

### CONVENTIONS SPORT et JEUNESSE (Cohésion Sociale)

- Décret ministériel du 19 janvier 2000 agrément sport de la FFE
- Extraits de la convention collective du sport

### CONVENTIONS EDUCATION NATIONALE

- Convention cadre FFE et Éducation Nationale (31/01/2011)
- Convention cadre Fondation Échiquier de la Réussite et Éducation Nationale (31/10/2011)
- Éduscol - Circulaire de M. BLANQUER d'introduction du Jeu d'Échecs à l'école (12/01/2012) puis parution au Bulletin Officiel n°3 du 19/01/2012 – Actions Éducatives : Ministère de l'Éducation Nationale
- CHESS in SCHOOL : le Jeu d'Échecs à l'école : Parlement Européen (30/11/2011) - Pré communiqué FFE & MINISTRE George PAU-LANGEVIN 6 septembre 2013
- Communiqué 6 septembre 2013 Ministre George Pau-LANGEVIN du Jeu d'Échecs à l'école

### CONVENTION FFE et Pôle Social et Éducatif du Jeu d'Échecs (PSEJE)

- 4 octobre 2013 / Mise à disposition d'une veille documentaire d'environ 1 600 pages



## DEVELOPPEMENT n°2

## DIFFE-DAFFE 2014

Direction Nationale du Développement par l'Emploi et la Formation (DND)





RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Paris, le 21 JAN 2000

MINISTÈRE DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

DIRECTION DES SPORTS  
SOUS-DIRECTION DE LA VIE FÉDÉRALE

Bureau des affaires juridiques  
et financières

DS.1-J/DM/GH/N° 000918

☎ 01.40.45.94.04

Monsieur le président,

Vous avez saisi le ministère de la jeunesse et des sports d'une demande d'agrément de votre association au titre l'article 16 de la loi n°84-610 du 16 juillet 1984 modifiée relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives.

J'ai l'honneur de vous informer que j'ai décidé de faire droit à votre demande. Vous trouverez ci-joint une copie de l'arrêté du 19 janvier 2000 qui accorde à votre association l'agrément sollicité. La publication de cet arrêté au bulletin officiel du ministère de la jeunesse et des sports est en cours.

Je vous prie d'agréer, monsieur le président, l'expression de ma considération distinguée.

Monsieur Jean-Claude LOUBATIERE  
Président de la fédération  
française des échecs  
3, place Jean-Jaurès  
B.P. 2022  
34024 MONTPELLIER CEDEX 1

Le Directeur des Sports

  
Joël DELPLANQUE

78, RUE OUVIER-DE-SÉRRES - 75739-PARIS CEDEX 15 - TÉLÉPHONE : 01 40 45 90 00 - TÉLÉX : JEUSPOR 204928

[http : // www.jeunesse-sports.gouv.fr](http://www.jeunesse-sports.gouv.fr)

MINISTERE DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

ARRETE DU 19 JANVIER 2000

relatif à l'agrément de l'association dite  
"fédération française des échecs"

La ministre de la jeunesse et des sports,

Vu la loi n° 84-610 du 16 juillet 1984 modifiée relative à l'organisation  
et à la promotion des activités physiques et sportives ;

Vu le décret n°85-237 du 13 février 1985 relatif à l'agrément des  
groupements sportifs et des fédérations sportives ;

ARRETE

Article 1er

L'agrément prévu à l'article 2 du décret du 13 février 1985 susvisé  
est accordé à l'association dite "fédération française des échecs".

Siège social :  
3, place Jean-Jaurès  
BP 2022  
34024 MONTPELLIER Cedex 1

Article 2

Le directeur des sports est chargé de l'exécution du présent arrêté,  
qui sera publié au Bulletin officiel du ministère de la Jeunesse et des Sports.

Fait à Paris, le 19 JAN 2000

Pour le ministre et par délégation :  
*Le directeur des sports*

  
JOËL DELPLANQUE

Convention collective	Signature	Extension	JO	Révision	Extension	JO	Brochure JO	IDCC
Sport	7-7-2005 (1)	21-11-2006	25-11-2006	-	-	-	3328	2511

(1) CCN applicable à la date de son extension.

## Avertissement

Les accords d'entreprise dérogeant à l'une des dispositions de la CCN ne sont applicables qu'après validation par la commission paritaire nationale d'interprétation (*♦ Accord portant création de la CCN, art. 23 supprimé par avenant n° 57 du 10-2-2011 non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois de la publication au JO de son arrêté d'extension*).

Le premier chapitre de l'étude traite du champ d'application de la CCN. Le second est consacré aux dispositions applicables à l'ensemble des salariés à l'exception des sportifs professionnels et des entraîneurs. Ces derniers font l'objet du troisième chapitre.

