

ANNEXE 18

AVENANT RELATIF A LA REVISION DES ANNEXES 14 et 17

PREAMBULE

Les partenaires sociaux de la Commission nationale paritaire de la Convention collective des personnels administratifs et assimilés du football ont signé le 21 mai 2019 un accord de revalorisation des salaires pour les saisons 2019-2020 à 2022-2023 (Annexe 14).

Le 4 juin 2020, les partenaires sociaux, sur proposition du collège « salariés », ont décidé à l'unanimité de reporter les effets de cet accord initialement prévus au 1^{er} juillet 2020 au 1^{er} juillet 2021 (Annexe 17).

En raison de la persistance de la crise sanitaire, doublée de la crise des droits audiovisuels suite à la résiliation du contrat Mediapro, et de ses conséquences économiques sur l'ensemble du secteur du football, les partenaires sociaux, sur proposition du collège « employeurs » actent unanimement de réviser les termes de l'accord du 21 mai 2019 modifié par avenant de 2020, comme suit.

La présente annexe annule et remplace dans son intégralité les annexes 14 et 17.

ARTICLE 1 : REVALORISATION DES SALAIRES POUR LES SAISONS 2019-2020, 2021-2022 et 2022-2023

Pour la saison 2019-2020, les partenaires sociaux décident de l'application d'un pourcentage de 1,5% applicable sur la part du salaire de base correspondant au SMC pour la saison 2019-2020.

Pour la saison 2021-2022, les partenaires sociaux décident d'une augmentation de 1,5% sur la part du salaire de base correspondant au SMC pour les salariés dont le salaire de base brut est inférieur à 1,5 SMIC (soit 2 332 euros),

Pour la saison 2022-2023, les partenaires sociaux décident d'une augmentation de 1,5% sur la part du salaire de base correspondant au SMC pour les salariés dont le salaire de base brut est inférieur à 1,5 SMIC.

Les partenaires sociaux rappellent que les revalorisations prévues au titre de cet accord sont prévues a minima ; les structures restent ainsi libres de mettre en place une revalorisation collective supérieure aux minima indiqués ci-dessus.

ARTICLE 2 : MODIFICATION DE L'ARTICLE 52-2 ET REVALORISATION DES SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS POUR LA SAISON 2023-2024

A compter de la saison 2023-2024, l'article 52-2 de la CCPAAF est modifié comme suit :

« La revalorisation des salaires minima conventionnels (SMC) fait l'objet d'une négociation annuelle obligatoire au sein de la Commission Nationale Paritaire de la CCPAAF devant intervenir au plus tard le 31/03 de la saison N.

En cas d'accord entre les partenaires sociaux, le pourcentage unique de revalorisation accordé aux salariés sera applicable aux seuls salaires minima conventionnels (SMC) déterminés conformément à la grille de classification de la CCPAAF (annexe 1).

L'accord conclu sur ce thème fait l'objet d'un « accord de salaire » annexé à la présente convention et précise la période couverte, soit du 1^{er} juillet au 30 juin de la saison N+1 ».

Par dérogation au calendrier indiqué à l'article 52-2 et dans le cadre de l'application de celui-ci sur la revalorisation des salaires minima conventionnels, les partenaires sociaux décident une revalorisation de 3,5% des salaires minima conventionnels avec effet au 1^{er} juillet 2023.

Cette augmentation s'applique sur l'ensemble des SMC de la grille de classification (Annexe 1) sauf pour la catégorie A.

Le tableau ci-après donne la valeur mensuelle de chaque SMC au 1^{er} juillet 2023 :

Catégorie	SMC 2021-2022	SMC 2023-2024
A	SMIC (1 554,58 €)	SMIC
B	1 665,00 €	1 723,28 €
C	1 821,00 €	1 884,74 €
D	2 080,00 €	2 152,80 €
E	2 475,00 €	2 561,63 €
F	2 775,00 €	2 872,13 €
G	3 600,00 €	3 726,00 €
H	5 350,00 €	5 537,25 €

ARTICLE 3 : ENGAGEMENT DU COLLEGE EMPLOYEURS

Le Collège employeurs remettra au Collège salariés au plus tard le 1^{er} mars de chaque saison un rapport intitulé « Bilan Social annuel ».

Ce bilan représentatif des organismes employeurs entrant dans le champ d'application de la CCPAAF comportera les principales données chiffrées permettant d'apprécier l'emploi et les salaires.

A ce titre, il récapitulera notamment les éléments suivants :

- Nombre de salariés (H/F), en personnes physiques et équivalents temps plein au sein de la CCPAAF,
- Répartition des effectifs temps pleins/temps partiels,
- Embauches en CDI/en CDD,
- Nombre de salariés par catégorie,
- Pourcentage de salariés ayant changé de classification,
- Rémunération médiane par catégorie,
- Ouverture des négociations salariales au sein des organismes employeurs (oui/non),
- Mise en place d'accords relatifs à l'épargne salariale (intéressement participation, CET, PEE, PERCO) au sein des organismes employeurs (oui/non).

Ce bilan précisera la typologie des organismes employeurs qui ont répondu.

ARTICLE 4 : CLAUSE RESOLUTOIRE SANS RETROACTIVITE

Le non-respect de l'engagement du Collège Employeurs prévu à l'article 3 ci-dessus constitue une condition résolutoire du présent avenant, sans rétroactivité.

ARTICLE 5 : ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Conformément à l'article L. 6315-1 du Code du travail, tout salarié, quelle que soit la nature de son contrat ou son temps de travail, bénéficie d'un entretien professionnel tous les deux ans.

Cet entretien vise à accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle et identifier ses besoins de formation.

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux doit être formalisé par un document écrit, dont une copie est remise au salarié, afin de vérifier que le salarié a bien bénéficié au cours des six dernières années d'un entretien tous les deux ans et d'apprécier :

- S'il a suivi au moins une action de formation ;
- S'il a acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- S'il a bénéficié d'une progression salariale et/ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus ci-dessus et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2, son compte personnel de formation doit être abondé, par l'employeur de 3.000 euros.

ARTICLE 6 : CLAUSE DE RENDEZ-VOUS

Les partenaires sociaux ont convenu que le contenu du présent accord pourrait être à nouveau inscrit à l'ordre du jour de la Commission nationale paritaire à compter de la date de son entrée en vigueur et jusqu'au 30 juin 2023, dans le cas où le contexte économique viendrait à évoluer favorablement.

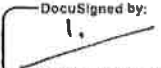

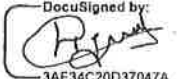

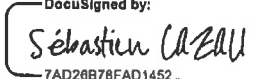
ARTICLE 7 : DEPOT ET ENTREE EN VIGUEUR

Le présent avenant fera l'objet des procédures de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet au 1^{er} juillet 2021.

Accord signé à l'unanimité des partenaires sociaux le 11 juin 2021

<p>SNAAF</p> <p>DocuSigned by:  2CD3A633344D48D</p> <p>Alain BELSOEUR</p>	<p>UNECATEF</p> <p>DocuSigned by:  7F7122AFE0E141F</p> <p>Raymond DOMENECH</p>
<p>AE2F</p> <p>DocuSigned by:  3AF34C20D37047A</p> <p>Jacky RAYMOND</p>	<p>Foot Unis</p> <p>DocuSigned by:  46F281F117EE496</p> <p>Laurent NICOLLIN</p>
<p>LFP</p> <p>DocuSigned by:  7AD26B78FAD1452</p> <p>Sébastien CAZALI</p>	