

Travail en réseau suite aux réunions Convention Collective Nationale du Sport

News : mercredi 19 septembre 2007

Réseau CFR : news et nouvelles fiches en ligne

La Convention Collective Nationale du Sport et le Sportif rémunéré

Bien que sur le plan sportif, les disciplines de la FFN restent « amateurs », il n'en demeure pas moins que certains sportifs des structures FFN sont, d'un point de vue social, considérés comme « professionnels » et dépendent ainsi des dispositions du chapitre 12 de la CCNS. Le CFR vient de mettre en ligne une fiche pratique sur ce sujet afin d'éclairer les éventuelles structures concernées. [Plus d'infos...](#)

Rentrée studieuse pour les dirigeants du Comité du Centre

L'ERFAN de la région Centre a organisé samedi 15 septembre 2007 à Chartres le colloque des dirigeants sur le thème de la Convention Collective Nationale du Sport (CCNS) où le Centre Fédéral de Ressources était convié. Une journée riche en échanges sur les pratiques sociales ayant cours au sein des différents clubs qui composent la FFN. Pour plus d'infos sur la CCNS... [Plus d'infos...](#)

En route pour une année olympique avec FFN Direct n°5

Une nouvelle saison commence. FFN Direct, le bulletin d'information sur l'évolution du Plan de Développement Fédéral, demeure présent pour la débiter avec l'ensemble des structures FFN. Dans ce numéro de rentrée, le Congrès Fédéral qui se tiendra les 9, 10 et 11 novembre prochain et la rénovation de l'ENF en sont les principaux thèmes. Bonne saison à tous et bonne lecture ! [Plus d'infos...](#)

L'attestation d'assurance 2007-2008 en ligne

Document fréquemment demandé par les dirigeants des structures affiliées, l'attestation d'assurance pour la nouvelle saison 2007-2008 est en ligne à compter de ce jour dans la rubrique « Responsabilités et Assurances » du Centre Fédéral de Ressources. Cette attestation n'est valable qu'accompagnée du document justifiant de l'affiliation de la structure. [Plus d'infos...](#)

Nouvelle saison : nouveaux statuts et règlements

Adoptés lors de la dernière Assemblée Générale à Marseille, les statuts et le règlement intérieur de la FFN font peau neuve pour la saison 2007-2008 avec une nouvelle nomenclature devant permettre une recherche et une lecture plus aisées des articles. Vous retrouverez ces textes accompagnés des règlements disciplinaires dans la rubrique « Statuts & Règlements ». Bonne saison à tous !!! [Plus d'infos...](#)

Fiches actualisées

- Partie « FFN Direct »
[FFN Direct n°5](#)
- Partie « CCNS »
[Répartition géographique des organismes de prévoyance](#)
[Le Chapitre 12 : le Sport Professionnel](#)
- Partie « Responsabilité et Assurances »
[L'attestation d'assurance de la FFN](#)

News : 14 septembre 2007

Club-Employeur - Régime des heures supplémentaires applicables aux petites structures

A compter du 1er octobre 2007, il est mis fin au régime dérogatoire concernant la distinction entre les entreprises de plus de 20 et de moins de 20 salariés. Désormais, pour toute structure, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la 35ème heure donnent droit de la 1ère à la 8ème heure à un repos compensateur de remplacement

de 1h15 ou une majoration de salaire de 25% au lieu de 10% pour les 4 premières heures. Une fiche sur le temps de travail récapitule ces modifications. [Plus d'infos...](#)

Fiches actualisées

- Partie « Statuts & règlements»

[Les statuts de la FFN](#)

[Le règlement intérieur de la FFN](#)

[Le règlement disciplinaire de la FFN](#)

[Règlement disciplinaire relatif à la lutte contre le dopage](#)

[Statuts types applicables aux Comités Régionaux](#)

[Statuts types applicables aux Comités Départementaux](#)

- Partie « CCNS »

[La Convention Collective Nationale du Sport \(CCNS\)](#)

[La CCNS consolidée et commentée](#)

[Le temps de travail](#)

News : 4 septembre 2007

Modification du régime des heures supplémentaires à compter du 1er octobre 2007

La loi TEPA du 21 août 2007 (loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat) met fin à compter du **1er octobre 2007** au régime dérogatoire concernant la distinction entre les entreprises de plus de 20 salariés et de moins de 20 salariés pour les heures de repos compensateur de remplacement.