## CHAPITRE 1 Champ d'application

♦ Art. 1.1 modifié en dernier lieu par avenant n° 37 bis du 6-11-2009 étendu par arrêté du 7-4-2010, JO 15-4-2010, applicable à compter du 1-4-2010 (1<sup>er</sup> jour du mois de la publication au JO de son arrêté d'extension), et complété par avenant n° 45 du 7-7-2010 étendu par arrêté du 18-2-2011, JO 26-2-2011, applicable à compter de sa signature ♦ Avis d'interprétation du 27-9-2001 étendu par arrêté du 14-12-2001, JO 26-12-2001

### 1 Champ d'application professionnel ■

#### 1° Définition du champ d'application

Entreprises répertoriées sous les codes NAF 93.11 Z (gestion d'installations sportives), 93.12 Z (activités de clubs de sports), 93.13 Z (activités des centres de culture physique), 93.19 Z (autres activités liées au sport), 93.29 Z (autres activités récréatives et de loisirs n.c.a.) et 85.51 Z (enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs) de la nomenclature INSEE de 2008. Entreprises dont l'activité est :

- l'organisation, la gestion et l'encadrement d'activités sportives ;
- la gestion d'installations et d'équipements sportifs ;
- l'enseignement, la formation aux activités sportives et la formation professionnelle aux métiers du sport ;
- la promotion et l'organisation de manifestations sportives (incluant, à titre accessoire, la sécurité de ces manifestations dans le cadre de l'article 11 de la loi n° 83-629 du 12-7-83).

Exclusion : entreprises relevant de la convention collective des centres équestres.

#### 2° Articulation avec la CCN de l'animation

Centres de vacances et de loisirs : ils relèvent, en général, de la convention collective de l'animation ; cependant, lorsqu'un stage

sportif est organisé sous la forme d'un centre de vacances par une structure dont l'activité principale est l'organisation ou la gestion d'activités sportives, la convention applicable est celle du sport, même si l'activité salariée habituelle est inférieure à l'activité salariée générée par le centre de vacances.

Bases de loisirs : elles relèvent de la convention collective du sport lorsque leur activité principale est l'organisation de stages sportifs. Dans le cas contraire, elles relèvent de la convention collective correspondant à l'activité principale de la base de loisirs, c'est-à-dire, en principe, la convention collective de l'animation.

Structures de type MJC, Maisons de quartier, Maisons pour tous, Amicales laïques, Foyers ruraux : ces structures ne relèvent pas de la convention collective du sport.

Autres entreprises à but non lucratif exerçant des activités relevant des champs de l'animation et du sport : détermination de la CC applicable par le rapport entre le nombre d'heures salariées effectuées dans le cadre des activités réglementées par l'article L. 212-1 du code du sport et le nombre d'heures salariées effectuées au titre de l'encadrement d'activités socio-culturelles ne relevant pas de cet article.

#### 3° Articulation avec la CCN des espaces de loisirs, d'attractions et culturels

Sont exclues du champ de la CC du sport : les entreprises de droit privé à but lucratif exerçant à titre principal des activités récréatives et/ou de loisirs sportifs qui peuvent inclure notamment l'animation et/ou la sensibilisation, l'accompagnement visant la sécurité des personnes, et/ou la surveillance. Ces entreprises n'exercent qu'à titre accessoire des activités d'enseignement (et notamment d'éducation) et en aucun cas des activités d'entraînement en vue de la compétition.

### 2 Champ d'application territorial ■ Territoire national y compris les DOM.

## CHAPITRE 2 Dispositions applicables à l'ensemble des salariés à l'exception des sportifs professionnels et des entraîneurs

### Section 1 Contrat de travail, essai et préavis

#### 3 Contrat de travail ■

1° Nécessité d'un contrat écrit comportant les mentions obligatoires prévues par la CC.

#### 4 Période d'essai et préavis ■

Catégorie	Période d'essai		Préavis après essai	
	Durée (1)	Renouvellement (2)	Démission, départ et mise à la retraite	Licenciement
Ouvrier et employé	1 mois	1 mois	1 mois	Ancienneté < 2 ans : 1 mois Ancienneté ≥ 2 ans : 2 mois
Technicien et agent de maîtrise	2 mois	2 mois	2 mois	Ancienneté < 2 ans : 1 mois Ancienneté ≥ 2 ans : 2 mois
Cadre	3 mois	3 mois	3 mois (3)	3 mois

(1) Durées plus courtes que celles prévues par la loi, pérennisées postérieurement au 1-7-2009 (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).  
 (2) Renouvellement exceptionnel devant être motivé.  
 (3) Sous réserve du préavis légal plus favorable en cas de départ volontaire à la retraite (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

Heures pour recherche d'emploi en cours de préavis : 2 heures rémunérées par jour ouvrable en cas de licenciement (possibilité de prendre ces heures en 1 seule fois avec l'accord de l'employeur).

