



Conseil d'Administration des 2 – 3 décembre 2005

- Présents : Monique Ansquer, Gilles Basquin, Evelyne Beccia, Jacques Bettenfeld, Joël Delplanque, Marcel Dijoux, Jean-Pierre Feuillan, Georges Format, François Garcia, Michel Grout, Jean-Pierre Habay, Laurent Jançon, Alain Koubi, Jean Laterrot, Jean-Claude Legal (le3), Jean Lelong, Christian Liénard, Odile Marcet, Claude Perruchet, Michel Persiaux, Jean-Paul Renaud, Patricia Saurina, Francis Serex, Jacques Taillefer
- Excusés : Grégory Anquetil, Francis Arnault, Jean-Charles Bouillot, Jean Férygnac, Pierre-Michel Ferry, Jean-Claude Moreau, Véronique Pecqueux-Rolland, Claude Scarsi, Alain Smadja
- Absent : Claude Bouligaud
- Assistent : Jean-Pierre Lacoux, Olivier Mangin

sous la présidence de André Amiel

Vendredi 2 décembre

La séance est ouverte à 16h30, au siège de la FFHB.

1 – En préambule à sa réunion et en présence du personnel fédéral, le Conseil d'Administration assiste à une présentation de l'avancement du projet informatique et de la maquette de l'application, au cours de laquelle interviennent Claude Perruchet, Cyril Collin, Philippe Soupirot et Olivier Mangin (annexe 1).

Lors du débat qui suit cette présentation, il est annoncé que, pour faciliter le travail des Ligues lors de l'installation de l'application, la Fédération a décidé de prendre en charge la saisie de 275 000 fiches individuelles correspondant au nombre de licences compétitives de la saison 2004 – 2005.

2 – Suite aux décès de Jean-Pierre Echeverry, ancien joueur emblématique de l'équipe de France et ancien CTR, et de Thierry Ngninteng, joueur de club du Tremblay en France, le Conseil d'Administration adresse à leurs familles et à leurs proches ses plus sincères condoléances.

3 – Le procès verbal de la réunion du Conseil d'Administration des 4 et 5 mars 2005 est adopté.

4 – Organisation du Mondial féminin 2007

4.1 – Le Président André Amiel rend compte des premiers travaux :

- organisation générale calquée sur celle qui a donné satisfaction en 2001, structures nationales : comité national d'organisation, comité de direction, direction opérationnelle, et structures locales : comités locaux d'organisation, cellules opérationnelles, avec une réelle féminisation.
- décision du Bureau Directeur, le 16 octobre, de retenir la candidature de Mr Michel Jacquet pour le poste de directeur opérationnel.

- validation par le Bureau Directeur de la composition du comité de direction : André Amiel, Monique Ansquer, Philippe Bana, Evelyne Beccia, Jacques Bettenfeld, Alain Koubi, Christine Maillet, Marie-Odile Mally, Véronique Pecqueux-Rolland, Brigitte Penati, Patricia Saurina, Jacques Taillefer, auxquels s'ajouteront un conseiller du Président et un représentant de la DTN.

- établissement du calendrier prévisionnel pour le choix des sites :

- envoi du cahier des charges pour les organisateurs locaux avant le 15 novembre 2005,
- retour des candidatures pour le 15 décembre 2005,
- analyse des dossiers et visite de tous les sites par un groupe d'experts en janvier 2006,
- audition de tous les candidats par le comité de direction entre le 6 et le 10 février 2006,
- choix des sites le 18 février 2006,
- et, enfin, validation par l'IHF.

Plusieurs intervenants considèrent que le délai du 15 décembre pour le retour des dossiers de candidature est trop court.

- le comité national d'organisation, qui, autour du Bureau Directeur, comprendra des représentants du Ministère chargé des sports, du CNOSF, de l'IHF ainsi que des représentants des comités locaux d'organisation, sera mis en place après le choix des sites.

4.2 – Le Président André Amiel rend compte de sa rencontre, le 25 novembre, avec la mairie de Paris, dont la volonté d'implication dans cet évènement est grande. La collaboration FFHB/mairie de Paris sera décrite dans une convention (subventionnement sur deux années budgétaires, participation forte aux actions de développement avec, en particulier, l'implication d'Odile Marcet, professeur d'EPS à la ville de Paris et membre du Conseil d'Administration de la FFHB, mise à disposition de moyens municipaux dans les domaines de l'affichage, des transports, des locaux, ...).

4.3 – Le Président André Amiel rend compte de sa rencontre, le 28 novembre, avec le Conseil Régional d'Ile de France, lui aussi très favorable à une collaboration avec la FFHB sur cet évènement, par l'intermédiaire, également, d'une convention.

5 – Assemblée générale 2006

5.1 – Michel Grout fait le bilan des vœux reçus : 36 vœux émanant de 13 Ligues, et concernant principalement les domaines suivants : mutations d'arbitres et de joueurs, règlement général des compétitions nationales, droits de formation, utilisation de la carte fédérale, règlement disciplinaire, licenciés de moins de 9 ans, réunion des secrétaires généraux.

L'ensemble des vœux a été transmis aux commissions nationales et au Conseil des Présidents de Ligues par l'intermédiaire d'Alain Jourdan. Le bilan des différents avis sera fait lors de la réunion du Comité Directeur des 10 et 11 février.

5.2 – Georges Format présente les premières propositions émanant des groupes de travail sur les thèmes transversaux.

a) Obligations

Georges Format exprime que le concept actuel, en décalage avec les modes de fonctionnement en place, qui créent des tensions regrettables entre l'étage national et les autres niveaux, le bilan très négatif qui peut être dressé, sont autant d'éléments qui concourent à induire une thématique fondée sur des approches considérablement évolutives. Dès lors, de manière très symbolique, le terme « obligations » doit disparaître du vocabulaire et être remplacé par un vocable ou une expression plus en rapport avec le concept général de développement, à partir d'exigences minimales dans les domaines traditionnels : sportif, technique, arbitrage.

Mais, au-delà, d'autres paramètres doivent être intégrés dans le projet, qui seront des indicateurs complémentaires, identifiant l'investissement du club.

Ainsi, sera établi un inventaire du potentiel du club correspondant aux exigences du niveau de compétition considéré, établissant des « crédits » selon des critères à élaborer, crédits pouvant temporairement pallier des déficits dans un ou plusieurs domaines.

A l'issue de cette intervention, André Amiel souhaite qu'un document reprenant l'ensemble des propositions soit rapidement diffusé aux membres du Conseil d'Administration.

Christian Liénard, membre du groupe de travail, s'étonne que des propositions puissent être faites sans que le groupe n'ait été réuni et sans qu'il y ait eu débat. Il regrette qu'un document sur ce sujet qu'il a adressé à Jacques Charlet, pilote du groupe, n'ait pas été pris en compte.

Georges Format répond qu'une réunion du groupe de travail est prévue le 8 décembre pour débattre des propositions élaborées par Jacques Charlet.

Joël Delplanque suggère que, lors de cette réunion, le groupe travaille sur la base de trois documents : celui de Jacques Charlet, celui de Christian Liénard, et un document de Jean-Claude Moreau, qui a lui aussi apporté une contribution au projet.

b) Proportionnalité hommes/femmes

Georges Format présente les résultats d'une enquête réalisée par Marie-Christine Biojout auprès des Ligues (13 réponses), des Comités (35 réponses) et des clubs (1153 réponses), qui montre que :

- 16 % des Présidents de club, 53 % des secrétaires généraux et 45 % des trésoriers sont des femmes,
- 26 % des membres des Conseils d'Administration des Comités et 29 % des membres de leurs Bureaux Directeurs sont des femmes,
- 21 % des membres des Conseils d'Administration des Ligues et 19 % des membres de leurs Bureaux Directeurs sont des femmes.

Marie-Christine Biojout a échangé avec les membres de son groupe pour établir une série de dix principes dont la déclinaison serait susceptible de permettre de participer à la réussite de l'objectif recherché, après avoir affirmé que devoir passer par des obligations n'est pas la meilleure solution pour arriver au respect statutaire des « quotas » :

- 1) s'orienter le plus rapidement possible vers une proportionnalité lors des rassemblements des instances (assemblées générales des Comités, des Ligues et de la FFHB). Dans un premier temps, une femme, au moins, incluse dans la délégation FFHB de l'assemblée générale 2006, serait opportune et marquerait par cette décision la volonté du système de donner la place qu'elles méritent à nos adhérentes dans l'organisation de nos structures. Certes, la conséquence financière n'est pas anodine, mais, les perspectives prochaines de composition proportionnelle sont suffisamment fortes pour exiger un effort correspondant à l'enjeu.
- 2) mise en place au sein de la FFHB d'un groupe relais « ensemble pour la parité ».
- 3) rencontrer les femmes dirigeantes des Ligues, des Comités et des clubs.
- 4) mise en place de formations pour les femmes dirigeantes.
- 5) mise en place d'une campagne de communication.
- 6) veiller à l'application des statuts
- 7) s'orienter vers la proportionnalité dans toutes les organisations de manifestations.
- 8) s'orienter vers un changement du mode de fonctionnement (positionnement des réunions dans des créneaux horaires mieux adaptés à la vie familiale, par exemple).
- 9) habituer les jeunes filles à devenir dirigeantes le plus tôt possible (moins de 16, moins de 18).
- 10) profiter de l'opportunité du Mondial féminin 2007 pour d'ores et déjà avoir la proportionnalité dans les structures d'organisation.

c) Réorganisation des vœux

Georges Format présente le résultat de la réflexion menée par le groupe de travail piloté par Alain Jourdan.

