cas pour l'application des dispositions législatives relatives, notamment, au calcul des effectifs dans les clubs sportifs.

Les partenaires sociaux ont tenu compte de cette réalité dans les négociations intervenues dans la branche, en particulier le fait que la mixité dans les compétitions

PROPOSITION 4

Favoriser la reconversion des sportifs de haut niveau et professionnels en mettant en place des dispositifs d'épargne salariale adaptés

Les dispositifs d'épargne collectifs existants ne sont pas adaptés à la spécificité de la carrière des sportifs professionnels, en particulier, sa brièveté, qui les conduit souvent à concentrer une grande partie des revenus de leur vie professionnelle sur les quelques

années de leur vie sportive. Une adaptation des systèmes d'épargne salariale permettrait de favoriser leur reconversion.

PROPOSITION 5

Officialiser le dialogue social européen

L'Europe est une dimension incontournable du sport. La libre circulation des biens et des personnes a conduit à une forte imbrication des économies et des emplois qui nécessite une harmonisation garante d'une juste concurrence et d'une sécurité renforcée

pour les salariés. Sous cet angle, la création d'un comité sectoriel pour le dialogue social dans le sport constituerait une avancée significative vers une gouvernance sociale du sport en Europe.





ENCOURAGER LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI

Le sport est un secteur dynamique et créateur d'emplois (dont une large partie n'est pas délocalisable). Bien que récente, la branche du sport couvre 23 000 entreprises employant environ 130 000 salariés (données GAREF-CAFEMAS 2013). Grâce à une professionnalisation croissante, l'emploi sportif salarié a fortement progressé au cours des 20 dernières années : dans le privé, selon l'IRDS, il a connu, entre 1993 et 2010, une croissance de 75 %.

Néanmoins, ces emplois sont encore trop souvent précaires et à temps partiel.

Pour permettre aux employeurs du sport de poursuivre le développement et la professionnalisation de ce secteur, il est nécessaire que l'Etat puisse mettre en œuvre des dispositions de soutien permettant la création d'emplois de qualité.

PROPOSITION 6

Pérenniser les dispositifs d'allègements de charges permettant la création d'emplois de qualité

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2015 a abrogé les arrêtés instituant les assiettes forfaitaires dans tous les secteurs d'activité.

Le dispositif « Impact emploi », créé en 1998, est régulièrement menacé de disparition alors qu'il facilite la prise en charge globale des formalités de gestion d'un salarié dans une association par l'intermédiaire d'un tiers de confiance.

L'assiette forfaitaire, comme le dispositif « Impact emploi », sont des éléments essentiels de l'équilibre économique de nombreuses associations. Leur remise en cause mettrait en péril des milliers d'emplois. Il est donc indispensable de définitivement pérenniser ces dispositifs.

PROPOSITION 7

Prévoir un volet formation à la fonction employeur intégré au dispositif des emplois aidés

La spécificité des structures de la branche du sport (pour la grande majorité associatives, disposant de faibles budgets et n'employant pas ou peu de salariés) et leur nécessaire professionnalisation (augmentation et diversification des pratiques sportives, concurrence accrue) impliquent qu'elles aient massivement recours aux différents dispositifs d'emplois aidés.

Pour faciliter l'appropriation de ces dispositifs par les dirigeants employeurs bénévoles, il est proposé de prévoir un volet formation à la fonction employeur intégré au dispositif des emplois aidés.

Cela favoriserait la transformation de ces emplois en emplois pérennes à l'issue du dispositif.





OPTIMISER LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DYNAMISER L'APPRENTISSAGE

Dans un secteur dans lequel l'emploi sportif est réglementé, la construction d'une politique de formation présente un enjeu déterminant.

Les fonds de la formation professionnelle représentent aujourd'hui près de 33 millions d'euros de collecte pour la branche professionnelle du sport.

Ces fonds sont pilotés et mobilisés par les partenaires sociaux en direction des publics concernés selon des objectifs arrêtés conjointement : participer à la professionnalisation des structures, développer l'emploi de qualité et accompagner les acteurs de la branche tout au long de leurs parcours professionnels.

Les carrières sont parfois courtes et la pratique sportive exigeante, la formation doit être l'occasion de se préparer aux évolutions et d'anticiper les nécessaires transitions professionnelles. Dans cet esprit, il est indispensable de penser des articulations et que l'ensemble des partenaires soient associés à la construction de la filière de formation dans le sport. La visibilité et la lisibilité des dispositifs accessibles doivent également être améliorées.