♦ Art. 4.2.2 repris par avenant n° 35 du 24-11-2008 étendu par arrêté du 23-4-2009, JO 30-4-2009, applicable à compter du 1-4-2009 (1<sup>er</sup> jour du mois de la publication au JO de son arrêté d'extension), art. 4.4.1, 4.4.2, 4.4.3.2 et 4.4.3.5

### Section 2 Licenciement et départ à la retraite

5 Licenciement ■ Indemnité due pour tout licenciement quel qu'en soit le motif, sauf faute grave ou lourde, après 1 an d'ancienneté.

Ancienneté (1)	Montant
1 à 5 ans	1/5 mois par année
6 <sup>e</sup> à 10 <sup>e</sup> année	1/4 mois par année
Après 10 ans	1/3 mois par année

(1) Les périodes assimilées à du temps de travail effectif (notamment les périodes de maladie, v. n° 25) sont à prendre en compte pour le calcul du nombre d'années de présence.

♦ Art. 4.4.3.3 remplacé par avenant n° 34 du 24-11-2008 étendu par arrêté du 23-4-2009, JO 30-4-2009, applicable à compter du 1-4-2009 (1<sup>er</sup> jour du mois de la publication au JO de son arrêté d'extension)

6 Départ volontaire à la retraite ■ Indemnité due sous réserve de bénéficier d'une retraite à taux plein et de demander la liquidation d'une pension vieillesse.

Ancienneté	Indemnité
Après 10 ans	1,5 mois
Après 15 ans	2 mois
Après 20 ans	4 mois
Après 30 ans	5 mois

♦ Art. 4.4.2.1 et 4.4.2.2

7 Mise à la retraite ■ Mise à la retraite d'office à partir de 65 ans, sous réserve de bénéficier d'une retraite à taux plein (disposition exclue de l'extension ♦ Arrêté du 21-11-2006). Versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement sans pouvoir

### 2° Contrat d'intervention

#### a) Définition

CDD d'usage conclu dans les conditions et limites suivantes :

— réservé à l'organisation de compétitions ou de manifestations sportives nationales ou internationales, d'une ampleur exceptionnelle et d'une durée limitée ;

— ayant pour objet la mise en œuvre des tâches spécifiquement liées à tous les services nécessaires à la qualité et au bon déroulement de ces compétitions ou manifestations ;

— durée liée à celle de l'événement organisé.

b) Durée du travail pouvant être portée à 60 heures par semaine civile, dans la limite de 3 semaines consécutives.

c) Prime d'intervention : versement d'une prime égale à 10 % du montant de la rémunération totale brute (non due en cas de transformation du contrat d'intervention en CDI).

♦ Art. 4.2.1 et 4.7.2

être inférieure à l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite (v. n°s 5 et 6).

NDLR : l'article 4.4.2.3 de la CCN prévoit la mise à la retraite avant 65 ans. Ces dispositions ne sont plus applicables depuis le 1-1-2010 (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

♦ Art. 4.4.2.2

8 Base de calcul ■ Moyenne des rémunérations des 12 derniers mois ou, si plus favorable, des 3 derniers mois (dans ce dernier cas, primes ou gratifications à caractère annuel ou exceptionnel prises en compte *prorata temporis*).

♦ Art. 4.4.2.1 et 4.4.3.3

### Section 3 Congés et jours fériés

9 Congés exceptionnels pour événements familiaux ■ Congés à prendre dans un délai raisonnable proche de l'événement.

Événement	Congés	
	Salarié	Jours consécutifs
Mariage	salarié	5 jours consécutifs
	enfant	1 jour
Naissance ou adoption	enfant	3 jours consécutifs
Décès	conjoint (1), enfant	5 jours
	père, mère	2 jours consécutifs
	frère, sœur, beau-père, belle-mère	1 jour
Déménagement	—	1 jour

(1) Y compris concubin notoire et partenaire d'un PACS.

♦ Art. 7.2

10 Congé sans solde ■ Possibilité pour le personnel en CDI ayant un an d'ancienneté de demander un congé sans solde de

1 an maximum. Congé renouvelable 2 fois dans la limite d'une durée de 3 ans.

**REMARQUE :** le congé est de droit après 2 reports consécutifs dans un délai d'un an et si le quota de 2 % de l'effectif total des salariés pour le congé n'est pas atteint.