La circulation des vœux sollicite l'ensemble des instances dirigeantes mais, aussi, le Conseil des Présidents de Comité, le Conseil des Présidents de Ligue et le groupe de coordination.

La contribution recherchée de chacun vise à déboucher sur un consensus à l'égard des propositions, ce qui permettra un déroulement de l'assemblée générale plus serein, sans doute, plus profitable aux réflexions, aux échanges, aux débats, qui donneront une meilleure connaissance des problématiques et de leurs solutions à un grand nombre de participants soucieux d'avoir des réponses pragmatiques à leurs difficultés quotidiennes.

Une plus grande concertation et une synergie plus importante dans la préparation de l'assemblée générale fédérale conditionneront une plus grande rapidité et efficacité, permettant, notamment, la diffusion du document préparatoire dans des conditions de stress diminuées, ce qui rendra la tâche du secrétaire général plus aisée.

Georges Format indique que, dans le cadre de sa mission, il réunira les Présidents de commission début 2006, pour organiser les propositions reçues, les harmoniser et déboucher sur un document préalable de synthèse, avec navettes avec le Conseil des Présidents de Ligue et le Conseil des Présidents de Comité, préfigurant le document final, soumis au Conseil d'Administration précédant l'assemblée générale. Si, malgré tout, des interprétations différentes demeuraient dans l'analyse des vœux, il serait toujours possible et, sans doute, nécessaire, de présenter les textes faisant débat afin de les soumettre à la décision de l'Assemblée Générale.

d) Cumul des mandats

Georges Format présente le résultat de la réflexion menée par le groupe de travail piloté par Jean-Paul Renaud.

Le groupe s'est principalement attaché, dans un premier temps, à définir les notions de mandat électif et de fonction non élective.

- Mandat électif : « Mandat s'exerçant pour une durée statutaire donnée à un licencié de la FFHB suite à une élection intervenue lors d'une assemblée générale. »

Cette définition ne concerne que les instances fédérales (Comité, Ligue, Fédération) et internationales (EHF, IHF).

Les responsabilités exercées au sein des clubs ou d'organismes sportifs divers (CDOS, CROS, CNOSF, OMS...) ne sont pas à prendre en compte dans les règles de cumul.

- Fonction non élective : « Toute responsabilité accordée par une instance fédérale ou internationale suite à des compétences personnelles objectives (s'appuyant soit sur des qualifications, soit sur des formations régulières) permettant à son titulaire d'être le représentant de cette instance durant une période donnée (au minimum une saison) »

Cette définition ne peut être « lisible » que si elle est accompagnée de la liste des fonctions à prendre en compte. Le groupe a ainsi établi une première liste indicative de fonctions à ne pas retenir comme fonctions non électives (fonctions directement liées au jeu, fonctions exercées « es qualité », fonctions temporaires, certaines fonctions liées à un organisme disciplinaire) et de fonctions à retenir comme fonctions non électives (délégué, conseiller d'arbitres, membre de droit d'un conseil d'administration, membre de commission). La discussion est bien sûr encore ouverte sur ce sujet, en particulier en ce qui concerne les membres de commission, pour lesquels plusieurs solutions restent envisageables.

L'application de la règle, en toute logique très ferme au plan national, devrait s'assouplir au sein des structures départementales, dont la population d'adhérents est quelquefois modeste, générant mécaniquement un potentiel réduit de dirigeants, dans la nécessité d'occuper des fonctions diverses, en contradiction avec la règle générale.

Il semblerait que cette modulation transversale ne concerne que très peu, voire pas du tout, l'étage régional mais dont l'osmose avec l'étage fédéral rentre dans le champ des interrogations.

Demeurent à finaliser les modalités de la mise en œuvre de cette règle qui, à l'évidence, conditionne le renouvellement des ressources humaines et leur adaptation à l'environnement contemporain.

A l'issue de l'intervention de Georges Format, le Président André Amiel rappelle que la première priorité concerne la réforme du dispositif des obligations.

6 – Affaires juridiques

Le Président André Amiel et Jacques Bettenfeld font le bilan des affaires closes et en cours.

6.1 – Suite à un accident subi lors d'un match de Handball en 1988, Mlle C. avait assigné la FFHB pour obtenir réparation de son préjudice, considérant que la FFHB ne l'avait pas suffisamment informée des garanties offertes par le contrat d'assurance fédéral. Après deux arrêts de cassation, en 1997 puis 2002, la cour d'appel de Toulouse a, par arrêt du 6 septembre 2005, débouté Mlle C. de ses demandes à l'encontre de la FFHB. La cour a, en effet, jugé que le préjudice causé à Mlle C. ne pouvait être qu'une perte de chance, dont elle ne rapporte cependant pas la preuve. La cour a également débouté la compagnie d'assurance de sa demande de dommages et intérêts à l'encontre de la FFHB.

6.2 – Deux affaires sont actuellement pendantes devant le tribunal administratif de Cergy Pontoise :

- l'une concerne la demande d'indemnisation présentée par le club de Livry-Gargan suite aux arrêts du 8 avril 2003 de la cour administrative d'appel de Paris ayant confirmé l'annulation des décisions fédérales de septembre et octobre 2001 refusant de qualifier trois joueurs du club, évoluant en D1 masculine et percevant par ailleurs des indemnités d'assurance chômage au titre d'une ancienne activité de handballeur.

- l'autre concerne la demande présentée par le club de Villepinte tendant à l'annulation de la décision du jury d'appel du 23 juillet 2004 l'ayant exclu du secteur Elite pour la saison 2004/2005.

Les deux audiences pour ces affaires ont eu lieu le 3 novembre 2005 :

- s'agissant de Livry-Gargan, la FFHB était représentée par son avocat, Maître Bagdi. Le commissaire du gouvernement a proposé au Tribunal d'allouer au club la somme de 237.135 € en réparation des préjudices liés à la perte de chance pour le club de se maintenir en D1 masculine en 2002/2003.

- s'agissant de Villepinte, la FFHB n'était pas représentée, la procédure administrative étant essentiellement écrite. Le commissaire du gouvernement a proposé au Tribunal d'annuler la décision du jury d'appel du 23 juillet 2004, mais la FFHB n'a pas connaissance des motivations l'ayant amené à cette conclusion.

6.3 - Comme il s'y est engagé à l'assemblée générale de Montpellier, le Président André Amiel fait le point sur l'évolution de la situation des placements, effectués en 2002 et 2003 et qui sont apparus à risques au cours de l'exercice 2004. La brigade financière de Paris, avec laquelle la Fédération est en relation permanente, suit le dossier. Le premier placement est dans une impasse (le responsable est, semble-t-il, en détention provisoire !). Pour le second placement, un interlocuteur, de rendez-vous en rendez-vous, fait traîner l'affaire.

7 - Finances

7.1 – Contrôle fiscal

Depuis le 13 octobre dernier, la FFHB fait l'objet d'une vérification de comptabilité par la Direction Générale des Impôts sur les exercices 2002, 2003 et 2004.

Cette vérification concerne principalement l'ensemble des déclarations fiscales (TVA, taxe sur les salaires...). Il est probable que les conclusions de l'inspecteur des impôts soient déposées avant le 31 décembre 2005 pour les trois années.

Depuis la parution de l'instruction du 15 septembre 1998 relatives à la fiscalité des associations, de tous les textes et jurisprudences qui sont venus depuis la compléter, et compte tenu des remarques effectuées par l'inspecteur, l'enjeu pour la Fédération concerne essentiellement la remise en cause de l'exonération des impôts commerciaux et à la requalification éventuelle d'une partie de l'activité fédérale comme devant être assujettie à l'ensemble de ces impôts (impôt sur les sociétés, TVA, taxe professionnelle, taxe d'apprentissage...). Les conséquences de cette interprétation, si elle était retenue, seraient aussi bien financières que stratégiques (impact sur les stratégies d'aides, de développement, de partages de projets avec les Ligues, les Comités et les clubs...), mais aussi organisationnelles (processus d'optimisation fiscale, formation des personnels, management...) ou morales (mise en cause de certaines valeurs, ...).

La Fédération considère que l'ensemble de son activité est gérée de façon désintéressée, qu'elle ne vient en aucune façon concurrencer une entreprise commerciale et que, de plus, elle exerce son activité sans aucune recherche de lucrativité.

Compte tenu de l'état non encore abouti de ce contrôle, il est nécessaire d'attendre les conclusions écrites de l'inspecteur, en préparant l'argumentation destinée à montrer le bien fondé du mode de gestion de l'activité fédérale.

7.2 – Fonds de Mutualisation pour l'Emploi

Monique Ansquer présente la situation de la gestion du fonds de mutualisation pour l'emploi. Comme chaque année, il a été procédé à sa répartition, en essayant de respecter les délais fixés, malgré les retards, les oublis et autres turpitudes ... Ainsi, dès le mois d'avril, les Ligues et Comités ont perçu une somme équivalente à 50% de celle qui leur avait été attribuée la saison précédente.

La complexité du dossier a conduit le groupe ad'hoc à adopter une règle quasi mathématique dont les grands principes ont été exposés dans le courrier qui accompagnait le dossier de conventionnement. Les quelques pondérations effectuées ont respecté ces principes.

Comme annoncé à plusieurs reprises les Ligues engagées dans l'opération Développement Formation Emploi ont été primées (malgré tout de façon modeste au regard de l'investissement demandé)

Le montant du fond de mutualisation pour l'emploi est passé de 340 K€ en 2004 à 552 K€ en 2005 soit une augmentation de 65%.