PROPOSITION 8

Créer un guichet des métiers du sport dans chaque territoire

La diversification des certificateurs, ouverte par la loi Lamour du 1^{er} août 2003, offre des perspectives intéressantes en matière d'évolution des profils d'emploi mais peut également avoir pour effet un brouillage et une complexification des modalités d'accès aux métiers du sport, aux différentes filières de formation et leur articulation.

Il apparaît ainsi indispensable de centraliser l'information sur l'emploi et la formation professionnelle afin de faciliter les démarches et l'identification des bons interlocuteurs.

PROPOSITION 9

Co-construire et articuler les dispositifs de certification

La branche du sport se caractérise par un nombre important d'emplois réglementés. La filière de certification est, dès lors, essentielle pour l'essor des emplois et leur meilleure adéquation à l'offre.

Pour faciliter les articulations nécessaires à la favorisation des parcours professionnels et l'accès à des emplois de qualité, la filière de certification doit être co-construite.

Les partenaires sociaux représentent l'ensemble des acteurs impactés par cette filière et sont les

garants de sa cohérence. Dès lors, ils doivent être systématiquement associés à la création de toute nouvelle certification.

La Commission Professionnelle Consultative des métiers du sport et de l'animation devrait, par exemple, dans sa composition et ses modalités de décision, offrir une plus large place aux partenaires sociaux. Ceux-ci sont en lien direct avec les différents acteurs du champ et leur connaissance du secteur, tout comme leur expertise, devraient être mieux reconnues.

PROPOSITION 10

Dynamiser l'apprentissage en adaptant son régime aux particularités du secteur

La voie de l'apprentissage favorise une insertion professionnelle progressive et peut constituer une réponse adaptée à la question de la formation des jeunes dans les métiers du sport.

Ce dispositif est particulièrement intéressant pour la branche car les formations aux diplômes sportifs s'appuient sur une approche métier et sur l'existence d'une filière complète permettant d'accueillir les jeunes quel que soit leur niveau. Pourtant, le recours à l'apprentissage est assez limité dans le secteur du sport (2 177 apprentis en 2016) car son régime n'est pas adapté à sa spécificité et qu'il peut être concurrencé par d'autres dispositifs plus attractifs.

Au vu du nombre de bénévoles engagés dans les structures du sport (4 millions de bénévoles animent les

317 000 associations sportives), accorder à ces derniers le statut de maître d'apprentissage constituerait un véritable levier de développement de l'apprentissage dans le secteur.

Pour être efficace, cette mesure devra être assortie de la prise en compte, parmi les exigences requises pour devenir maître d'apprentissage, de l'expérience bénévole au même titre que l'expérience professionnelle exigée à l'article R6223-24 du Code du travail.

Il pourrait également être envisagé de permettre aux centres de formation des clubs professionnels de bénéficier d'une partie de la taxe d'apprentissage pour poursuivre la mise en œuvre du double projet sportif et éducatif.



VALORISER L'ENGAGEMENT DES DIRIGEANTS EMPLOYEURS BÉNÉVOLES

Entre 12 et 14 millions de Français consacrent, chaque année, une partie de leur temps libre à l'exercice d'activités bénévoles et plus de 20 millions de Français (près d'un Français sur trois) sont par ailleurs adhérents d'une association.

Animées par plus de 4 millions de bénévoles, les 317 000 associations sportives réparties sur le territoire sont vectrices de lien social et leur caractère d'intérêt général est reconnu.

Sur la base d'une enquête qu'il a réalisée en 2015, montrant les principales attentes et préoccupations des dirigeants bénévoles, le CoSMoS s'est attaché à analyser la faisabilité des orientations souhaitées par les répondants afin d'aboutir à l'amélioration du statut des dirigeants employeurs bénévoles.

De nombreuses actions d'information et de formation ont été menées et une contribution conventionnelle spécifique a été mise en place afin de permettre aux dirigeants employeurs bénévoles d'avoir accès aux dispositifs de financement de la branche du sport.

Pour autant, d'autres actions restent à conduire.

PROPOSITION 11

Créer une carte de dirigeant employeur bénévole labellisée par le ministère en charge des Sports

De nombreux dirigeants indiquent manquer de reconnaissance, par la société civile, de leur engagement de dirigeants employeurs bénévoles.

