Accord du 4 décembre 2015 relatif à l'égalité Femmes – Hommes dans la branche du sport

PREAMBULE

A travers le présent accord, les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur attachement aux principes de non-discrimination et d'égalité professionnelle, qu'ils ont affirmés dès la signature de la convention collective nationale du sport le 7 juillet 2005.

L'effectivité de ces principes doit conduire les entreprises de la branche à offrir les mêmes opportunités, à compétences égales, à toutes les personnes qui y travaillent, quels que soient notamment leurs origines, leurs croyances, leurs opinions, leurs mœurs, leur sexe, leur âge, leur appartenance à une ethnie, à une nation, leur état de santé ou de handicap, leur appartenance ou non à un syndicat, leur exercice ou non d'une activité de représentation du personnel, leur situation de famille, leur lieu de résidence…

Dans ce cadre, le présent accord vise à garantir aux salariés l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes tout au long de leur parcours professionnel dans les entreprises de la branche.

Sur cette base, conformément à l'article L. 2241-3 du Code du travail, les partenaires sociaux conviennent de la nécessité d'agir notamment sur les axes principaux suivants :

- La sensibilisation et la mobilisation des acteurs de la branche ;
- Le recrutement ;
- La mixité dans l'emploi ;
- La gestion des parcours d'évolution professionnelle (formation, promotion) ;
- L'égalité salariale ;
- La conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, les congés liés à la parentalité ;
- Les conditions de travail et d'emploi et notamment celles des salariés à temps partiel.

Face au manque d'informations, de statistiques et d'études sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la branche, les partenaires sociaux conviennent d'engager, dès la signature du présent accord, le diagnostic visé à l'article D.2241-7 du Code du travail, suivant les modalités prévues par l'article 9 du présent accord. Ce diagnostic servira de base pour le suivi annuel de l'accord égalité professionnelle de la branche.

Dans le présent accord, le mot salarié concerne aussi bien les hommes que les femmes.

Rappel des obligations légales pour les entreprises :

Les partenaires sociaux rappellent les obligations légales de négociation collective d'entreprise et d'affichages en matière d'égalité professionnelle :

- Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, et dans lesquelles un délégué syndical est désigné, l'employeur est tenu chaque année d'engager des négociations sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les

mesures permettant de les atteindre. A défaut d'accord, l'employeur est tenu de mettre en place chaque année un plan d'action sur l'égalité professionnelle hommes – femmes (articles L.2242-1, L.2242-8, L.2242-9 et L.2242-10 du Code du travail[1]).

Les mêmes entreprises sont également tenues de négocier chaque année sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (articles L.2242-5, L.2242-7 et L.2242-8 du Code du travail) ;

- Dans les entreprises comptant au moins 50 salariés équivalents temps plein, non dotées de représentants du personnel, l'employeur est tenu de mettre en place chaque année un plan d'action pour l'égalité professionnelle hommes – femmes (articles L.2242-8 et L.2242-9 du Code du travail).

- L'employeur a l'obligation d'afficher dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait le recrutement le texte des articles L.1142-1 à L.1144-3 du Code du travail relatifs à l'égalité professionnelle et les articles L.3221-1 à L.3221-7 relatifs à l'égalité de rémunération ainsi que leurs textes d'application. Les salariés doivent être informés par tout moyen (notamment par affichage) du contenu des articles 225-1 à 225-4 du Code Pénal.

Les infractions au principe d'égalité professionnelle ou de rémunération femmes – hommes sont notamment pénalement sanctionnées au titre de l'article L.1146-1 du Code du travail. Une pénalité financière est également prévue pour les entreprises comptant au moins 50 salariés équivalents temps plein non couvertes par un accord d'entreprise ou, à défaut, par un plan d'action (article L.2242-9 du Code du travail).

Rappel des dispositions déjà existantes dans la Convention Collective du Sport en matière d'égalité Femmes – Hommes :

Article 4.1.1 : « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »

Article 4.1.1.1 : « Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions législatives relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et s'interdisent en conséquence de prendre des décisions concernant les relations du travail, notamment l'emploi, la rémunération, l'exécution du contrat de travail d'un salarié, en considération du sexe ou de la situation de famille, ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille.