- 150 k€ ont été consacrés aux renouvellement des équipes par le soutien aux postes de droit privé ouverts pour encadrer les pôles espoirs

- 60 K€ aux postes CTF de Ligue ayant une mission départementale ou remplaçant un CTS dont les missions auprès de la DTN sont permanentes

- 342 K€, soit plus des 2/3, permettent d'aider les Comités à pérenniser leur(s) emploi(s).

A noter que l'aide aux Ligues ultramarines a été considérablement accrue et s'élève désormais à 30 K€.

Lors du débat qui suit cette intervention, l'intérêt du dispositif est confirmé dans la mesure où il n'y a pas, ou peu, de disparitions de postes et où les critères de répartition sont clairs. Il est toutefois réaffirmé que les postes pérennisés doivent contribuer au développement du Handball et que le dispositif doit être évalué en fonction de ses résultats, même si sa réussite ne doit pas se chiffrer uniquement en nombre de licenciés. Une bonne communication sur les objectifs et les contenus du dispositif reste indispensable.

7.3 – Exécution budgétaire 2005

Alain Koubi et Oliver Mangin présentent un bilan de l'exécution budgétaire au 31 octobre 2005 (annexe 2).

A noter :

- qu'en l'absence de situation de référence à fin octobre 2004, la comparaison entre 2004 et 2005 est effectuée entre octobre 2005 et décembre 2004, donc sur des périodes différentes (10 mois en 2005 et 12 mois en 2004),

- que les produits 2005 sont réalisés à près de 90% par rapport au budget prévisionnel, alors que les charges ne le sont qu'à environ 75%, mais que beaucoup d'écritures sont à passer (aides personnalisées, prime d'assurance, écritures d'inventaires, ...),

- et que, donc, le résultat affiché fin octobre n'est pas représentatif de ce que sera le résultat de l'exercice.

La séance est levée à 20h30.

Samedi 3 décembre 2005

La séance est ouverte à 10h.

7 – Finances (suite)

7.4 – Le Conseil d'Administration adopte le règlement actualisé du Fonds d'Investissement Fédéral (annexe 3). Ce règlement sera présenté à l'assemblée générale fédérale d'avril 2006.

7.5 – Le Conseil d'Administration prend connaissance de la maquette du guide financier, troisième fascicule de l'annuaire fédéral (avec les textes réglementaires et le guide sportif). L'objectif de ce guide financier est, d'une part, de supprimer de tous les autres documents toutes les indications tarifaires qu'ils comprennent et, d'autre part, de diffuser plusieurs textes relatifs au domaine financier (cahiers des charges pour l'organisation des phases finales des compétitions nationales et pour l'organisation de rencontres internationales, procédures budgétaires fédérales, règlement du fonds d'investissement fédéral, modèle de plan comptable, ...).

7.6 – Conformément à l'article 37.a) des règlements généraux, le Conseil d'Administration approuve le cahier des charges en vue de conclure, après mise en concurrence, un contrat collectif s'assurance conformément aux dispositions de l'article 38.1 de la loi 84.610 du 16 juillet 1984 modifiée par la loi 2000.627 du 6 juillet 2000 (annexe 4).

8 – Situation en Guyane

Marcel Dijoux rend compte de sa mission dont l'objet était de représenter la FHB à l'assemblée générale constitutive du Comité régional de Guyane qui s'est tenue le 26 novembre, suite à la liquidation judiciaire de la Ligue. Les statuts du nouvel organisme régional ont été adoptés et le nouveau Conseil d'Administration a été élu, de même que le président, Monsieur Sylvio Letard, auquel le Conseil d'Administration de la FFHB adresse ses félicitations et ses encouragements.

Le Conseil d'Administration adresse ses remerciements à Madame Dominique Lalsie pour la qualité de son investissement dans la conduite du processus qui a permis de relancer l'activité Handball dans ce département d'outre – mer.

Il mandate Michel Persiaux pour représenter la FFHB à la prochaine assemblée générale qui doit se tenir fin décembre pour adopter le règlement intérieur et le budget.

9 – Ressources humaines

Le Conseil d'Administration entend une intervention de Jean Dimeo, Directeur de la Fédération Nationale des Clubs Omnisports et membre du Conseil Social du MOuvement Sportif, sur la mise en œuvre de la Convention Collective Nationale du Sport (annexe 5).

10 – Lutte contre le dopage

Laurent Jançon rappelle la règle relative à la publicité des sanctions en matière de dopage :

La FFHB applique le règlement disciplinaire issu du règlement type du Ministère chargé des sports, qui prévoit la publicité des sanctions dans Handinfos, et qui n'interdit pas de faire figurer les mentions patronymiques. Celles-ci sont donc publiées sauf si l'intéressé demande à bénéficier de l'anonymat pour que cette publicité ne porte pas atteinte à sa vie privée.

Cette procédure peut effectivement conduire à des situations inégales, lorsque le sportif ne se présente pas devant la commission, ou lorsqu'il omet de demander l'anonymat.

Le CPLD, saisi des affaires non traitées, ou en souffrance, publie systématiquement les mentions patronymiques sur son site Internet (pas d'anonymat). L'ITHF, à laquelle sont transmises les décisions fédérales, publie également les mentions patronymiques dans son bulletin officiel. La FFHB s'étonne toutefois que seules les décisions françaises soient publiées dans ce bulletin.

La FFHB a donc décidé, dans l'attente d'un nouveau texte à paraître après la transformation prochaine du CPLD en APLD (Agence de Prévention et de Lutte contre le Dopage), et donc d'un lissage des réglementations par l'AMA (Agence Mondiale Antidopage), de s'en tenir aux textes publiés, et d'attirer l'attention des sportifs concernés sur ce point du règlement dans le courrier de convocation devant l'instance disciplinaire.

11 – Assises du Handball

11.1 - Joël Delplanque et Jean-Pierre Feuillan présentent l'avancement de l'organisation des assises du Handball les 23, 24 et 25 juin 2006.

Le site retenu est le site de Seignosse (Landes). Les contenus seront définis en fonction du résultat de l'enquête réalisée par la Sofres. Cette enquête a été conduite :

- auprès de 824 personnes de 15 à 65 ans (grand public) les 22 et 23 novembre ;
- auprès de 611 licenciés et dirigeants du 22 novembre au 2 décembre.

Le rapport analytique de cette enquête sera fourni mi-janvier. A compter de cette date, les travaux sur les contenus seront engagés et portés à la connaissance des Ligues afin qu'elles puissent composer leur délégation en conséquence. Les présidents de Ligue membres du Conseil d'Administration ont souligné l'importance de pouvoir disposer de ces éléments dans les meilleurs délais.

11.2 – Suite à la demande d'une Ligue de pouvoir bénéficier d'un représentant par club (passer sa délégation de 40 à 120 personnes), le Conseil d'Administration confirme que la composition de chaque délégation devrait être élargie à des personnes proches du Handball, pas nécessairement licenciées, de manière à offrir une possibilité d'expression aussi large que possible. Dans ces conditions, il souhaite s'en tenir aux règles énoncées, soit une délégation de 40 personnes par Ligue. Toutefois, au cas où une Ligue ne souhaiterait pas, ou ne pourrait pas, constituer une délégation de cette importance, une partie de son contingent pourrait bien sûr être portée au bénéfice d'une autre Ligue. Ce sujet pourrait utilement être abordé par la prochaine réunion du Conseil des Présidents de Ligue.

12 – Question diverses

Christian Liénard intervient pour faire remarquer que, en couverture du fascicule « Vivre l'esprit associatif » élaboré par la commission nationale de développement, le logo présenté ne comporte que deux étoiles alors que la FFHB peut s'enorgueillir de trois titres mondiaux. François Garcia tient par ailleurs à adresser ses félicitations à la commission nationale de développement pour la qualité du travail effectué pour composer ce document.

La séance est levée à 12h30.

Claude PERRUCHET

A stylized, handwritten signature in black ink, consisting of a large, looped 'C' and 'P' followed by a horizontal line.

Secrétaire Général

André AMIEL

A handwritten signature in black ink, featuring a large, sweeping 'A' and 'M' followed by a smaller 'I' and 'E'.

Président de la FFHB

Annexe 1




Présentation du 2 décembre 2005

RAPPEL DU CONTENU ET AVANCEMENT DU PROJET

PRESENTATION DE LA MAQUETTE

1




QUELS OBJECTIFS (1/3)

Objectifs multiples :

- 1 - Mettre en place un **système d'information** « métiers » **cohérent** :
 - Meilleure ergonomie
 - Sans dysfonctionnements,
- 2 - Améliorer le **service rendu** auprès :
 - Des utilisateurs du siège de la FFHB
 - Des utilisateurs des structures déconcentrées et les clubs,
- 3 - **Réduire** au maximum **les contraintes techniques** (téléchargement, versions de mise à jour, ...),

4




LE PROJET DE REFONTE DES LOGICIELS METIERS

Présentation du 2 décembre 2005

Pourquoi un nouveau logiciel métiers ?
Quels objectifs ?
Organisation du projet et principaux jalons
Actions en cours
Actions à venir
Quels enjeux ?

2




QUELS OBJECTIFS ? (2/3)

- 4 - Avoir une **base de données centralisée** pour :
 - un réel partage des données entre les structures fédérales,
 - des informations et des états en temps réel,
 - des données fiables,
- 5 - Soulager les structures en terme **d'investissement informatique**, de maintenance et d'administration informatique par la suppression des serveurs et des postes dédiés,
- 6 - Minimiser les traitements manuels et papiers pour améliorer la **qualité** et la **rapidité de traitement de l'information**,
- 7 - **Inclure les clubs** dans le système d'information comme acteurs à part entière

5

POURQUOI UN NOUVEAU LOGICIEL METIERS ?