L'édition d'une carte du dirigeant employeur bénévole, sous certaines conditions, pourrait permettre de reconnaître et valoriser leur engagement ainsi que leur apport sociétal, entretenir leur fidélité et leur motivation à s'impliquer, assurer la pérennité du

mouvement associatif, et indirectement favoriser le développement de l'emploi dans le secteur.

À l'image du ministère de la Santé qui récompense le dévouement des donneurs de sang bénévoles par une reconnaissance spécifique depuis 2002, les dirigeants bénévoles pourraient solliciter l'octroi d'une carte par le ministère des Sports, décernée, le cas échéant, au cours d'une cérémonie organisée en lien avec les associations locales.

PROPOSITION 12

Valoriser le bénévolat dans le Compte Personnel d'Activité (CPA)

L'objectif du Compte Personnel d'Activité est de donner à chaque salarié les moyens de construire son parcours professionnel.

Un Compte Engagement Citoyen (CEC), créé au sein du CPA depuis la loi Travail d'août 2016, recense ainsi toutes les activités bénévoles ou volontaires.

Mais l'activité bénévole pourrait encore être davantage valorisée. Ainsi, le temps passé à l'exercice d'une activité bénévole pourrait ouvrir des droits supplémentaires au sein de ce CPA (droit à la formation par exemple :

abondements, déplaçonnements dans l'utilisation du Compte Personnel de Formation...).

Les dirigeants employeurs bénévoles pourraient ainsi obtenir une contrepartie profitable à leur investissement, dans la mesure où ils pourraient se former et donc acquérir des compétences utiles dans la gestion de leur association (et de l'emploi) ou auprès de leur employeur.

PROPOSITION 13

Assouplir la législation relative aux congés visant à exercer une activité de dirigeant employeur bénévole

L'enquête, menée par le CoSMoS en 2015, révélait un déficit de temps pour les personnes salariées investies dans la gestion d'une association en tant que bénévoles. S'il existe déjà des congés dits « de représentation » et « d'engagement associatif », ceux-ci sont aujourd'hui réservés à certaines catégories de dirigeants associatifs et sont relativement méconnus.

Ces congés pourraient ainsi être élargis aux bénévoles exerçant la fonction de gestion du personnel dans les associations employeurs, et non aux seuls dirigeants représentants légaux ou siégeant dans les organes de direction des associations.

Il pourrait aussi être imaginé un aménagement de la durée des congés, qui différerait selon la taille de l'entreprise d'appartenance du bénévole (exemple : 9 jours par an et par personne pour un salarié d'une entreprise de plus de 1 000 salariés ETP, etc.) ou le maintien de la rémunération du salarié partant en congé bénévole dans les entreprises employant un certain seuil de salariés.

PROPOSITION 14

Octroyer des trimestres de retraite à certains dirigeants employeurs bénévoles

Une grande partie des bénévoles déplorent le « manque de renouvellement » et le vieillissement dans leurs rangs, ainsi que la difficulté à impliquer des jeunes et/ou actifs dans le milieu associatif. Or, il ne peut y avoir de pratique de l'activité sportive sans bénévoles. Il est donc indispensable de soutenir l'engagement bénévole en valorisant le temps qui lui est consacré.

L'octroi de trimestres de retraite aux dirigeants employeurs bénévoles actifs inciterait les populations plus jeunes à davantage pérenniser leur engagement associatif.

Ce dispositif ferait écho à la prise en compte des périodes de « service civique » dans le calcul des droits à la retraite des personnes disposant de ce statut.

En effet, si les personnes réalisant un service civique n'ont pas le statut de salarié, l'ensemble des trimestres

de « service civique » effectués sont pris en compte au titre de l'assurance retraite, via un effort de l'État qui prend en charge la quasi-totalité des cotisations afférentes.

Des critères relativement restrictifs seraient bien entendu nécessaires, afin que cette mesure conserve un caractère de récompense et ne concerne que les dirigeants employeurs bénévoles réellement impliqués. Il conviendrait donc de retenir des critères d'ancienneté, de réalité de l'exercice des fonctions au sein d'une association employeur, et d'en plafonner l'octroi.





FACILITER L'ORGANISATION DES ÉVÈNEMENTS SPORTIFS

Le sport participe au rayonnement de la France à travers le monde. La réussite sportive des athlètes français dans toutes les grandes compétitions sportives permet de porter les valeurs du sport au-delà des frontières. Formidable vecteur de partage, de solidarité et de développement personnel, le sport sert un intérêt général qui doit être reconnu.

Les grands événements internationaux contribuent aussi au développement économique des territoires concernés et au développement de l'emploi.