En particulier, tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes et ce, conformément aux dispositions de l'article L.3221-2 et suivants du Code du travail.

[1] Nouvelle numérotation en vigueur à compter du 1er janvier 2016

Dans les établissements qui emploient du personnel féminin le texte des articles L. 3221-1 à L.3221-7 du Code du travail doit être affiché conformément aux dispositions de l'article R.3221-2 du Code du travail. »

Article 5.3.3.3.1 : « Les entreprises ayant recours au travail de nuit veilleront particulièrement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre de ces emplois, sous réserve des prescriptions particulières en cas de maternité. »

Article 8.5.1 : « Les signataires décident que les périodes de professionnalisation sont ouvertes prioritairement à l'ensemble des salariés suivants : [...] les femmes ou les hommes reprenant une activité professionnelle après un congé parental. »

Article 12.7.3.4 - b- Congés des salariées enceintes : « En cas d'impossibilité, le contrat de travail est suspendu à l'initiative de l'employeur ou de la sportive salariée et le bénéfice du maintien de salaire est acquis. »

Article 1 - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

D'une manière générale, les partenaires sociaux réaffirment que le respect du principe d'égalité femmes – hommes dans tous les domaines de la relation de travail doit rester une préoccupation centrale pour toutes les entreprises de la branche, quelque soit leur effectif, celles-ci étant tenues de respecter leurs obligations légales en la matière.

En application des articles L.2242-8 et suivants du Code du travail, les entreprises comptant au moins 50 salariés équivalents temps plein soumises à l'obligation de négocier un accord d'entreprise ou, à défaut d'accord d'entreprise, d'établir un plan d'action, doivent définir des objectifs de progression en matière d'égalité hommes - femmes et prévoir les mesures permettant de les atteindre. Ces objectifs doivent être mis en place dans le respect des dispositions légales et règlementaires.

Enfin, s'agissant du sport professionnel, les partenaires sociaux rappellent que les accords ou plan d'action qui sont élaborés tiennent nécessairement compte des caractéristiques particulières des activités de ce secteur telles qu'elles ont été exprimées dans le préambule du chapitre 12 de la CCN du sport, tout spécialement le fait que la mixité dans les compétitions sportives est le plus souvent interdite ou impossible.

Article 2 - SENSIBILISATION ET MOBILISATION DES ACTEURS DE LA BRANCHE

L'égalité professionnelle femmes – hommes et la non discrimination sont des préoccupations centrales pour les partenaires sociaux de la branche du Sport qui doivent conduire, lorsque cela s'avère nécessaire, à une évolution des comportements au quotidien. Cela implique des actions de sensibilisation, de formation et de mobilisation des acteurs pour remettre en cause les pratiques et lutter contre les préjugés et les stéréotypes pouvant faire obstacle à l'égalité professionnelle.

Pour cela, il est nécessaire de mettre en place des actions afin d'impliquer les différents acteurs de l'entreprise et notamment d'informer et de former ceux chargés du recrutement, de l'évolution professionnelle et salariale, les institutions représentatives du personnel, les tuteurs, ainsi que les bénévoles membres du bureau et/ou du conseil d'administration.

L'ensemble des acteurs de la branche est encouragé à atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans ses organes de gouvernance.

Les partenaires sociaux s'engagent à informer et communiquer sur les enjeux de l'égalité et de la prévention des discriminations au sein des entreprises et des instances représentatives du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, CHSCT ...).

Pour ce faire, ils s'engagent à déployer différents moyens et outils de communication :

- Campagnes d'information (notamment, large diffusion des accords conclus pour l'égalité professionnelle femmes – hommes) ;
- Guides de bonnes pratiques à mettre en œuvre pour promouvoir l'égalité professionnelle et la non discrimination (guide du recrutement, promotion ...) ;
- Publications ;
- Internet ;
- Intégration du thème de l'égalité professionnelle et de non discrimination dans les formations des managers, des tuteurs, des équipes de direction. Ces formations auront notamment pour but de briser les tabous liées à l'expérience des individus et les représentations sociales véhiculées par la société, questionner les pratiques professionnelles, collectives et individuelles, former aux techniques de recrutement et à la mise en œuvre de l'entretien professionnel.