◆ Art. 7.3.4

**11 Jours fériés** ■ Pour les dispositions applicables en cas de travail les jours fériés, voir n° 23.

## Section 4 Durée du travail

**12 Durée conventionnelle** ■ Pour les dispositions applicables aux salariés titulaires de certains CQP, voir n° 13.

**1° Durée hebdomadaire** pouvant être répartie inégalement entre les jours de la semaine. Elle peut être organisée sur 4 jours pour les salariés à temps complet.

**2° Temps de travail effectif :** sont notamment considérées comme du temps de travail effectif les durées nécessaires à l'habillage et au déshabillage dans le cadre d'une tenue particulière ; les temps nécessaires à la mise en œuvre de l'activité, au contrôle et à la maintenance du matériel ; le temps de déplacement pour se rendre d'un lieu d'activité à un autre au cours de la durée journalière de travail pour le compte du même employeur ; les temps de repas et de pause lorsque le salarié reste à la disposition de l'employeur sur le lieu de travail.

Temps de trajet effectué en dehors des heures habituelles de travail dans le cadre d'une mission (hormis pour les cadres en forfait jours) : n'est pas comptabilisé comme temps de travail effectif mais donne lieu à un repos compensateur égal à 10 % du temps de déplacement jusqu'à 18 heures cumulées dans le mois, 25 % au-delà. Repos pouvant être remplacé par une compensation financière avec l'accord des parties.

**3° Durées maximales :**

— journalière : exceptionnellement 12 heures, dans la limite de 2 fois par semaine, de 3 fois par mois et de 12 jours par an ;

— hebdomadaire : nombre de semaines à 44 heures ou plus limité à 15 par an. Lorsque 4 semaines consécutives sont ≥ 44 heures, la 5<sup>e</sup> semaine doit être de 35 heures au plus. Dispositions non applicables en cas de modulation (v. n° 16).

**4° Amplitude journalière :** 13 heures.

Dépassement possible par accord collectif, avec l'accord du salarié et dans la limite de 12 jours par an (disposition exclue de l'extension ◆ Arrêté du 21-11-2006).

◆ Art. 5.1.1, 5.1.3, 5.1.4 et 5.3.3.2

### 13 Durée du travail des salariés titulaires de certains CQP ■

CQP	Durée du travail
Assistant moniteur de voile	Périodes et durées d'exercice de l'encadrement limitées aux périodes de congés scolaires et universitaires, dans la limite de 500 heures par an
Animateur de loisir sportif	360 heures/an ; au-delà, heures de face-à-face pédagogique majorées de 25 %
Animateur tir à l'arc	Périodes d'exercice limitées à la saison estivale (du début des vacances de printemps jusqu'à la fin des congés d'été) dans la limite de 500 heures/an
Animateur des activités gymniques ou Animateur de savate	360 heures/an ; au-delà, heures de face-à-face pédagogique majorées de 25 %
Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon, option quad	Activité inférieure à 1 200 heures/an
Assistant moniteur motonautisme	350 heures/an de face à face pédagogique (hors temps scolaire contraint)
Assistant moniteur de tennis	300 heures/an : 288 heures de face à face pédagogique + 12 heures de participation à des réunions de coordination (hors temps scolaire contraint et exclusivement le mercredi et le samedi sauf absence d'installations permanentes)

CQP	Durée du travail
Technicien sportif régional de basket-ball	360 heures/an sans intervention auprès d'un public scolaire sur le temps contraint
Assistant moniteur char à voile	360 heures/an ; au-delà majoration horaire de 25 %
Assistant professeur arts martiaux	300 heures/an ; au-delà majoration horaire de 25 % Exercice (sous supervision) pendant l'année scolaire : mercredis et samedis dans les structures > 200 adhérents ; 4 séquences maxi/sem dans les structures < 200 adhérents. Pas d'intervention auprès des publics scolaires dans le temps scolaire contraint et dans le secteur du tourisme
Moniteur d'aviron, moniteur de rugby à XV, moniteur roller skating	360 heures/an (hors public scolaire durant le temps scolaire contraint pour les moniteurs d'aviron)
Animateur de tennis de table, moniteur de squash	360 heures/an
Initiateur en motocyclisme	400 heures/an
Assistant moniteur de pilotes de planeurs	400 heures/an (dont 380 h de formation de pilotes et 20 h de participation à des réunions de coordination) ; au-delà, rémunération au groupe 5 minimum

◆ Annexe 1, art. 5 modifié et/ou complété en dernier lieu par avenants n° 38 et 39 du 22-4-2009 étendus par arrêté du 18-12-2009, JO 27-12-2009, applicables à compter du 28-12-2009 (1<sup>er</sup> jour suivant la publication au JO de leur arrêté d'extension) et par avenants n° 47, 48 et 49 du 7-7-2010 étendus par arrêté du 18-2-2011, JO 26-2-2011, applicables à compter du 1-3-2011 (1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au JO de leur arrêté d'extension) ◆ Avenants n°s 53, 54 et 55 du 15-12-2010 et n° 56 du 10-2-2011 non étendus, applicables le 1<sup>er</sup> jour suivant la publication au JO de leur arrêté d'extension

**14 Repos hebdomadaire** ■ Dérogation à la règle du repos dominical pour les types d'emploi directement liés à la pratique, l'animation, l'enseignement ou l'encadrement d'activités sportives.