Désormais, quelque soit la taille de la structure, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la 35^{ème} heure donnent droit :

- De la 1^{ère} heure à la 8^{ème} à un repos compensateur de remplacement de 1h15 ou une majoration de 25%
- A partir de la 9^{ème} heure à un repos compensateur de remplacement de 1h30 ou une majoration de 50%

La loi ne modifie en rien les règles concernant le repos compensateur obligatoire.

A ce titre, vous trouverez ci-joint (au dessus dans fiches actualisées partie CCNS) la fiche sur le temps de travail prenant en compte ces modifications ainsi que la CCNS commenté et expliquée actualisée.

News : 24 août 2007

CCNS : extension de l'avenant relatif à la revalorisation du SMC

Pas de vacances pour la CCNS puisque le 23 août 2007 l'arrêté portant extension de l'avenant relatif à la revalorisation des Salaires Minimaux Conventionnels a été publié.

Par conséquent, le SMC passe de 1230€ à 1245€ (+1%).

Le salaire du groupe 1 est égal au SMC majoré de 4% soit 1294,80€ brut. Ce qui implique que tous les salariés rémunérés à hauteur du SMIC doivent être revalorisés.

Vous trouverez ci-dessus une CCNS commentée et consolidée reprenant les dispositions de l'avenant modifiant le chapitre 9 et 12 de la CCNS.

News : 12 juillet 2007

Il est désormais inutile de vous rappeler que la CCNS est applicable depuis le 25 novembre 2006 et que son extension a fait l'objet de réserve et d'exclusion. L'arrêté d'extension a donc imposé aux partenaires sociaux de renégocier certaines parties de la CCNS et je tenais à vous faire un petit bilan des avenants qui ont été signés et qui seront applicables très prochainement.

- L'avenant n°5 concernant les salaires a modifié le SMC et la grille des salaires.
 - o Le SMC sera augmenté d'1% au 1^{er} septembre 2007 ainsi qu'au 1^{er} janvier 2008.
 - o Le SMC du groupe 1 est désormais égal au SMC majoré de 4%
 - o Les dispositions finales concernant la mise en œuvre des rémunérations finales est ramené au 1^{er} janvier 2008 au lieu du 25 novembre 2008.
- L'avenant n° 8 sur le contrat intermittent modifie l'article 4.5.3 qui avait l'objet d'exclusion

- L'avenant n°9 sur le contrat à temps partiel réorganise la rédaction de l'article 4.6 sans pour autant modifier le fond.
- L'avenant n°10 sur les sections syndicales modifie l'actuel article qui avait fait l'objet d'exclusion
- L'avenant n°11 vient préciser le problème d'interprétation liée au interruption journalière dans un contrat de travail à temps partiel (art. 4.6.5)
- L'avenant N°16 modifie la partie relative à la modulation du temps de travail.

A l'exception de l'avenant n°5 qui sera applicable dès le 1^{er} septembre, les autres avenants seront applicables dès leur extension.

Bien évidemment, nous ne manquerons pas de vous tenir informer de leur mise en œuvre. Pour vous familiariser avec ces modifications, vous trouverez ci-joint une version consolidée et expliquée de la CCNS reprenant toutes ces modifications.

Naturellement, le CFR demeure à votre écoute pour toutes informations complémentaires,

Infos Site Fédéral

Mardi 3 Juillet 2007 - 22:03

Club employeur : majoration de la réduction Fillon pour les structures de 1 à 19 salariés - À compter du 1er juillet 2007, un aménagement de la loi Fillon est mis en place pour les structures de 1 à 19 salariés. Ainsi, le coefficient maximal de la réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale dite "réduction Fillon" est porté de 0,260 à 0,281. Pour plus d'informations sur le sujet, nous vous invitons à consulter le site de l'URSSAF.

[Plus d'infos...](#)

Lundi 2 Juillet 2007 - 17:08

Club - Employeur : revalorisation SMIC au 1er juillet 2007 - Annoncé depuis plusieurs semaines, le Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC) a été revalorisé par le décret du n° 2007-1052 du 28 juin 2007. Il connaît donc une augmentation de 2,1% portant le SMIC horaire à 8,44 € bruts contre 8,27 € et le SMIC mensuel à 1.280,09 € bruts au lieu des 1.254,28 € qui était applicable depuis le 1er juillet 2006. L'incidence principale de cette réévaluation du SMIC concernant la CCNS est que tout salarié classé dans le groupe 1 de la CCNS devra au minimum être rémunéré sur cette nouvelle base. Plus d'informations sur la CCNS.