Indicateurs :

- *Nombre d'actions de sensibilisation et de communication sur l'égalité femmes – hommes mises en place pour l'ensemble du personnel ;*
- *Nombre de dirigeants formés aux enjeux de l'égalité femmes – hommes.*

Article 3 - RECRUTEMENT

Les partenaires sociaux rappellent que le recrutement est basé uniquement sur des critères objectifs c'est-à-dire sur les compétences, les qualifications et l'expérience professionnelle du candidat en rapport avec le poste à pourvoir. Le recrutement ne peut pas être fondé sur des critères discriminatoires.

Les partenaires sociaux s'engagent à garantir le principe de non discrimination à chaque étape du recrutement (préparation du recrutement, recherche des candidatures, sélection des candidats, entretiens, accueil et intégration).

Le poste à pourvoir et l'offre d'emploi sont à définir précisément avec des critères objectifs limités aux compétences et aptitudes professionnelles requises par les missions à remplir et les tâches à effectuer. Le profil de poste, comme l'annonce, doivent être exempts de toute référence aux critères prohibés par la loi.

Toutes les candidatures, pour des compétences et des qualifications comparables, doivent être étudiées selon les mêmes critères et selon les mêmes dispositifs de sélection et processus de recrutement. Le recruteur doit utiliser des méthodes de recrutement identiques pour chacun des candidats (grilles commune d'évaluation, grille d'analyse des CV ...). Il est rappelé que l'employeur a l'obligation d'informer les représentants du personnel sur les méthodes de recrutement.

Lors de l'entretien, les informations demandées au candidat doivent avoir pour seul but d'apprécier ses capacités professionnelles à occuper le poste.

La décision finale repose sur des éléments objectifs liés aux seules capacités professionnelles du candidat.

Indicateurs :

- *Nombre et répartition des embauches CDI par sexe / emploi / niveau de classification / salaire / durée du travail ;*
- *Nombre et répartition des embauches CDD par sexe / emploi / niveau de classification / salaire / durée du travail ;*
- *Suivi des candidatures et de l'équilibre dans le recrutement notamment sur la proportion de candidatures hommes / femmes reçues et le nombre d'entretiens réalisés.*

Article 4 - MIXITE DANS L'EMPLOI

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche de faire évoluer la mixité dans les emplois et notamment de garantir à tous les salariés le même accès aux postes à responsabilité, considérant que la mixité d'une entreprise est un véritable atout en termes de performance d'équipe, commerciale, humaine et sociétale.

Dans ce but, lorsque la mixité dans les emplois est possible, les entreprises sont encouragées à augmenter progressivement la proportion de femmes dans les emplois et catégories où les hommes sont majoritaires et inversement.

Les établissements d'enseignement et organismes de formation ayant un rôle important dans la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes et notamment en matière d'orientation professionnelle, les partenaires sociaux s'engagent à mettre en œuvre des actions de communication auprès de ces établissements pour les sensibiliser à la dimension de mixité des emplois de la branche et ainsi lutter contre les stéréotypes.

Indicateurs :

- *Répartition des effectifs par niveau de classification et par sexe ;*
- *Répartition des effectifs par emploi et par sexe.*

Article 5 - EVOLUTION PROFESSIONNELLE

5-1 La formation

Pour respecter le principe de non discrimination et permettre à chaque salarié d'avoir une évolution professionnelle équivalente, tout salarié bénéficie d'une égalité d'accès aux dispositifs de formation professionnelle, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel.

La formation doit être intégrée dans le parcours professionnel et avoir pour objectif l'accès de tous les salariés à un plus grand nombre de postes et notamment dans les fonctions à responsabilités lorsqu'il en existe.