Les applications « métiers » mises en place par la FFHB en 1998 ont atteint leurs **limites** en terme de :

- fonctionnalités,
- convivialité,
- technologies,
- ...

Ces limites engendrent :

- des **difficultés** récurrentes d'utilisation,
- des **lacunes** en terme de gestion fédérale,
- un **manque de visibilité** sur l'ensemble des données,
- des coûts de maintenance
- ...

3



QUELS OBJECTIFS (3/3)

- 8 - Mettre en œuvre une **solution souple** quant au **lieu d'utilisation** (dans les structures, chez les bénévoles, ...) et au **nombre d'utilisateurs** (plus de restriction sur le nombre de poste pour raison de licence),
- 9 - **Maîtriser / optimiser les coûts d'utilisation**

6

ORGANISATION DU PROJET



Le projet se décompose en 3 parties :

- Le développement applicatif
- L'infogérance (exploitation, hébergement et maintenance)
- L'accompagnement au changement

Les principaux jalons

Décision Assemblée Générale ➤ 16 avril 2005

Développement applicatif

- Démarrage du projet ➤ 2 mai 2005
- Début de la recette ➤ janvier 2006
- Démarrage du site pilote ➤ mars 2006
- Mise en production ➤ 3 juillet 2006
- Début garantie ➤ 3 juillet 2006 (12 mois)

Infogérance

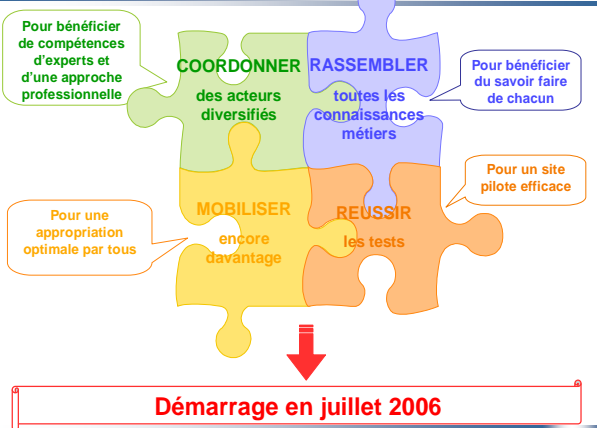
- Démarrage ➤ 2 mai 2005

Accompagnement au changement

- Démarrage ➤ 2 mai 2005

7

LES ENJEUX



10

ACTIONS EN COURS



Développement applicatif

- Maquettage terminé
- Développement de l'application avancé : tests unitaires en cours (APTUS)
- Préparation de la recette FFHB:
 - Rédaction des cahiers de tests fonctionnels
 - Mobilisation du personnel FFHB et du groupe utilisateurs
 - Renfort de l'équipe MOA

Infogérance

- Expertise de la plate forme
- Rédaction des premiers documents : Maintien en Conditions Opérationnelles (MCO), cahier de métrologie etc ...

Accompagnement au changement

- Préparation du bulletin d'information n°4
- Diffusion de la lettre d'information financière n°2
- Présentation au personnel FFHB

8



PRESENTATION DE LA MAQUETTE

Présentation du 2 décembre 2005

Par des membres du groupe utilisateurs

Nadia Barbot
Daniel Houze
Robert Nicolas
Philippe Soupirot

11

ACTIONS A VENIR



Développement applicatif

- Validation des cahiers de tests unitaires APTUS
- Rédaction des procédures de l'outil de formation par le Groupe Utilisateurs
- Formation de l'équipe de testeurs FFHB
- Recette fonctionnelle FFHB

Infogérance

- Validation des premiers documents : MCO, cahier de métrologie etc

Accompagnement au changement

- Bulletin d'information n°5 à paraître dans le Handm ag du mois de mars 2006
- Lettre financière n°3

9

Annexe2

SUIVI BUDGETAIRE EXERCICE 2005 - SITUATION 31/10/05

		CHARGES						
N°	Activités	B 2005	R 2005	Ecart	% de réalisation	R2004 au 31/12	Ecart R05 / R04	Var en %
1	MJS - Performance	3 801 758 €	2 497 002 €	-1 304 756 €	66%	3 768 826 €	-1 271 824 €	-34%
2	MJS - Organisation & Développement	3 328 806 €	2 564 137 €	-764 669 €	77%	2 827 932 €	-263 795 €	-9%
5	Vie Fédérale	1 190 136 €	1 138 061 €	-52 075 €	96%	1 738 313 €	-600 252 €	-35%
6	Relations-Extérieures	570 443 €	398 221 €	-172 222 €	70%	405 481 €	-7 260 €	-2%
7	Secteur d'Elite (LNH)	264 630 €	291 479 €	26 849 €	110%	486 725 €	-195 246 €	-40%
8	Boutique	406 446 €	256 263 €	-150 183 €	63%	392 225 €	-135 962 €	-35%
9	Hand'mag	114 230 €	89 622 €	-24 608 €	78%	201 754 €	-112 132 €	-56%
10	Approches du HB et Documentations Techniques	84 519 €	61 453 €	-23 066 €	73%	124 307 €	-62 854 €	-51%
11	Vidéo	132 043 €	104 417 €	-27 626 €	79%	123 353 €	-18 936 €	-15%
12	Rencontres Internationales +mondial 2007	483 317 €	519 785 €	36 468 €	108%	153 351 €	366 434 €	239%
Total		10 376 328 €	7 920 440 €	-2 455 888 €	76%	10 222 267 €	-2 301 827 €	-23%

		PRODUITS						
N°	Activités	B 2005	R 2005	Ecart	% de réalisation	R2004 au 31/12	Ecart R05 / R04	Var en %
		1 853 000 €	1 473 194 €	-379 806 €	80%	2 029 449 €	-556 255 €	-27%
		1 327 000 €	1 176 611 €	-150 389 €	89%	1 229 754 €	-53 143 €	-4%
		4 521 100 €	4 115 476 €	-405 624 €	91%	4 562 002 €	-446 526 €	-10%
		1 463 891 €	1 340 441 €	-123 450 €	92%	1 507 134 €	-166 693 €	-11%
		164 337 €	139 325 €	-25 012 €	85%	255 734 €	-116 409 €	-46%
		396 000 €	202 740 €	-193 260 €	51%	349 459 €	-146 719 €	-42%
		103 000 €	89 101 €	-13 899 €	87%	138 706 €	-49 605 €	-36%
		86 000 €	81 871 €	-4 129 €	95%	105 132 €	-23 261 €	-22%
		22 500 €	34 954 €	12 454 €	155%	31 787 €	3 167 €	10%
		439 500 €	592 843 €	153 343 €	135%	155 729 €	437 114 €	281%
Total		10 376 328 €	9 246 556 €	-1 129 772 €	89%	10 364 886 €	-1 118 330 €	-11%

		RESULTAT						
N°	Activités	B 2005	R 2005	Ecart	% de réalisation	R2004 au 31/12	Ecart R05 / R04	Var en %
1	MJS - Performance	-1 948 758 €	1 023 808 €	924 950 €	53%	-1 739 377 €	715 569 €	-41%
2	MJS - Organisation & Développement	-2 001 806 €	1 387 526 €	614 280 €	69%	-1 598 178 €	210 652 €	-13%
5	Vie Fédérale	3 330 964 €	2 977 415 €	-353 549 €	89%	2 823 689 €	153 726 €	5%
6	Relations-Extérieures	893 448 €	942 220 €	48 772 €	105%	1 101 653 €	-159 433 €	-14%
7	Secteur d'Elite (LNH)	-100 293 €	152 154 €	-51 861 €	152%	-230 991 €	78 837 €	-34%
8	Boutique	-10 446 €	53 523 €	-43 077 €	512%	-42 766 €	-10 757 €	25%
9	Hand'mag	-11 230 €	521 €	10 709 €	5%	-63 048 €	62 527 €	-99%
10	Approches du HB et Doc Tech	1 481 €	20 418 €	18 937 €	1379%	-19 175 €	39 593 €	-206%
11	Vidéo	-109 543 €	69 463 €	40 080 €	63%	-91 566 €	22 103 €	-24%
12	Rencontres Internationales +mondial 2007	-43 817 €	73 058 €	116 875 €	-167%	2 378 €	70 680 €	2972%
Total		0 €	1 326 116 €	1 326 116 €		142 619 €	1 183 497 €	

ATTENTION EN L'ABSENCE DE SITUATION A FIN OCT 2004 LA COMPARAISON ENTRE 2004 ET 2005 S'EFFECTUE SUR DES DUREES DIFFERENTES (12 mois / 10 mois)

REGLEMENT DU FONDS D'INVESTISSEMENT FEDERAL

CHAPITRE 1 – PRINCIPES GENERAUX

Article 1 : Suite à décision d'assemblée générale, il a été créé, à compter du 1er janvier 1978, un fonds d'investissement commun à la Fédération Française de Handball (FFHB) et à ses organismes régionaux (Ligues régionales) et départementaux (Comités départementaux), dénommé Fonds d'Investissement Fédéral (FIF).

Article 2 : L'objet de ce fonds associatif est de financer des avances de trésorerie consenties par la FFHB au profit des Ligues régionales et Comités départementaux, par décision du Bureau Directeur de la FFHB et sur proposition du Trésorier général.

Article 3 : Les avances ne peuvent être consenties qu'en vue de l'acquisition de biens immobiliers, ou de l'aménagement de locaux administratifs dont les Ligues ou Comités sont propriétaires, et/ou de l'acquisition de matériel ou d'équipements destinés au développement de la pratique du Handball. Dans tous les cas, les opérations visées doivent directement concerner des activités entrant dans l'objet social de la Ligue ou du Comité.