[Plus d'infos...](#)

Mardi 5 Juin 2007 - 10:07

Stages et compétitions en Europe : pensez à la C.E.A.M. - Lors des déplacements en Europe, les structures FFN demandent habituellement aux participants de se munir du formulaire E111 en cas de besoin de soins médicaux sur place. Désormais, ce formulaire est remplacé par la Carte Européenne d'Assurance Maladie (CEAM) utilisable dans 29 pays européens et valable une année. Merci au CS les Lilas Natation (93) d'avoir attiré notre attention sur cette information.

15 juin 2007

Le cumul d'emploi pour un fonctionnaire

- le principe est qu'une personne exerçant un emploi public ne peut pas occuper un emploi privé rétribué. Sont visés notamment par cette interdiction les fonctionnaires, agents et ouvriers des services publics de l'Etat, des départements et des communes. (art. L324-1 du Code du travail)
- Une dérogation est permise pour les agents titulaires de la fonction publique employés pour une durée inférieure au mi-temps (Décret n°2003-22 du 6 janvier 2003, ci joint)
- L'exception : l'interdiction du cumul d'emploi ne s'applique pas pour :
 - o La production des œuvres scientifiques, littéraires ou artistiques
 - o Aux expertises et consultations effectués à la demande d'une autorité administrative ou judiciaire ou sur autorisation de l'administration dont les personnes dépendent
 - o Les enseignements ou professions libérales découlant de la nature des fonctions de l'agent. (art. L324-4 du Code du travail). On pourrait dans cette hypothèse admettre que la nature des fonctions d'un agent BEESAN lui permet d'enseigner au sein d'une association

Une réponse ministérielle du 1999 (<http://www.senat.fr/basile/visio.do?id=qSEQ990516453>) reprend ce qui vient d'être énoncé et met en avant la possibilité de recourir à la mise à disposition de fonctionnaires. (Pratique en place dans certaines structures)

Limitation du cumul au titre de la durée du travail

Cependant, en toute hypothèse, un salarié est limité dans sa durée globale de travail, ainsi comme nous l'avions évoqué :

- le principe est qu'aucun salarié ne peut effectuer des travaux rémunérés au-delà de la durée maximale du travail tels qu'elle ressort des lois et règlements en vigueur dans sa profession. Dans notre situation 1607 heures par an ou 35 heures par semaine.
- Les exceptions :
 - o Les travaux d'ordre scientifique, littéraire ou artistique et les concours apportés aux œuvres d'intérêt général, notamment d'enseignement, d'éducation ou de bienfaisance ;
 - o Les travaux effectués pour son propre compte ou à titre gratuit sous forme d'entraide bénévole
 - o Les travaux ménagers de peu d'importance effectués chez des particuliers pour leurs besoins personnels
 - o Les travaux d'extrême urgence dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents ou organiser des mesures de sauvetage.

Par conséquent, un salarié est limité à :

- une journée de travail de 10 heures maximum
- une semaine de travail de 48 heures ou 44 heures par semaine calculées sur une période quelconque de 12 semaines.

La notion d'heures supplémentaires

Elle s'entend par salarié et par entreprise. Ainsi si une personne a deux employeurs, les heures effectuées dans la seconde structure ne seront pas considérées comme des heures supplémentaires.

Une structure qui emploie un fonctionnaire ne pouvant pas l'être au regard de l'article L324-3 du Code du Travail et/ou fait dépasser la durée maximale de travail à un salarié (article L324-2 du code du travail) pourra être sanctionné pénalement en cas de contrôle de l'inspecteur du travail. L'embauche de ce salarié est « illégale »

Conséquences d'un cumul irrégulier d'emplois salariés

Un salarié travaillant déjà à temps plein avec une structure et concluant un autre contrat avec une seconde, le second contrat taché d'irrégularité ne sera pas pour autant considéré comme nul. L'employeur sera tenu de lui verser la rémunération correspond aux heures effectuées.

Que faire pour faire cesser cette irrégularité ?