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés reprenant leur activité suite à un congé maternité, un congé d'adoption ou à un congé parental d'éducation sont prioritaires pour l'accès aux périodes de professionnalisation. Il est également demandé aux entreprises de porter une attention toute particulière à ce public lors de l'élaboration de la politique de formation.

Il est également rappelé qu'en vertu de l'article L. 6323-12 du Code du travail, les périodes de congé maternité, d'adoption et de congé parental d'éducation sont prises en compte intégralement pour le calcul des droits CPF (compte personnel de formation).

Les entreprises veilleront :

- A prendre en compte les contraintes personnelles et familiales lors du choix de la formation et notamment lorsque cette dernière implique un déplacement géographique et une plage horaire étendue par rapport aux déplacements habituels ;
- A proposer des solutions complémentaires à la formation comme l'accompagnement et le tutorat ;
- A proposer des formations à distance permettant ainsi de concilier la vie personnelle et familiale et l'accès à la formation professionnelle.

Indicateur :

- *Nombre d'heures de formation par sexe / emploi / niveau de classification / nature du contrat de travail (CDI, CDD) / nature de l'action de formation (adaptation au poste, développement des compétences).*

5-2 La promotion professionnelle et la mobilité professionnelle

Comme pour le processus de recrutement, les critères utilisés pour la promotion et la mobilité interne devront uniquement être fondés sur les capacités professionnelles et non sur des éléments discriminatoires.
Les éléments d'évaluation professionnelle et d'orientation pour chacun des salariés devront être objectifs. Outre leurs propres besoins, les entreprises devront prendre en compte uniquement les souhaits d'évolution du salarié dans l'entreprise, ses compétences et son expérience acquises ainsi que la nature du projet professionnel.
Tous les salariés doivent avoir les mêmes possibilités d'accéder à l'évolution professionnelle au sein de l'entreprise, notamment pour des postes à responsabilité lorsqu'il en existe.

Indicateurs :

- *Nombre de changement de niveau de classification par sexe / emploi.*
- *Ancienneté dans la fonction*

5.3 L'entretien professionnel

Conformément aux dispositions légales, un entretien professionnel doit être organisé tous les deux ans avec les salariés et doit être proposé systématiquement aux salariés de retour d'un congé maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation (à temps plein ou partiel), d'un congé de soutien familial, d'un congé sabbatique, d'un arrêt longue maladie, d'un mandat syndical.

Il a pour but de faire le point sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et le bilan des formations suivies.

L'entretien professionnel doit être un moyen pour l'employeur de veiller à ce que tous les salariés aient les mêmes possibilités d'évolution professionnelle, compte tenu de leurs aptitudes professionnelles et des besoins de l'entreprise.

Indicateur :

- *Nombre d'entretiens professionnels réalisés.*

Article 6 - EGALITE DE REMUNERATION

Les entreprises assurent pour un même travail ou un travail de valeur égale l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes.

Dès lors que seraient identifiés d'éventuels écarts injustifiés de rémunération entre des salariés placés dans une situation équivalente, les entreprises s'engagent à les supprimer dans les plus brefs délais.

Les seuls critères permettant de justifier un écart de rémunération doivent être objectifs dont notamment l'ancienneté, les fonctions, l'expérience, les responsabilités.

L'employeur doit chaque année étudier, en lien avec les institutions représentatives du personnel, les axes de progrès concernant l'égalité de rémunération.
Dans les entreprises pourvues d'un délégué syndical, ces axes serviront notamment à la négociation annuelle portant sur les objectifs de réduction et de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
Dans les autres entreprises dépourvues de délégué syndical où lorsque la négociation annuelle n'a pas aboutie, l'employeur est tenu de prendre unilatéralement, après consultation des représentants du personnel s'ils existent, les mesures nécessaires pour garantir l'égalité de rémunération.

Conformément aux dispositions légales, le salarié de retour de congé maternité ou d'adoption bénéficie des augmentations générales perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Indicateur :
- *Rémunération annuelle brute moyenne par sexe, âge et niveau de classification.*

Article 7 - CONCILIATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour permettre aux salariés de concilier au mieux leur vie professionnelle avec leur vie personnelle.