Afin que notre pays puisse conserver un rôle majeur dans l'organisation des compétitions sportives, la législation sociale doit faciliter, et non contraindre, l'organisation d'événements internationaux. Ce sont donc temps de travail, contrats spécifiques, et procédures administratives qu'il faut adapter aux exigences de l'organisation de la compétition sportive.



PROPOSITION 15

Reconnaître un temps sportif adapté à l'organisation des compétitions sportives

L'activité de certains employeurs du sport consiste notamment à organiser ou à participer à des manifestations sportives. L'ampleur de ces manifestations peut varier d'une structure à l'autre, d'un événement à l'autre, et en fonction des disciplines. Les compétitions peuvent avoir lieu en France ou à l'étranger et, bien souvent, elles se déroulent sur plusieurs jours.

Dans une telle situation, les employeurs sont systématiquement confrontés aux problématiques liées à l'inadéquation entre l'application de la

législation relative à la gestion du temps de travail et les contraintes posées par l'organisation d'une compétition sportive.

Par conséquent, afin de sécuriser les employeurs et leurs salariés, il conviendrait de créer un dispositif de gestion du temps de travail adapté à la compétition. Cela pourrait consister en la création d'un « forfait jour » spécifique « grand événement », et en l'assouplissement des dérogations aux règles relatives aux durées maximales de travail et aux durées minimales de repos.

PROPOSITION 16

Assouplir la législation sociale lors de l'organisation d'un événement sportif

La capacité des structures sportives à organiser des événements de grande envergure est une chance pour la France.

La candidature de Paris à l'organisation des JO de 2024, et de la France à tout autre grand événement sportif, doit être soutenue. Nous pourrions même ajouter qu'elle doit être encouragée et facilitée.

Or, les dispositions légales et réglementaires en matière sociale sont inadaptées aux contraintes pesant sur l'organisation d'un événement sportif international. Il pourrait être envisagé d'en faciliter l'application pendant tout le temps (organisation, livraison et finalisation) de l'évènement sportif. Cela pourrait consister, par exemple, en l'assouplissement des formalités administratives que doivent accomplir les

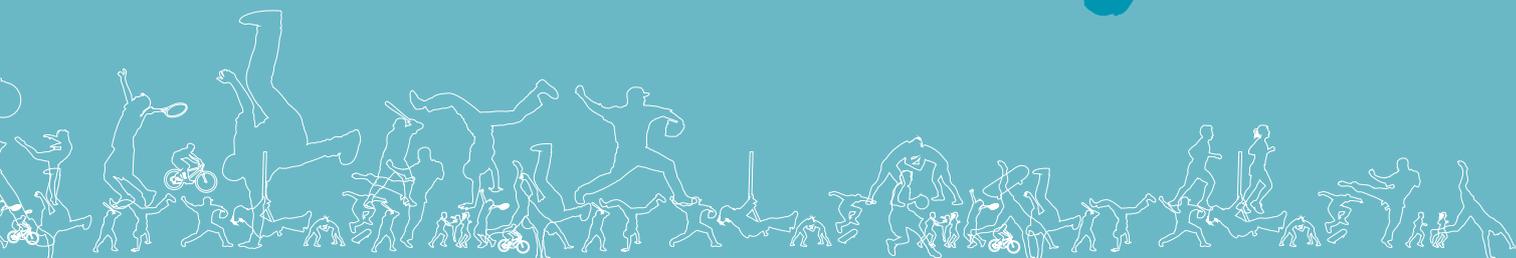
entreprises ou les équipes internationales accueillies le temps de la compétition, ou en la création de nouvelles formes de contrat de travail adaptées au format des événements internationaux en amont et en aval de l'évènement.

Enfin, les organisateurs d'événements sportifs de grande ampleur s'appuient sur la participation des bénévoles (6 500 bénévoles retenus sur plus de 22 500 candidatures pour l'Euro 2016). Toutefois, leur situation nécessite d'être sécurisée au préalable avec les administrations concernées qui ne prennent pas toujours en compte la spécificité du secteur. La reconnaissance légale de la pratique du bénévolat entourant l'organisation d'une compétition sportive permettrait de sécuriser les organisateurs.



Mai 2017

LES PROPOSITIONS DU CoSMoS POUR DYNAMISER L'EMPLOI DANS LE SPORT



conseil social
du mouvement sportif

1, avenue Pierre de Coubertin
75640 Paris cedex 13
Tél. : +33 (0)1 58 10 06 70

www.cosmos.asso.fr