En cas de cumul irrégulier, il appartient au salarié de choisir l'emploi qu'il souhaite conserver, sous peine de se voir appliquer la procédure de licenciement. (Cass.soc 13/5/1992)

Il appartiendra alors à l'employeur d'inviter le salarié à mettre fin à cette irrégularité. Si l'employeur ne l'invite pas à le faire, il ne pourra pas se prévaloir d'une faute grave (irrégularité du cumul) pour licencier le salarié (Cass. Soc 9/5/1995).

Si une fois invité, le salarié refuse ce choix, on pourra alors considérer son comportement fautif et procéder au licenciement.

Cette interprétation de la loi est plus restrictive qu'elle ne l'est en pratique

En fait un salarié peut effectuer tout au long de l'année une moyenne de 44 heures par semaine. Les heures effectuées au-delà des 35 heures seront comptabilisées comme heures supplémentaires.

(Petit rappel : la notion d'heures supplémentaires s'entend par salarié et par entreprise. Ainsi si une personne a deux employeurs, les heures effectuées dans la seconde structure ne seront pas considérées comme des heures supplémentaires.)

Par conséquent, une personne ayant un employeur à temps plein peut être salariée dans une autre structure 9 heures par semaine maximum.

5 juin 2007

Deux dernières interrogations laissées en suspens suite à notre réunion du 26 mai 2007.

1.- La première concernait la grille de classification et notamment par ce que la CCNS entendait par « encadrement hiérarchique ».

Il semblerait que la notion « d'encadrement hiérarchique » doit être interprétée au sens strict, c'est-à-dire, l'encadrement hiérarchique d'un salarié sur un ou plusieurs autres salariés et

éventuellement de stagiaires (dans nos structures, l'encadrement de stagiaire BEESAN par exemple).

Lorsque je me suis entretenue de ce sujet auprès du COSMOS, ce dernier a semblé exclure la notion d'encadrement hiérarchique lorsqu'un salarié encadre une équipe de bénévole.

Néanmoins, si dans vos structures certains salariés encadrent des bénévoles et que vous souhaitez le prendre en compte pour classer un salarié, rien ne vous y empêche. Cela fait partie du dialogue social !

2.- La seconde concernait la possibilité de recourir à un CDD à la suite d'un contrat d'accompagnement vers l'emploi (CAE).

Le CAE étant lui-même un CDD particulier, la possibilité de contracter un CDD classique avec la personne bénéficiant de ce dispositif à l'expiration de son CAE ne semble pas possible.

En effet, entre deux CDD doit normalement s'écouler un délai au moins égal au 1/3 de la durée du contrat.

Un CAE étant de 24 mois, un délai d'au moins 8 mois est donc requis entre les deux contrats.

De plus, le recours à un CDD doit l'être pour un motif justifié (accroissement temporaire d'activité, remplacement d'une personne en congé). Or, en l'espèce cela n'est pas le cas.

5 juin 2007

Interrogation (réunion du 26/05/07 à Montpellier) sur l'obligation qui existait concernant la visite médicale auquel tout salarié est soumis. En effet, lorsqu'un salarié à plusieurs employeurs doit-il passer une visite médicale pour tout nouvel employeur ?

Il apparaît dans ces situations qu'un nouvel examen d'embauche n'est pas obligatoire :

Lorsque **le salarié est appelé à occuper un emploi identique** (on considère ici que les tâches confiées au travailleur et les conditions de travail sont les mêmes), et que **les employeurs ont conclu un accord prévoyant notamment les modalités de répartition de la charge de la surveillance médicale.** (art. R241-48 du Code du travail)

29 mai 2009

Quelques précisions ou confirmation sur les thèmes évoqués ensemble.

Concernant l'éventuelle rétroactivité des cotisations de prévoyance :

- le groupe AG2R fait un appel à cotisation rétroactif au 1^{er} décembre 2006
- le groupe IONIS également mais nous ne connaissons pas la date
- les groupes GNP et Mutualité Française nous n'avons pas d'informations pour le moment.

La région Poitou-Charentes étant dépendante du GNP, nous vous invitons donc le plus rapidement possible pour obtenir cette information.