7-1 Prise en compte de la vie personnelle dans l'organisation du temps de travail

Les entreprises de la branche veillent dans la mesure du possible à prendre en compte les contraintes personnelles et familiales lors de l'organisation du temps de travail et notamment dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels.

Dans cet objectif, les personnes chargées de la gestion du personnel seront spécifiquement sensibilisées aux enjeux de l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle et familiale, notamment pour la santé au travail.

Les réunions et les déplacements organisés à l'initiative de l'employeur dans l'exécution normale du contrat de travail sur des périodes situées en dehors des plages habituelles de

travail, devront être planifiés suffisamment à l'avance pour permettre aux salariés de prendre les dispositions nécessaires.
L'étude des demandes des salariés pour un aménagement de leur temps de travail et notamment pour le passage à un temps partiel, ou bien d'un temps partiel à un temps plein, définies par les obligations légales, devra permettre la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle et familiale tout en prenant en compte également les nécessités de l'entreprise quant à son organisation du temps de travail.

Le temps partiel ne doit pas être un obstacle dans l'évolution salariale et dans l'évolution de carrière du salarié, notamment pour l'accès à des postes à responsabilité. Les entreprises veilleront à ce que les objectifs, les missions confiées et la charge de travail du salarié soient compatibles avec une occupation du poste à temps partiel.

Indicateurs :

- *Nombre de salariés travaillant à temps partiel par sexe ;*
- *Nombre d'heures de travail hebdomadaire moyen effectué par les salariés à temps partiel ;*
- *Nombre d'actions de sensibilisation sur l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle et familiale.*

7-2 Congés liés à la parentalité

Les congés maternité, adoption, ou parental d'éducation ne constituent pas un frein à l'évolution professionnelle du salarié.
Au cours de la grossesse, suite à une prescription médicale, si la salariée est affectée temporairement à un autre poste, sa classification antérieure est maintenue ainsi que les droits qui y sont rattachés et cela jusqu'au retour au poste initial.
Les entreprises de la branche s'assureront du bon retour des salariés dans l'emploi après leur absence pour congé maternité, adoption, ou pour congé parental d'éducation, notamment grâce aux dispositifs suivants :

- La communication des informations diffusées à l'ensemble des salariés au cours de l'absence pour ainsi permettre un maintien du lien professionnel entre le salarié absent et l'entreprise ;
- La proposition systématique au salarié de l'organisation de l'entretien professionnel prévu par l'article L. 6315-1 du Code du travail lors de la reprise de l'activité. Cet entretien est l'occasion d'aborder les conditions de reprise de l'activité ainsi que les besoins de formation, d'accompagnement et d'information nécessaires au salarié (cf. article 5.3). Cet entretien peut être fait également en amont de la reprise de l'activité.

Indicateur :

- *Nombre de congés maternité / paternité / adoption, de congés parentaux d'éducation (à temps partiel ou à temps plein) par sexe.*

Article 8 – CONDITIONS DE TRAVAIL – SECURITE AU TRAVAIL

Les partenaires sociaux attirent l'attention des entreprises sur le fait que l'égalité professionnelle femmes – hommes doit également trouver un écho en matière de conditions de travail et de sécurité au travail, en lien avec le CHSCT lorsque celui-ci existe.

Elles doivent veiller à ce que les femmes ne soient pas plus exposées à certains risques professionnels que les hommes, et inversement, et à ce que l'ensemble des salariés bénéficient de conditions de travail garantissant leur sécurité.

Les infrastructures doivent être adaptées au travail de salariés féminins et masculins (nombre suffisant de vestiaires…).

Indicateur :

- *Nombre d'accidents du travail, d'accidents de trajet et de maladies professionnelles par sexe / emploi.*

Article 9 - ROLE DE LA BRANCHE

Afin de pouvoir vérifier la pertinence des actions et des indicateurs prévus par le présent accord, les partenaires sociaux s'engagent à initier, dès sa signature, le diagnostic visé à l'article D. 2241-7 du Code du travail, suivant les modalités prévues ci-dessous. Ce diagnostic servira de base pour le suivi annuel de l'accord.