Article 4 : Comme tout fonds associatif, le FIF peut être augmenté ou diminué par décision de l'Assemblée générale de la FFHB.

Article 5 : En cas de dissolution du FIF, le Bureau Directeur de la FFHB, sur proposition du Trésorier général et de la Commission des finances, propose à l'Assemblée générale fédérale la répartition des fonds du FIF.

CHAPITRE 2 – FONCTIONNEMENT DU FONDS D'INVESTISSEMENT FEDERAL

Article 6 : Le fonds ainsi constitué est entretenu et/ou développé :

- au crédit : par les remboursements, dans les conditions fixées par le Bureau Directeur de la FFHB sur proposition du Trésorier général, des avances consenties par la FFHB,
- au débit : par le financement des avances décidées par le Bureau Directeur de la FFHB sur proposition du Trésorier général.

Article 7 : Le Trésorier général est tenu sur demande d'une instance dirigeante fédérale de présenter oralement un rapport sur la situation du FIF, sur l'évolution et le niveau de ses financements et sur le fonctionnement particulier des avances consenties.

Il a la responsabilité des moyens comptables à mettre en place pour le suivi des opérations et le contrôle permanent que le Bureau Directeur de la FFHB doit pouvoir exercer sur la situation du FIF.

Article 8 : La Ligue régionale et/ou le Comité départemental concerné par une avance doit respecter les échéances de versement et de remboursement définies par le Bureau Directeur lors de la décision d'octroi d'une avance FIF.

Ces échéances donnent lieu à la conclusion, entre la FFHB et l'organisme concerné, d'une convention définissant les modalités de réalisation d'une avance FIF.

Tout manquement grave au respect de l'une des modalités ainsi arrêtées pourra être sanctionné par décision du Bureau Directeur et, le cas échéant, après avis de l'Assemblée générale fédérale.

Les biens acquis par une Ligue régionale ou un Comité départemental grâce à une avance FIF sont inaliénables pendant toute la durée de l'avance.

CHAPITRE 3 – PROCEDURE DES DEMANDES D’AVANCES DE TRESORERIE

Article 9 : La Ligue régionale ou le Comité départemental sollicitant une avance au titre du FIF doit obligatoirement être à jour de toutes ses obligations financières vis à vis de la FFHB prévues par les Statuts et règlements fédéraux en vigueur au moment de la demande.

Article 10 : Les plafonds d’une avance FIF sont fixés à 10 000 € lorsque l’avance concerne l’acquisition de matériels ou l’aménagement de locaux et à 50 000 € lorsqu’elle concerne l’acquisition de biens immobiliers.

Le montant d’une avance FIF ne peut pas être supérieur au montant des réserves constituées par la Ligue régionale ou le Comité départemental concerné et constatées au bilan de l’année n-1.

Le cumul d’avances FIF pour un même organisme est autorisé, sous réserve que le montant total des avances ne dépasse pas les plafonds précités.

La durée de remboursement d’une avance FIF, fixée par le Bureau Directeur de la FFHB, doit être comprise entre 1 et 5 ans s’agissant des investissements en matériels, et entre 1 et 8 ans s’agissant des acquisitions d’immeubles ou les aménagements de locaux administratifs.

Article 11 : Pour des opérations de grande envergure nécessitant de gros financements de la part d’une Ligue régionale ou un Comité départemental, le Bureau Directeur de la FFHB pourra, sur proposition du Trésorier général, autoriser ladite Ligue ou ledit Comité à intégrer les montants d’une avance FIF dans son dossier de demande d’emprunt bancaire.

Article 12 : Les demandes d’avance FIF peuvent être présentées à tout moment de l’année au Trésorier général de la FFHB, qui sera chargé de la constitution du dossier technique.

Elles devront être accompagnées, à peine d’irrecevabilité :

- d’un rapport exposant les motifs de l’achat ou de l’investissement envisagé,
- de toutes pièces justifiant le coût de l’achat ou de l’investissement envisagé,
- des décisions du conseil d’administration de l’organisme demandeur concernant l’achat ou l’investissement envisagé,
- de propositions quant à la durée de remboursement compte tenu des règles fixées à l’article 10 ci-dessus,
- du bilan ou compte d’exploitation du dernier exercice clos.

Une fois recevable, tout dossier de demande d’une avance FIF est soumis pour avis, par le Trésorier général de la FFHB, à la Commission des finances puis présenté au Bureau Directeur.

Le dossier complet devra être parvenu au Trésorier général au plus tard 30 jours avant l’une des dates de réunion du Bureau Directeur de la FFHB telles que fixées par lui-même dans son calendrier annuel de réunion.

Article 13 : La décision d’octroi d’une avance FIF est de la compétence du Bureau Directeur de la FFHB. Celui-ci ne peut engager de sommes supérieures aux montants totaux disponibles au titre du FIF à la date de la demande.

Article 14 : Les décisions du Bureau Directeur de la FFHB concernant le fonctionnement du FIF et/ou l’octroi d’une avance FIF sont prises à la majorité absolue des membres présents.

Elles sont notifiées à l’organisme concerné par le Secrétaire général de la FFHB.

Les cas non prévus par le présent règlement sont de la compétence exclusive du Bureau Directeur de la FFHB, qui statue par des décisions non susceptibles de recours internes.

Le présent règlement a été approuvé par la Commission des finances de la FFHB le 26 novembre 2005, puis par le Conseil d’administration le 2 décembre 2005.

Il sera présenté, pour information, à l’Assemblée générale fédérale d’avril 2006.

RENOUVELLEMENT DU CONTRAT D'ASSURANCE FEDERAL

DOCUMENT DE CONSULTATION

La présente mise en concurrence a pour objectif de conclure un contrat collectif s'assurance conformément aux dispositions de l'article 38.1 de la loi 84.610 du 16 juillet 1984 modifiée par la loi 2000.627 du 6 juillet 2000.

1 - Contexte

La Fédération Française de Handball est une association déclarée régie par la loi du 1er Juillet 1901, reconnue d'utilité publique et agréée par le Ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie Associative.

Elle est composée de 2415 associations affiliées (au 31 mai 2005), regroupée au sein de 95 Comités départementaux métropolitains, de 24 Ligues régionales métropolitaines et de 8 Ligues régionales ultramarines.

Elle a compté en 2004 – 2005 environ 275 000 licenciés ayant une pratique annuelle régulière (hors pratique événementielle).

2 – Déroulement de la consultation

2.1 – Remise aux candidats

Le présent document, validé par le Conseil d'Administration de la FFHB le 3 décembre 2005, sera transmis aux courtiers et compagnies d'assurance retenus par la FFHB à compter du 3 janvier 2006.

2.2 – Réception des propositions

Sur la base des éléments ci-dessous, chaque candidat élaborera un contrat et les propositions financières associées qui devront être remis ou adressés à la FFHB avant le 3 février 2006

2.3 – Eléments financiers

Les éléments financiers seront décomposés comme suit (voir paragraphes 3 et 4) :

2.3.1 – Garantie de base

- Responsabilité civile : cotisation individuelle par catégories d'âge pour les joueurs et par catégorie de licence pour les autres licenciés

- joueurs de plus de 16 ans
- joueurs de 9 à 16 ans
- joueurs de moins de 9 ans
- licences « corporatif »
- licences « loisir »
- licence « dirigeant »

- licences « découverte » (*licence attribuée aux jeunes pratiquants de moins de 16 ans, qui participent à la découverte de l'activité Handball durant une saison au sein d'un club ou sous l'égide d'une structure fédérale. Elle autorise la*

participation à des tournois amicaux, à diverses épreuves de promotion, relevant d'une pratique non compétitive)

- licence « événementielle » (licence attribuée aux pratiquants qui participent à une manifestation organisée par un club affilié, dont l'organisation a été autorisée par une instance fédérale, un Comité ou une Ligue. Elle n'est valable que pour une seule manifestation et n'est pas renouvelable).

- Accidents corporels : cotisation individuelle par catégories d'âge et de licence, voir ci-dessus.

- Assistance : cotisation individuelle

2.3.2 – Garanties optionnelles

- Option 1 : cotisation individuelle

- Option 2 : cotisation individuelle

- Option 3 : cotisation individuelle

- Assurance multirisque pour les locaux et/ou les installations sportives occupés et/ou utilisés par les structures mentionnées en 3.1 : cotisation par structure ou type de structure

- Assurance mission aux véhicules des dirigeants et /ou transporteurs bénévoles : cotisation par structure

- Assurance spécifique souscrite par la Fédération pour les membres des équipes de France : cotisation individuelle selon description du paragraphe 4.4.

2.4 – Analyse des propositions

2.5 – Négociation avec les candidats

2.6 – Choix du candidat retenu

Critères : Contenu technique de l'offre
 Prix
 Existence d'une plateforme de gestion spécifique

2.7 – Validation par le Conseil d'Administration le 4 mars 2006

2.8 – Décision d'attribution par l'Assemblée Générale le 8 avril 2006.

3 - Garanties de base

3.1 - Activités garanties

Les activités garanties sont les suivantes :

- la pratique et l'enseignement du Handball et de ses disciplines dérivées, connexes et complémentaires.

- l'exercice d'autres activités dans le cadre fédéral, même si celles-ci ne relèvent pas directement du domaine sportif.

3.2 – Responsabilité civile

Cette garantie concerne la responsabilité civile de la FFHB, des Ligues régionales, des Comités départementaux, des associations affiliées et des licenciés, ainsi que la responsabilité civile des dirigeants, quelle qu'en soit la nature, pouvant lui incomber dans le cadre des activités garanties. Elle doit couvrir en particulier les dommages corporels, les dommages matériels et immatériels consécutifs, les dommages immatériels non consécutifs.