Concernant la prime d'ancienneté pour les salariés faisant moins de 10 heures par semaine (grille de l'article 9.2.2), nous vous confirmons que la base du SMC 3 à prendre en compte est bien celle de la grille de l'article 9.2.1

Pour les questions relatives à l'interprétation à donner sur la notion « d'encadrement hiérarchique » et celle plus précise sur la possibilité de conclure un CDD suite à un CAE. Nous recherchons ces informations et ne manquerons de vous les communiquer dans les meilleurs délais.

Enfin, pour ce qui est de la pratique de « l'indemnité de présence sur une compétition » pour les entraîneurs, nous vous confirmons que bien que cette présence fasse l'objet d'une rémunération spécifique, il n'en demeure pas moins que le salarié reste à la disposition de l'employeur et par conséquent que ces heures de présence sont des heures de travail à part entière.

9 mai 2007

Demandes sur l'interprétation à donner des dispositions suivantes :

Lorsque les rythmes des activités sportives l'exigent et conformément aux dispositions du Code du travail, les entreprises ou établissements relevant de la présente convention bénéficient d'une dérogation à la règle du repos dominical, pour les types d'emplois qui sont liés directement à la pratique, l'animation, l'enseignement ou l'encadrement d'activités sportives.

En effet, bon nombre d'entre vous voulez savoir si les agents administratifs pouvaient bénéficier de cette dérogation.

Après renseignements pris, il semblerait que l'interprétation donnée à cette règle soit restrictive.

Ainsi seuls les emplois tels qu'entraîneur et éducateur peuvent bénéficier de cette règle mais malheureusement pas les agents administratifs.

19 avril 2007

Suite aux petits cas pratiques que nous avons faits sur les repos compensateur dont un salarié à temps partiel peut bénéficier en cas d'interruption journalière d'activité, nous nous sommes alors interrogés afin de savoir si le salarié bénéficiait d'un repos compensateur pour tous les jours où il rentrait dans les exceptions de l'article 4.6.5 de la CCNS.

Par exemple, un salarié à 25 % a le planning suivant :

- le lundi : il a 2 coupures dans la journée (donnant droit à 2h par mois de repos compensateur au prorata de l'horaire contractuel soit 30min)
- le mardi : une interruption une coupure supérieure à 2 heures (donnant 3h par mois de repos compensateur au prorata de l'horaire contractuel soit 45 min)

Dans l'éventualité où il y a 4 lundi dans un mois et 4 mardi, devait-on calculer de la manière suivante :

Hypothèse 1 :

4 lundi donnant droit à 2h par mois de repos compensateur au prorata de l'horaire contractuel soit $4 * 30\text{min}$

4 mardi donnant 3h par mois de repos compensateur au prorata de l'horaire contractuel soit $4 * 45\text{min}$

Dans ce cas, le salarié a droit à 5 heures de repos compensateur pour le mois.

Hypothèse 2 :

On prend en compte les interruptions qu'une seule fois pour tout le mois

Le calcul compensateur se calcule de la manière suivant :

Pour le lundi 2h (au prorata de l'horaire contractuel) soit 30 min

Pour le mardi 3h (au prorata de l'horaire contractuel) soit 45 min

Dans ce cas, le salarié a droit à 1h15 min de repos compensateur pour le mois

Après discussion avec le COSMOS, il semble que ces dispositions soient inapplicables en l'espèce et devrait faire l'objet d'un nouvel examen devant la Commission Mixte Paritaire.

Pour l'heure, chaque employeur a donc la liberté de l'appliquer comme il le souhaite. La deuxième hypothèse étant nécessairement plus avantageuse pour l'employeur.

16 avril 2007

Trouver ci-après les conditions d'application de la franchise de cotisation et de l'assiette forfaitaire.

Pour reprendre succinctement ce que le site de l'URSSAF indique (http://www.urssaf.fr/profil/associations/sportive/vos_salaries_-_vos_cotisations/taux_et_montants_01.htm) :

La Franchise de cotisations s'applique à une association, un club sportif :

- employant moins de 10 salariés permanents (sportifs non compris) au 31 décembre de l'année précédente et,
- rémunérant un sportif ou une personne qui assure des fonctions indispensables à la tenue des manifestations sportives (guichetiers,...)

Sont exclus de la franchise :

- le moniteur, l'éducateur ou le professeur enseignant un sport,
- l'entraîneur,

- les dirigeants et administratifs salariés,
- le personnel administratif, médical et paramédical.
- Les arbitres et les juges, à compter du 1^{er} janvier 2007, puisqu'ils dépendent désormais d'un régime spécifique

Ainsi, le nombre de manifestations ouvrant droit au non assujettissement est limité aux 5 premières manifestations de chaque mois, par personne et par organisateur.