En outre, les partenaires sociaux s'engagent à :

- Produire tous les 3 ans, par l'intermédiaire de l'Observatoire des Métiers du Sport, un rapport comprenant les éléments suivants :
  - répartition des effectifs par sexe et tranche d'âge ;
  - répartition des effectifs par sexe et tranche d'ancienneté dans l'entreprise et dans l'emploi ;
  - répartition des effectifs par sexe et taille d'entreprise ;
  - répartition des effectifs par sexe et nature du contrat de travail (CDI à temps plein et à temps partiel, CDI intermittent, CDD à temps plein et à temps partiel et motifs de recours au CDD, CDD prévu à l'article L222-2-3 du code du sport, contrats aidés à temps plein et à temps partiel, alternants,) ;
  - répartition des effectifs par sexe et temps de travail (par tranches de moins de 10 heures hebdomadaires, de 10 heures à 24 heures hebdomadaires, de plus de 24 heures hebdomadaires, de 17.30 heures hebdomadaires pour les sportifs professionnels et leurs entraîneurs ou de 9 heures hebdomadaires pour les sportifs en formation) /emploi ;
  - répartition des effectifs par sexe / niveau de classification / statut cadre-non cadre ;
  - comparaison des rémunérations : rémunération annuelle brute moyenne par sexe, tranche d'âge et niveau de classification ;
  - mouvement du personnel : embauches, changements de niveau de classification, départs (ruptures de CDI et CDD) par sexe ;
  - accès aux différentes actions de formation : nombre d'heures par sexe / niveau de classification / catégorie d'actions de formation (adaptation au poste, développement des compétences) ;
  - Nombre de réunions exceptionnelles.

- Intégrer dans les travaux et études menées par l'Observatoire la dimension de l'égalité professionnelle en s'attachant aux filières et emplois comportant des déséquilibres entre les sexes.

BB RL TBM

Article 10 - DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Les partenaires sociaux souhaitent sécuriser les dispositifs déjà mis en place dans les entreprises à la date d'extension du présent accord de branche.

Dans ce but, les dispositions du présent accord ne s'appliqueront aux entreprises déjà couvertes par un accord relatif à l'égalité hommes – femmes ou, à défaut d'accord, par un plan d'action (en application des articles L.2242-8 et suivants du Code du travail) qu'à compter du renouvellement de l'un de ces dispositifs internes.

Article 11 - DISPOSITIONS FINALES

11-1 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions légales, les négociations de branche relatives à l'égalité femmes – hommes seront ouvertes tous les 3 ans et permettront de faire un bilan du présent accord et de négocier les adaptations qui seraient nécessaires.

De plus, si les conclusions du diagnostic établi en application du 1er alinéa de l'article 9 du présent accord le nécessitent, les signataires s'engagent à ouvrir les négociations avant cette échéance de 3 ans pour faire évoluer le contenu de l'accord et les indicateurs qu'il définit.

Tout signataire du présent accord aura la faculté de demander sa révision dans le cadre légal.

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé par l'une ou l'autre des organisations signataires dans le respect des règles prévues par le Code du travail.

11-2 Mise en œuvre et suivi de l'accord

L'Observatoire des Métiers du Sport est chargé de la mise en œuvre et du suivi du présent accord.

Dans ce cadre, il évaluera les moyens nécessaires, notamment pour la mise en place du diagnostic et du rapport de branche prévus à l'article 9.

11-3 Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction Générale du Travail ainsi que d'une demande d'extension suivant les modalités définies par la loi.
Il prendra effet le jour suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

CFDT Nom : Rémi Lourdelle	**CFE-CGC** Nom : Félix Godeis	**CFTC :** Nom : JF Marcellin
CGT-FO : Nom : N. Tsouria	**CGT** Nom :	**FNASS :** Nom :

CNEA : Nom : Lartonier	**CoSMoS :** Nom :