◆ Art. 5.1.4.2

**15 Équivalences** ■ Dispositions étendues sous réserve de l'institution par décret de durées équivalentes à la durée légale du travail (◆ Arrêté du 21-11-2006).

**1° Présences nocturnes obligatoires (périodes de travail + temps d'inaction) à la demande de l'employeur :** rémunération sur la base de 2 heures 30 par nuitée effectuée de 11 heures maximum avec majoration de 25 % (à l'exclusion de toute autre majoration).

**2° Accompagnement et encadrement de groupe comprenant une présence nocturne obligatoire :** rémunération sur la base de 7 heures pour une présence de 13 heures maximum, s'ajoutant à la rémunération prévue pour les présences nocturnes à la demande de l'employeur (v. ci-avant). Toutes les heures de présence hors nuitée effectuées au-delà de la 65<sup>e</sup> heure sont comptabilisées en heures supplémentaires.

◆ Art. 5.3.3.4

**16 Astreintes** ■ Contrepartie en repos de 2 heures 30 pour 24 heures d'astreinte, le cas échéant au prorata de la durée de l'astreinte. Repos pouvant être remplacé par une contrepartie financière avec l'accord des parties.

◆ Art. 5.3.3.1

## 17 Aménagements du temps de travail ■

## 1° Modulation

<b>Durée annuelle</b>	1 575 heures + durée de la journée de solidarité. RTT correspondant au moins à 3 jours non travaillés en dehors des congés payés et des jours fériés.
<b>Période de référence</b>	12 mois consécutifs.
<b>Salariés concernés</b>	Salariés sous CDI, CDD ou contrat de travail temporaire dont l'emploi dépend directement des fluctuations de l'activité sportive.
<b>Délais de prévenance</b>	Programme indicatif : 1 mois (1). Horaires de travail : 7 jours. Modification des horaires : 7 jours. Droit de refus du salarié lorsqu'une modification intervient dans un délai inférieur à 7 jours (respect d'un délai minimum de 1 jour). Mais si le salarié accepte, il bénéficie d'une contrepartie : – 1/2 heure de repos par fluctuation hebdomadaire lorsqu'une semaine non travaillée est travaillée ou l'inverse ; – 1/2 heure de repos toutes les 2 fluctuations journalières lorsqu'une journée non travaillée est travaillée ou l'inverse ; – 1/2 heure de repos toutes les 4 fluctuations de demi-journée lorsqu'une demi-journée de travail est inversée. En cas de circonstances exceptionnelles rendant impossible le respect de l'horaire programmé, possibilité pour l'employeur de modifier l'horaire de travail sous réserve de respecter un délai minimum de 1 jour.
<b>Amplitude</b>	– Plafond : 48 heures ; – Plancher : 0 heure.
<b>Périodes d'activité</b>	– Période de haute activité : correspond à une durée hebdomadaire $\geq$ 41 heures, limitée à 8 semaines consécutives, avec intervalles d'au moins 2 semaines de 35 heures ou de congés payés entre 2 périodes. Nombre de semaines travaillées de 48 heures limité à 14 par an. – Période d'activité réduite : sous forme de journées ou demi-journées non travaillées.
<b>Heures supplémentaires</b>	Voir n° 20.
<b>Rémunération</b>	Rémunération mensuelle lissée. En cas d'absence ne donnant pas lieu à maintien de salaire par l'employeur, déduction à opérer sur la rémunération mensuelle égale au produit du nombre d'heures d'absence par le taux horaire de la rémunération mensuelle lissée. En cas de rupture à l'initiative de l'employeur (sauf faute grave ou lourde) en cours de période de modulation, paiement des heures manquantes si la durée moyenne est $<$ 35 heures.

(1) Si l'employeur décide, au titre d'une période de modulation ultérieure, d'opter pour une autre formule de modulation ou d'y renoncer, il doit respecter un délai de prévenance de 3 mois.

**2° Travail par cycle :** possibilité de l'organiser sur la base de 70 heures par cycle de 2 semaines réparties sur une semaine de 4 jours et une semaine de 5 jours.