La somme franchisée à retenir par manifestation s'élève à 70% du plafond journalier en vigueur lors du versement (104 euros au 1^{er} janvier 2007).

L'Assiette Forfaitaire s'applique uniquement pour le calcul des cotisations de sécurité sociale et concerne un organisateur, une association, un club :

- versant des sommes aux sportifs et personnes assurant des fonctions indispensables à la tenue de manifestation sportive (ainsi si les personnes perçoivent des rémunérations dépassent les plafonds concernant la Franchise de cotisations, l'association peut bénéficier du système de l'assiette forfaitaire)
- versant des sommes aux moniteurs ou éducateurs sportifs travaillant pour l'association.

Sont exclus du forfait :

- les dirigeants et administrateurs salariés
- le personnel administratif, médical et paramédical.

Au regard de ces éléments, dès lors que la structure a conclu un contrat de travail respectant les dispositions de la CCNS et du code du travail, et que le salarié répond à l'un des critères énoncés ci-dessus, l'employeur peut bénéficier des dispositifs relatif à l'allègement de charges sociales.

Afin de connaître les barèmes applicables à ces situations et obtenir de plus amples informations, nous vous invitons tout de même à prendre contact avec l'URSSAF de votre département.

11 avril 2007

Confirmation que le taux d'appel à cotisation pour le régime de prévoyance pour la première année a été minorée à 0,64% (salaires tranche A et B) au lieu des 0,73% mentionnés à l'article 10.8 de la CCNS.

Ce taux d'appel se répartit comme suit :

A la charge de l'employeur :

- 0,10% du salaire brut total destiné au financement de la garantie maintien de salaire du personnel non indemnisé par la Sécurité sociale.
- 0,10% du salaire brut total pour la garantie invalidité
- 0,09% du salaire brut total pour la garantie capital décès
- 0,03% du salaire brut total pour la garantie rente éducation

A la charge du salarié :

- 0,18% du salaire brut total destiné au financement de la garantie incapacité temporaire de travail.
- 0,07% du salaire brut total pour la garantie invalidité
- 0,05% du salaire brut total pour la garantie capital décès
- 0,02% du salaire brut total pour la garantie rente éducation

11 avril 2007

Une question avait été posée sur le repos hebdomadaire. En effet, nous nous étions interrogés de savoir si lorsque le jour de repos n'est pas le dimanche, ce dernier devait-il être obligatoirement être pris le même jour, chaque semaine. Voici un début de réponse à vos interrogations :

L'article L 221-2 du Code du travail dispose qu'il est interdit d'occuper un même salarié plus de six jours par semaine.

Mais que doit-on entendre par semaine ?

L'administration a clairement indiqué qu'il y avait lieu de tenir compte de la semaine civile, celle-ci débutant le lundi à 0 heure (Circ. DRT 19/92 du 7 octobre 1992) et a priori cela n'imposerait pas un congé hebdomadaire à jour fixe.

Cependant, la directive communautaire du 23 novembre 1993 prévoit, sauf dérogation, le principe d'un jour de repos pris au cours de chaque période de 7 jours

Par conséquent, l'absence de référence à la notion de semaine implique que le jour de repos hebdomadaire, s'il n'est pas donné le dimanche, soit donné à jour fixe.

On constate ici qu'il y a un problème d'harmonisation du droit interne avec le droit communautaire qui entraîne quelques des difficultés d'application...

Pour ce qui est des questions relatives aux interruptions journalières pour les contrats à temps partiel, les primes d'ancienneté, et la dérogation du repos dominical pour les agents administratifs, attente de confirmation du COSMOS.

30 novembre 2006

Depuis le 25 Novembre dernier, la Convention Collective Nationale du Sport a été étendue et s'applique désormais à l'ensemble des structures FFN.

Pour votre information, vous pourrez notamment télécharger la CCNS étendue et consulter sur site fédéral, le C.F.R. qui donnera des précisions supplémentaires.

http://www.ffnatation.fr/webffn/cfr_rubriques.php?idact=cfr&idthm=4

http://www.ffnatation.fr/webffn/cfr_rubriques.php?idact=cfr&go=club