3.3 – Accidents corporels

Cette garantie concerne pour les licenciés et dans le cadre des activités garanties :

- Le versement d'un capital en cas de décès, conforme au minimum légal.
- Le versement d'un capital en cas d'invalidité permanente totale ou partielle, conforme au minimum légal.
- Le remboursement des frais de traitement médicaux et chirurgicaux, des frais pharmaceutiques (complément à 100% du tarif de convention sous déduction du régime obligatoire).
- Le remboursement, à concurrence des frais réels, des soins et prothèses dentaires, pour un montant minimum de 150 € par dent, sans plafond, hors intervention du régime obligatoire et autres mutuelles et assurances.
- Le remboursement, à concurrence des frais réels, des frais d'optique, pour un montant minimum de 150 € par sinistre, hors intervention du régime obligatoire et autres mutuelles et assurances.
- Le remboursement des dépassements d'honoraires médicaux et chirurgicaux (majoration de 50% des lettres clés).
- La prise en charge intégrale du forfait hospitalier.
- Le versement de frais de remise à niveau scolaire pour un montant minimum de 30 € par jour.

3.4 - Assistance

Cette garantie, dans le cadre des activités garanties, le rapatriement et le transport sanitaire, la présence auprès d'un licencié hospitalisé à l'étranger, les frais médicaux à l'étranger, le rapatriement ou le transport du corps en cas de décès.

4 - Garanties optionnelles

Ces garanties seront souscrites séparément et individuellement soit par les structures mentionnées en 3.1, soit par les licenciés eux-mêmes.

4.1 – Extension des garanties de l'assurance accidents corporels

4.1.1 – Option 1

- Doublement des garanties de base en cas de décès et d'invalidité permanente ;
- Doublement des prises en charge des dépassements d'honoraires médicaux et chirurgicaux ;
- Doublement des garanties de base concernant les soins dentaires et l'optique ;
- Attribution d'indemnités journalières d'un montant de 30 € en cas de perte de salaire justifiée, sans franchise ;
- Prise en charge des frais supplémentaires causés par l'hospitalisation non pris en charge au titre des garanties de base.

4.1.2 – Option 2

- Triplement des garanties de base en cas de décès et d'invalidité permanente ;
- Triplement des prises en charge des dépassements d'honoraires médicaux et chirurgicaux ;
- Triplement des garanties de base concernant les soins dentaires et l'optique ;
- Attribution d'indemnités journalières d'un montant de 60 € en cas de perte de salaire justifiée, sans franchise ;
- Prise en charge des frais supplémentaires causés par l'hospitalisation non pris en charge au titre des garanties de base.

4.1.3 – Option 3 (réservée aux licenciés sous contrat professionnel)

- Quadruplement des garanties de base en cas de décès et d'invalidité permanente ;
- Quadruplement des prises en charge des dépassements d'honoraires médicaux et chirurgicaux ;
- Quadruplement des garanties de base concernant les soins dentaires et l'optique ;

- Attribution d'indemnités journalières d'un montant de 90 € en cas de perte de salaire justifiée, sans franchise ;
- Prise en charge des frais supplémentaires causés par l'hospitalisation non pris en charge au titre des garanties de base.

4.2 – Assurance multirisque pour les locaux et/ou les installations sportives occupés et/ou utilisés par les structures mentionnées en 3.1.

Cette option a pour objet de garantir contre l'incendie, l'explosion, les dégâts des eaux, le vol, le bris de glace, les dommages électriques, le bris de machines informatiques (avec ou sans portables), les locaux ou les installations sportives occupés de façon permanente ou occasionnelle par la Fédération, les Ligues régionales, les Comités départementaux et les associations affiliées.

Elle sera valorisée par tranches de capital mobilier et par m² de surface développée.

4.3 – Assurance mission aux véhicules des dirigeants et /ou transporteurs bénévoles

Cette option a pour objet de garantir (responsabilité civile et dommages), sans conducteurs désignés, les risques liés à l'usage de leur véhicule par les dirigeants et/ou les transporteurs bénévoles (licenciés ou non) dans le cadre de missions effectuées par ceux-ci pour le compte de la Fédération, d'une Ligue régionale ou d'un Comité départemental.

4.4 – Assurance spécifique souscrite par la Fédération pour les membres des collectifs nationaux

L'objet de cette option est de garantir les joueurs et les joueuses des équipes de France A masculine et féminine en cas de décès, d'incapacité temporaire de travail et de perte définitive de licence, lorsqu'ils participent à des stages et des compétitions avec les équipes de France (déplacements compris).

Un capital de 156 000 € est versé en cas de décès. Il est réparti pour deux tiers au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) par le joueur ou la joueuse, et pour un tiers au club français avec lequel il(elle) est sous contrat à la date du décès.

Un capital de 210 000 € est versé en cas de perte définitive de licence. Il est réparti pour deux tiers au joueur ou à la joueuse, et pour un tiers au club français avec lequel il(elle) est sous contrat à la date de l'arrêt de travail.

La référence pour le versement des indemnités journalières en cas d'incapacité temporaire de travail est le salaire net mensuel du joueur ou de la joueuse, plafonné à 25 000 €. La cotisation sera établie par tranche de 1500 € de salaire net mensuel.

5 – Durée du contrat

Le contrat sera souscrit pour une durée ferme de un an à compter du 1^{er} juillet 2006. Il se renouvellera chaque année par tacite reconduction pour une durée maximale de cinq ans, sauf résiliation par l'une ou l'autre des parties dans les conditions prévues. Il sera caduc le 30 juin 2011.

6 - Territorialité

Le contrat devra produire ses effets dans le monde entier

Les acteurs de la négociation

- Ont participé les organisations suivantes :
 - pour les salariés : FO, CFDT, CGT, CFTC, CGC, UNSA, FNASS, CNES.
 - pour les employeurs : CNEA et COSMOS



1

jeudi 22 décembre 2005

Chapitre 1 : Champ d'application

La notion des avantages acquis (AA)

- **Définition : avantages individuels et collectifs**
 - Droit déjà ouvert et pas seulement éventuel ;
 - Individuels cad dont les salariés ont personnellement bénéficiés
 - Collectif cad dont les salariés bénéficient en tant que collectivité
- **Valeur juridique : nature conventionnelle de l'AA même si résulte d'un usage, d'un engagement unilatéral ou encore de l'application volontaire d'une convention collective**
- **Comment détecter l'avantage le plus favorable ?**
 - Comparaison de « chaque ensemble d'avantages se rapportant à la même cause » ;
 - Comparaison pour l'ensemble des bénéficiaires d'un avantage



4

jeudi 22 décembre 2005

Le champ d'application de la CCN Sport

Affirmation de la création de la branche sport : le champ d'application

- Article 1.1 - champ d'application: « la convention collective du sport règle [...] les relations entre les employeurs et les salariés des entreprises exerçant leur activité principale dans l'un des domaines suivants:
 - organisation, gestion et encadrement d'activités sportives ;
 - gestion d'installations et d'équipements sportifs ;
 - enseignement, formation aux activités sportives et formation professionnelle aux métiers du sport ;
 - promotion et organisation de manifestations sportives ... »



2

jeudi 22 décembre 2005

Chapitre 1 : Champ d'application

L'entrée en vigueur de la CCN Sport

- **Application de la CCN Animation depuis avant le 31 décembre 1998**
 - Droit d'option ouvert
- **Application volontaire d'une autre convention collective :**
 - Procédure de dénonciation
 - Maintien des avantages acquis
- **Application d'un accord d'entreprise**
 - Procédure de dénonciation
 - Maintien des avantages acquis



5

jeudi 22 décembre 2005

Chapitre 1 : Champ d'application

La notion d'activité principale

- Une convention collective unique pour tous les salariés
- Les indices :
 - Code APE
 - Chiffre d'affaires
 - Nombre de salariés équivalent temps plein



3

jeudi 22 décembre 2005

Chapitre 2 : Dialogue social et paritarisme

Commissions paritaires

- Commission mixte paritaire
- Commission paritaire nationale emploi formation
- Commission paritaire d'interprétation
- Commission paritaire de prévention, d'hygiène, de sécurité et de veille sanitaire
- Commission paritaire de dialogue social



6

jeudi 22 décembre 2005

Fonds d'aide au développement du paritarisme

- **Objet:**
 - Rembourser les frais de participation aux travaux de la branche ;
 - Financement des organisations paritaires
 - Mise en œuvre d'étude de branche (CEP Sport ?)
- **Coût :**
 - Cotisation de 0,05% MSB avec un versement minimum de 3€
 - Auprès d'UNIFORMATION



7

jeudi 22 décembre 2005

ENJEUX

Offrir aux employeurs la possibilité de conclure certains types de contrats dont le recours n'est possible que si une convention collective le prévoit.