♦ Art. 5.1.4.1 et art. 5.2 modifié par avenant n° 16 du 5-7-2007 étendu par arrêté du 17-12-2007, JO 26-12-2007, applicable à compter de sa signature

## 18 Travail à temps partiel ■

**1° Coupures quotidiennes :** limitées à 1 par jour ne pouvant être  $>$  2 heures. En cas de dérogation, contrepartie prenant la forme au choix de l'employeur soit d'une prime (accordée 1 fois par mois quel que soit le nombre de jours travaillés avec interruption d'activité dérogatoire), soit d'heures complémentaires, équivalente à :

— 2 heures par mois au *prorata temporis* de l'horaire contractuel si la durée totale d'interruption d'activité n'excède pas l'équivalent de la durée journalière de travail ou si le nombre de coupures est de 2 ;

— 3 heures par mois au *prorata temporis* de l'horaire contractuel si la durée totale d'interruption d'activité excède la durée journalière de travail ou si le nombre de coupures est  $>$  2.

Dans tous les cas, la contrepartie ne peut être  $<$  1 heure par mois.

**2° Heures complémentaires :** recours possible dans la limite maximum du 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat.

## 3° Temps partiel modulé

**a) Durées minimales de travail :** 2 heures par jour et 28 heures par mois.

**b) Délais de prévenance :** 1 mois pour le programme indicatif et 7 jours pour les horaires de travail.

En cas de modification de la répartition de la durée du travail, délai de prévenance d'au moins 7 jours.

**c) Rémunération :** rémunération mensuelle lissée. En cas d'absence ne donnant pas lieu à maintien de salaire par l'employeur, déduction à opérer sur la rémunération mensuelle égale au produit du nombre d'heures d'absence par le taux horaire de la rémunération mensuelle lissée.

En cas de rupture à l'initiative de l'employeur (sauf faute grave ou lourde) en cours de période de modulation, paiement des heures manquantes si la durée moyenne est inférieure à la durée contractuelle.

♦ Art. 4.6 modifié par avenant n° 9 du 1-6-2007 étendu par arrêté du 17-12-2007, JO 26-12-2007, applicable à compter de sa signature et par avenant n° 11 du 5-7-2007 étendu par arrêté du 17-12-2007, JO 26-12-2007, applicable à compter du 1-1-2008 (1<sup>er</sup> jour du mois suivant son arrêté d'extension) et art. 5.2.4 modifié par avenant n° 16 du 5-7-2007 étendu par arrêté du 17-12-2007, JO 26-12-2007, applicable à compter de sa signature

## 19 Travail intermittent ■

## 1° Emplois visés :

— tous les emplois liés à l'animation, l'enseignement, l'encadrement et l'entraînement des activités physiques et sportives, ainsi que ceux liés aux services (ménage, cuisine...);

— tous les emplois dans les établissements dont la période de fermeture est supérieure à la durée légale des congés payés.

Cette liste peut être complétée par accord d'entreprise.

**2° Durée du travail :** 1 250 heures au plus sur une période de 36 semaines maximum.

**3° Modification des horaires :** délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

**4° Rémunération :** à défaut d'accord entre l'employeur et le salarié, rémunération lissée sur la base de la durée hebdomadaire ou mensuelle moyenne. L'horaire mensuel servant au calcul de la rémunération est égal au 1/12 de l'horaire annuel garanti figurant au contrat, majoré de 10 % pour tenir compte des congés payés.

♦ Art. 4.5

## 20 Heures supplémentaires ■

## 1° Contingent annuel :

— hors modulation : contingent légal (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN) ;

**REMARQUE :** jusqu'à 90 heures hors modulation, le salarié est tenu d'effectuer les heures supplémentaires demandées par l'employeur ; au-delà (et dans la limite du contingent légal), le salarié peut refuser de les effectuer.

— en cas de modulation : 70 heures.

**2° Paiement conformément aux dispositions légales** (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

Possibilité, par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord entre les parties de remplacer le paiement par un repos compensateur.

## 3° Repos compensateur obligatoire

**a) Durée :**

— entreprises de 20 salariés au plus : pour les seules heures effectuées au-delà du contingent annuel, 50 % de ces heures ;

— entreprises de plus de 20 salariés :

- heures effectuées dans le contingent annuel : 50 % du temps de travail accompli au-delà de 41 heures hebdomadaires,
- heures effectuées au-delà du contingent annuel : 100 % de ces heures.

**b) Prise du repos :** droit ouvert dès que le repos atteint 7 heures ; repos à prendre, par journée ou demi-journée, dans les 6 mois suivant l'ouverture du droit (et dans un délai maximum de 1 an

♦ *Avenant n° 44 du 7-7-2010 non étendu*).