10

jeudi 22 décembre 2005

Commission paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF)

- **Définir la politique d'emploi et formation de la branche, c'est-à-dire :**
 - Définition des orientations de la branche
 - Définition des critères de prise en charge en matière de formation professionnelle
 - Proposer des taux de cotisations au titre de la formation
 - Piloter les OPCA Agefos PME et UNIFORMATION
 - Création de Certificats de qualification professionnelle (CQP)



8

jeudi 22 décembre 2005

CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

- Recours privilégié au contrat à durée indéterminée
- Le contrat de travail est établi par écrit et comporte des mentions obligatoires :
 - la date d'embauche
 - la dénomination de l'emploi,
 - le lieu de travail,
 - le groupe de classification,
 - le salaire de base,
 - **travail le dimanche,**
 - **les conditions particulières de travail et notamment les périodes où le salarié sera amené à accomplir des sujétions particulières (ex. haute activité)**
 - les différents avantages en nature (ex : le logement de fonction)
- Toute modification du contrat de travail fait obligatoirement l'objet d'un avenant au contrat
- Période d'essai: ouvriers – 1 mois, techniciens – 2 mois, cadres – 3 mois :
 - renouvellement possible mais motivé



11

jeudi 22 décembre 2005

Définition des conditions du DS dans la branche

- **Délégués syndicaux: cf code du travail**
 - Heures de délégation entre 7 et 49 salariés : 2H/mois
- **Délégués du personnel :**
 - Abaissement du seuil de déclenchement des élections : 7 salariés équivalent temps plein
 - Entre 7 à 10 salariés : 1 titulaire, entre 11 et 20 : 1 tit + 1 sup
 - Heures de délégation pour les e entre 7 et 10 : 2H/mois et 10H/mois entre 11 et 50 salariés
- **Comité d'entreprise : cf code du travail**
 - financement : fonctionnement 0,2% de la MSB + subvention pour œuvre culturelles et sociales 1% de la MSB



9

jeudi 22 décembre 2005

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

- Absence pour maladie : maintien du salaire net à compter du 4^{ème} jour, pour les salariés ayant + 1 an d'ancienneté, limité au 90^{ème} jour.
- Absence pour maladie professionnelle ou AT : maintien du salaire net à compter du 4^{ème} jour, pour tous les salariés, limité à 180 jours.
- Après ces périodes de prise en charge = régime de prévoyance
- Ces temps d'arrêt de travail indemnisés ouvrent droit au calcul des congés payés



12

jeudi 22 décembre 2005

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

- Versement d'une indemnité de licenciement (sauf en cas de faute lourde ou grave) :

Indemnité équivalente à 1/10 de mois de salaire par année de présence dans l'entreprise.

Cette indemnité est augmentée de :

- 1/10 de mois de salaire pour les années de présence supérieures à 7 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 3/20 de mois de salaire pour les années de présence supérieures à 14 ans d'ancienneté dans l'entreprise.



13

jeudi 22 décembre 2005

CONTRATS DONT LE RECOURS EST PREVU

- **Le contrat de travail intermittent (CDII) :**

- ✓ Nature du poste visé : permanent qui par nature comporte une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.
- ✓ CDI
- ✓ Temps de travail contractuel : 1250 heures sur une période de 36 semaines maximum.
- ✓ Contrat écrit comportant des mentions obligatoires et notamment la répartition des heures à l'intérieur des périodes de travail
- ✓ Rémunération lissée sur l'année

Exemple : éducateur sportif salarié d'une structure soumise à des périodes d'ouverture liée à la saisonnalité climatique, sportive.



16

jeudi 22 décembre 2005

INDEMNITE DE DEPART OU DE MISE EN RETRAITE :

- Versement d'une indemnité en cas de départ à la retraite ;
 - 1½ mois de salaire après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - 2 mois après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - 4 mois après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - 5 mois après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.
- Versement d'une indemnité en cas de mise à la retraite ;
 - pour +60 ans = indem. licenciement + 1/10^e de mois/année de présence
 - Pour -60 ans = indem. licenciement sans pouvoir être < indem départ en retraite



14

jeudi 22 décembre 2005

CONTRATS DONT LE RECOURS EST PREVU

- **Le contrat d'intervention :**

- ✓ CDD
- ✓ Réservé à l'organisation de compétitions ou manifestations sportives nationales ou internationales d'une ampleur exceptionnelle
- ✓ Durée du contrat liée à celle de l'événement sportif
- ✓ La durée de travail pourra être portée à 60 heures par semaine dans la limite de trois semaines consécutives
- ✓ Versement d'une prime d'un montant égal à 10% du montant de sa rémunération totale brute

Exemple : salarié du comité d'organisation de championnat du monde



17

jeudi 22 décembre 2005

CONTRATS DONT LE RECOURS EST PREVU

- **Le contrat de travail à temps partiel:**

- ✓ Contrat dont la durée du travail répartie sur la semaine, le mois ou l'année, est inférieure à la durée de travail conventionnelle (35h)
- ✓ Contrat écrit comportant des mentions obligatoires
- ✓ Heures complémentaires :
 - Possibilité d'imposer au salarié de réaliser des heures complémentaires dans la limite de 10% de l'horaire contractuel et rémunérées au taux normal,
 - Possibilité de recourir à un volant d'heures complémentaires dans la limite maximum de 33% de l'horaire contractuel – accord du salarié nécessaire – majoration de 25%



15

jeudi 22 décembre 2005

ENJEUX

Offrir aux employeurs sportifs tous les outils du droit du travail permettant de faire face :

- à l'ensemble des contraintes prévues au code du travail
- et des situations particulières rencontrées



18

jeudi 22 décembre 2005

Dispositions générales

- Régime des heures supplémentaires: rappel des dispositions du code du travail
 - E +20 salariés :
 - Jusqu'à 8 heures : 25% de majoration
 - Au delà : 50% de majoration
 - E -20 salariés
 - Jusqu' 4 heures : 10% de majoration
 - Entre 4 et 8 heures : 25% de majoration
 - Au delà : 50% de majoration
- Durées maximales journalières et hebdomadaires : la CCNS porte ces durées au seuil maximal autorisé par la loi.
 - 10 voire 12 heures par jour (sous certaines conditions)
 - 48 heures par semaine (sous certaines conditions)



19

jeudi 22 décembre 2005

Temps plein modulé:

- ✓ **Étendue de la modulation :**
 - Sur une année, la durée moyenne de travail ne doit pas dépasser 35h par semaine et dépasser 1575 heures (+JS)
 - Haute activité: durée hebdomadaire égale ou supérieure à 41h mais sur 8 semaines consécutives au maximum
 - Entre deux périodes de haute activité obligation de prévoir au moins 2 semaines à 35h
 - Nombre de semaines travaillées de 48h limité à 14 par an
 - Sur 12 semaines consécutives la durée moyenne de travail ne pourra pas dépasser 44h
 - Pendant les périodes de basse activité: modulation sous la forme de journée ou demi journée non travaillée.



22

jeudi 22 décembre 2005

Repos hebdomadaire et jours fériés :

- ✓ Dérogation à la règle du repos dominical pour les emplois liés directement à la pratique, l'animation, l'enseignement ou l'encadrement d'APS
- ✓ Les salariés travaillant habituellement le dimanche et les jours fériés bénéficient :
 - ✓ soit 2 jours de repos consécutifs par semaine avec dimanche travaillé,
 - ✓ soit de 11 dimanches non travaillés par an , hors congés payés (pour les CDD, calcul au prorata temporis).
- ✓ Les salariés ne travaillant pas habituellement le dimanche bénéficient en cas d'heures effectuées le dimanche ou les jours fériés
 - ✓ soit d'une majoration de 50 % du salaire,
 - ✓ soit d'un repos compensateur équivalent (soit 1 h 30 de récupération par heure travaillée).
- ✓ Lorsque le 1er mai n'est pas chômé : salaire majoré de 100%



20

jeudi 22 décembre 2005

Temps plein modulé :

- ✓ **Programmation :**
 - Obligation d'élaborer un programme annuel indicatif de travail et de fixer des horaires hebdomadaires indicatifs
 - Possibilité de modifier les horaires individualisés en cours de modulation sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours (en cas de non respect de ce délai : droit de refus du salarié)



23

jeudi 22 décembre 2005

OUTILS PERMETTANT DE FAIRE FACE AUX CONTRAINTES RENCONTREES

- **La modulation du temps de travail :**
- ✓ **Objectif:**

Permettre aux entreprises de faire face, avec souplesse et en limitant le surcoût, aux fluctuations d'activités en faisant varier la durée du travail sur l'année
- ✓ **Mise en œuvre:**
 - Consultation des salariés (délégués du personnel)
 - Dispositif applicable aux contrats à temps plein et à temps partiel



21

jeudi 22 décembre 2005

Temps partiel modulé :

- ✓ **Étendue de la modulation :**
 - Durée annuelle du travail ne peut être > à durée contractuelle
 - La durée de travail ne pourra varier en plus ou moins au-delà du tiers de la durée contractuelle hebdomadaire
 - Durée minimale journalière : 2 heures
 - Durée minimale mensuelle : 28 heures
- ✓ **Programmation :**
 - Possibilité de modifier la répartition de la durée du travail sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours.



24

jeudi 22 décembre 2005

OUTILS PERMETTANT DE FAIRE FACE AUX CONTRAINTES LIEES AU TEMPS DE TRAVAIL

▪ Forfaits applicables aux cadres:

- ✓ Forfait annuel en jours : 214 jours maximum (+JS)
- ✓ Forfait annuel en heures : 1575 heures maximum (+JS)



25

jeudi 22 décembre 2005

Formation professionnelle :

Politique de formation de la Branche définie et gérée par la CPNEF.

Modalités de mise en œuvre :

- d'un Plan de formation
 - d'un CIF
 - des contrats de Professionnalisation (Loi du 4 mai 2004 : DIF, contrat de professionnalisation, période de professionnalisation)
- Création d'un observatoire des métiers du Sport.