♦ *Art. 5.1.2 modifié par avenant n° 44 du 7-7-2010 non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois de la publication au JO de son arrêté d'extension et art. 5.2.3.5 renuméroté art. 5.2.3.1 et modifié par avenant n° 16 du 5-7-2007 étendu par arrêté du 17-12-2007, JO 26-12-2007, applicable à compter de sa signature*

**21 Majoration des heures de face à face pédagogique des salariés titulaires de certains CQP** ■ Voir n° 13.

**22 Travail de nuit** ■

<b>Justification du recours</b>	Pour les situations d'emploi où la continuité de l'activité s'impose.
<b>Définition du travail de nuit</b>	Tout travail accompli entre 22 h et 7 h ou toute autre période définie par accord d'entreprise de 9 heures consécutives comprise entre 21 h et 6 h.
<b>Définition du travailleur de nuit</b>	Tout travailleur dont l'horaire de travail habituel le conduit au moins 2 fois par semaine à travailler au moins 3 heures de son temps de travail quotidien dans la plage de nuit ou celui effectuant au moins 300 heures dans cette plage au cours d'une année civile.
<b>Contreparties</b>	Pour les salariés ayant le statut de travailleur de nuit, repos de 12,5 % pour chaque heure de nuit. Pour les salariés travaillant exceptionnellement au-delà de 22 h, repos équivalent à 25 % de la durée de travail effectuée au-delà de cet horaire.
<b>Pause</b>	Temps de pause de 20 minutes, considéré comme du temps de travail effectif, avant que le travail de nuit atteigne 5 heures.
<b>Durée maximale hebdomadaire</b>	44 h sur 12 semaines consécutives. Lorsque 4 semaines consécutives sont ≥ 44 h, la 5 <sup>e</sup> semaine doit être de 35 heures au plus.

♦ *Art. 5.3.3.3*

**23 Travail du dimanche (ou le jour de repos hebdomadaire) et des jours fériés** ■ En cas de travail habituel le dimanche et les jours fériés, droit à 2 jours de repos consécutifs par semaine avec dimanche travaillé ou à 11 dimanches non travaillés par an, hors congés payés.

En cas de travail exceptionnel un jour de repos hebdomadaire ou un jour férié, majoration des heures de 50 % ou remplacement par un repos équivalent (soit 1 h 30 de récupération par heure travaillée). Majorations se substituant aux majorations pour heures supplémentaires.

♦ *Art. 5.1.4.2*

**24 Cadres et itinérants** ■

**1° Forfait annuel en jours :** réservé aux cadres autonomes au sens légal et établi sur la base de 214 jours de travail maximum auxquels s'ajoute la journée de solidarité. Les jours de repos peuvent être affectés à un CET.

**2° Forfait annuel en heures :** forfait applicable aux cadres autonomes et intégrés au sens légal ainsi qu'aux itinérants non cadres (pour la définition, v. remarque ci-après). Forfait établi sur la base de 1 575 heures maximum auxquelles s'ajoute la journée de soli-

darité. Durée journalière de 12 heures maximum et durée hebdomadaire de 48 heures maximum.

**REMARQUE :** sont considérés comme des itinérants non cadres, les personnels qui, soit travaillent en dehors de l'entreprise au moins 40 % de leur temps dans le cadre de chaque semaine de travail ou dans l'année plus de 86 jours, soit, passent en déplacement au moins une nuit dans le cadre de chaque semaine de travail ou plus de 47 nuits dans l'année. Ils disposent nécessairement d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exécution de leur travail en sorte que la durée de leur temps de travail ne peut être prédéterminée.

♦ *Art. 5.3.1.2 et 5.3.2*

## Section 5 Maladie, maternité, accident du travail

**25 Maladie et accident du travail** ■

**1° Indemnisation** sur la période débutant 12 mois avant le 1<sup>er</sup> jour d'arrêt maladie, 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt initial en cas de prolongation d'arrêt, et se terminant à la fin du mois précédant la période de paye.

Après 1 an d'ancienneté, en cas de maladie, maintien du salaire net (avantages en nature « nourriture » exclus) sous déduction des IJSS du 4<sup>e</sup> au 90<sup>e</sup> jour d'arrêt. En cas d'AT ou de MP, indemnisation versée, sans condition d'ancienneté, pendant 180 jours.

Sur les conditions du maintien de salaire, pris en charge par le régime de prévoyance, pour le personnel non indemnisé par la SS, voir n° 28.

**2° Maladie et congés payés :** périodes de maladie indemnisées assimilées à travail effectif pour le calcul des congés payés.

♦ *Art. 4.3.1, 4.3.2 et 7.1.2*

**26 Maternité** ■ Pendant la durée du congé légal de maternité, maintien, sans condition d'ancienneté, du salaire net sous déduction des IJSS.