26

jeudi 22 décembre 2005

OUTILS PERMETTANT DE FAIRE FACE AUX CONTRAINTES LIEES AU TEMPS DE TRAVAIL

▪ Régime d'équivalence :

- ✓ Présence nocturne obligatoire :
 - Rémunération sur la base de 2 heures 30 minutes par nuitée effectuée de 11 heures maximum assortie d'une majoration de 25%.
- Accompagnement et encadrement de groupe:
 - Mission d'accompagnement et d'encadrement comprenant une présence nocturne obligatoire
 - Régime d'équivalence par journée de travail: rémunération sur la base de 7 heures pour une présence de 13 heures maximum.
 - Heures supplémentaires (hors nuitée) au-delà de la 65^{ème} heure



26

jeudi 22 décembre 2005

Les différentes étapes à respecter :

- **Etape 1** : positionner le salarié dans la grille de classification de la CCN Sport
- **Etape 2** : comparer la rémunération actuelle du salarié avec celle prévue dans la CCN Sport
- **Etape 3** : appliquer l'échéancier d'application de la CCN Sport concernant les minima conventionnels de rémunération



28

jeudi 22 décembre 2005

Chapitre 7 : Les congés

- Il est tenu compte des rythmes particuliers dans les périodes de prise des congés payés.

- Amélioration du régime des congés pour événements familiaux.



27

jeudi 22 décembre 2005

▪ Rémunérations :

- rémunérations mensuelles ou annuelles (pour les cadres sup) garanties

▪ Grille de classification :

- **Tableau normatif** : définition des critères et des conditions de classification et indication des minima garantis

▪ Critères de classification : caractéristique de l'emploi réellement occupé

- Compétences et aptitudes du salariés pour occuper le poste
- Cad prise en compte du degré d'autonomie, de responsabilité et de technicité exigé du salarié



30

jeudi 22 décembre 2005

Classifications et rémunérations (9)

Principe : le diplôme n'est pas un critère classant

« la possession d'un titre, d'un diplôme ou d'une certification professionnelle ne peut servir en soi de prétention à une classification »



31

jeudi 22 décembre 2005

Classifications et rémunérations (chapitre 9)

Exemples d'emplois et niveau de formation / de qualification

Groupes	Enseignement Encadrement Entraînement Animation	Administration	Entretien Accueil Restauration	Repères de certification ou expériences professionnelles
3 Technicien	Educateur sportif Préparateur physique, Formateur	Assistant généraliste Comptable Assistant communication et marketing Statisticien, Infographiste	Technicien maintenance Cuisinier	Baccalauréat BTS, DUT, DEUG, BP, BEES 1, CQP, Expériences professionnelles équivalentes



34

jeudi 22 décembre 2005

Classifications et rémunérations (chapitre 9)

▪ **Rémunérations garanties** : mensuelles ou annuelles (pour groupe 7 et 8)

Groupe 1	employés/ouvriers	1 230€/mois	SMC
Groupe 2	employés/ouvriers	1 322,25€/mois	SMC + 7.5%
Groupe 3	techniciens	1 445,25€/mois	SMC + 17.5%
Groupe 4	techniciens/A.M.	1 537,50€/mois	SMC +25%
Groupe 5	techniciens/A.M.	1 722€/mois	SMC +40%
Groupe 6	cadres	2 152,25€/mois	SMC + 75%
Groupe 7	cadres	30 750€/an	25 SMC
Groupe 8	cadres dirigeants	35 670€/an	29 SMC

- Dispositions pour salariés -10h hebdo : +5% sur Salaire Minimum Conventionnel



32

jeudi 22 décembre 2005

La convention collective nationale du sport

Échéancier d'application des rémunérations minimales conventionnelles

▪ **Concernant les salariés des groupes 1 à 5 (non cadres) :**

- A la date de l'extension 85% du SMC
- Un an après cette échéance 90% du SMC
- Deux ans après cette échéance 100% du SMC

▪ **Concernant les salariés des groupes 6 à 8 (cadres) :**

- A la date de l'extension 75% du SMC
- Un an après cette échéance 85% du SMC
- Deux ans après cette échéance 100% du SMC



35

jeudi 22 décembre 2005

Classifications et rémunérations (chapitre 9)

Groupe	Définition	Repères de compétences		
		Autonomie	Responsabilité	Technicité
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 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 responsable de l'exécution du budget prescrit d'une opération définie.



33

jeudi 22 décembre 2005

La convention collective nationale du sport

Instauration d'une prime d'ancienneté

▪ **Prime de 1% du SMC du groupe 3 :**

- pour les salariés ayant 2 ans d'ancienneté après extension
- puis 1% tous les 2 ans ; limitation à 15%
- pas d'effet rétroactif

▪ **Revalorisation salariale :**

- pour salariés ayant un salaire < SMC et 4 ans d'ancienneté à l'extension
- prime d'ancienneté = 2% du SMC du groupe 3 à la date d'extension, puis 1% tous les 2 ans



36

jeudi 22 décembre 2005

Dispositif offrant aux salariés une couverture sociale complémentaire qui s'ajoute à celle des régimes obligatoires Sécurité Sociale (notamment arrêt de travail).

Coût : 0,73% réparti à 50/50 entre employeurs et salariés



37

jeudi 22 décembre 2005

Couverture des principaux risques :

▪ Indemnisation des salariés non couvert par la Sécurité sociale

- Bénéficiaires : salariés non indemnisés par la SS car ne remplissent pas les conditions d'ouverture de droits en terme de cotisations/d'heures cotisées
- A compter du 4^{ème} jour d'arrêt, ils bénéficient d'une garantie de maintien de salaire jusqu'au 87^{ème} jour d'indemnisation
- Versement à l'employeur d'une indemnité de 50% du salaire de référence pendant la durée légale d'indemnisation



40

jeudi 22 décembre 2005

Couverture des principaux risques :

▪ Incapacité temporaire de travail :

- Maladie/Accident professionnel ou non
- Prise en charge par la SS ou non
- 100% du salaire net du 91^{ème} jour au 1095^{ème}

▪ Décès

- Décès ou invalidité permanente et absolue 3^{ème} catégorie
- Versement d'un capital décès en une fois égal à 100% du salaire de référence



38

jeudi 22 décembre 2005

Gestion du régime conventionnel :

▪ Désignation de 4 organismes de prévoyance

- AG2R, GNP, IONIS et Mutualité française
- Signature d'un protocole de gestion (répartition géographique + règles de gestion des organismes)
- Au plus tard au 1^{er} janvier 2007, les employeurs de la branche devront rejoindre les institutions de la branche et maintenir les avantages acquis par leurs salariés

▪ Convention de co-assurance à venir

- Désignation d'un apériteur
- Mission : Compensation des comptes et mutualisation



41

jeudi 22 décembre 2005

Couverture des principaux risques :

▪ Invalidité 1^{er}, 2nde et 3^{ème} catégorie

- Rente invalidité tant que le salarié reçoit une rente de la SS
- 2nde et 3^{ème} catégorie : 100% salaire net
- 1^{ère} : 50% de la rente versée pour les 2nde et 3^{ème} catégories

▪ L'éducation des enfants en cas de décès ou d'invalidité

- Décès ou invalidité permanente et absolue d'un salarié
- Versement au profit de chaque enfant d'une rente temporaire en fonction de son âge



39

jeudi 22 décembre 2005

Offrir aux employeurs des moyens afin de gérer au mieux ces situations mal appréhendées par le code du travail.



42

jeudi 22 décembre 2005

Les groupements d'employeurs :

- **Ouvrir le dispositif aux employeurs de la branche:**
- **Quelques principes :**
 - **Objet :** placement de main d'œuvre
 - **Responsabilité solidaire des membres du groupements**
 - **Le GE assure toutes ses obligations d'employeur vis-à-vis des salariés mis à disposition**



43

jeudi 22 décembre 2005

Calendrier d'application de la CCN Sport

- Le texte signé est déposé à la Direction départementale du travail ainsi qu'au conseil des prud'hommes de Paris.
- Il est soumis à l'appréciation de la Commission Nationale de la Négociation collective puis proposé, le cas échéant, à l'extension.
- Un arrêté d'extension paraît alors au JO.
- **Suite à l'extension, la convention devient impérativement applicable à toutes les entreprises du champ tel qu'il a été défini.**
- **Coût estimé : 7 à 8% de la masse salariale brute**



46

jeudi 22 décembre 2005

Pluri-activité :

- **Cumul d'emploi est possible à condition de respecter la réglementation relative à la durée maximale du travail autorisée**
- **Cumul emploi public privé possible**
- **Salarié tenu d'informer chacun de ses employeurs sur ses autres engagements contractuels**



44

jeudi 22 décembre 2005

Le Sport Professionnel

DISPOSITIONS GENERALES

Prise en compte d'éléments spécifiques :

- **Activité économique liée aux aléas de la compétition**
- **Brièveté et intensité de la carrière sportive**
- **Dispositions habituelles relatives à l'égalité des sexes inadaptées dans ce domaine**
- **Recours au CDD d'usage obligatoire (maxi 60 mois)**
- **Des accords sectoriels par discipline peuvent être conclus**



47

jeudi 22 décembre 2005

Système d'épargne collectif ouvrant aux salariés la faculté de participer avec l'aide de celle-ci à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières

Dispositif général ouvert à la libre utilisation des entreprises de la branche



45

jeudi 22 décembre 2005

Le Sport Professionnel

Dispositions particulières :

- ✓ Rémunération minimum : 14760 € par an hors avantages en nature
- ✓ Congés payés fixés à 36 jours ouvrables :
 - ✓ dont 19 consécutifs entre le 1^{er} mai et le 31 octobre,
 - ✓ 5 en fin d'année civile comprenant soit le 25/12 soit le 01/01
- ✓ Exploitation de l'image :
 - ✓ Image associée collective, 50% de l'effectif
 - ✓ Image associée individuelle, cf. contrat de travail
 - ✓ Rémunération du droit à l'image ; défini par accord sectoriel
- ✓ Participation aux équipes de France :
 - ✓ Le Sportif remplit une mission confiée par son employeur
 - ✓ La Fédération se préoccupe de la couverture sociale



48

jeudi 22 décembre 2005