♦ *Art. 7.3.1*

## Section 6 Retraite complémentaire et régime de prévoyance

**27 Retraite complémentaire** ■ Absence de disposition dans la CC.

**28 Régime de prévoyance** ■

**1° Bénéficiaires :** salariés non cadres (ou cadres pour la seule rente éducation), sans condition d'ancienneté, quel que soit le nombre d'heures effectuées, à l'exception des sportifs professionnels et de leurs entraîneurs et des intermittents du spectacle.

**REMARQUE :** le personnel cadre est soumis aux dispositions de l'article 7 de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14-3-47 et doit, en tout état de cause, bénéficier de garanties au moins équivalentes à celles prévues par le présent régime.

**2° Organismes :** adhésion obligatoire à l'un des organismes gestionnaires suivants : AG2R, GNP, IONIS ou Union nationale de prévoyance de la mutualité française (UNPMF). Ces organismes agissent également pour le compte de l'OCIRP assureur de la garantie rente éducation.

Les employeurs déjà couverts par un contrat de prévoyance doivent obligatoirement rejoindre l'une des institutions désignées au plus tard le 1-1-2007, sans que ce transfert puisse être à l'origine d'une baisse des avantages acquis par les salariés.

**3° Cotisations (en % du salaire brut total)**

	Taux de cotisation
<b>Maintien de salaire des personnels non indemnisés par la SS</b>	0,11 % à la charge exclusive de l'employeur
<b>Incapacité temporaire de travail</b>	0,21 % à la charge exclusive du salarié (1)
<b>Décès</b>	0,16 %
<b>Invalidité</b>	0,19 %

	Taux de cotisation
Rente éducation	0,06 %
Total	0,73 % (0,365 % employeur et 0,365 % salarié)

(1) Disposition exclue de l'extension (♦ Arrêté du 21-11-2006).

#### 4° Prestations

a) *Salaire de référence* : salaire brut, limité aux tranches A et B, perçu au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail, l'invalidité ou le décès, ayant donné lieu à cotisation. Reconstitution du salaire annuel de référence si période de 12 mois incomplète.

b) *Incapacité temporaire de travail* : en relais des obligations de maintien de salaire par l'employeur (v. n° 25), versement d'une indemnité journalière dont le montant, y compris les prestations de la SS nettes de CSG et de CRDS (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'effectuant pas 200 heures par trimestre), est égal à 100 % du salaire net à payer.

c) *Maintien de salaire du personnel non indemnisé par la SS*

1. Personnels concernés : personnels non indemnisés par la SS car ne remplissant pas les conditions d'ouverture des droits en termes de cotisation ou d'heures cotisées mais bénéficiant d'une garantie de maintien de salaire prévue par la CC en cas de maladie et de maternité (pour les conditions de ces garanties, v. n°s 25 et 26).

2. Indemnisation (sur 12 mois pour les arrêts maladie) : à compter du 4<sup>e</sup> jour d'arrêt continu, versement d'une indemnité égale à 50 % du salaire de référence, pendant la durée normale d'indemnisation. La prestation cesse lors de la reprise du travail ou après 87 jours d'indemnisation (112 jours pour la maternité) ou à la liquidation de la pension vieillesse.

#### d) Invalidité

1. Invalidité de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégories : versement d'une pension égale à, y compris les prestations de la SS nettes de CSG et de CRDS (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'effectuant pas 200 heures par trimestre), 100 % du salaire net.

2. Invalidité de 1<sup>re</sup> catégorie : rente égale à 50 % de celle versée en cas d'invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie.

e) *Capital décès* : en cas de décès du salarié avant son départ à la retraite ou à partir de la date où le salarié est reconnu par la SS en invalidité permanente et absolue 3<sup>e</sup> catégorie, versement en une seule fois d'un capital égal à 100 % du salaire de référence.

#### f) Rente éducation

En cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue d'un salarié non-cadre ou cadre, versement au profit de chaque enfant à charge d'une rente temporaire :

— 5 % du salaire de référence par enfant jusqu'au 12<sup>e</sup> anniversaire ;

— 7 % du salaire de référence par enfant au-delà de 12 ans jusqu'au 16<sup>e</sup> anniversaire ;

— 10 % du salaire de référence par enfant âgé de 16 ans jusqu'à 18 ans ou 25 ans (si apprenti, étudiant ou demandeur d'emploi non bénéficiaire des allocations d'assurance chômage).

♦ Art. 10.1, 10.2, art. 10.3 modifié par avenant n° 3 du 20-12-2005 étendu par arrêté du 7-12-2006, JO 19-12-2006, applicable à compter du 1-1-2007 (1<sup>er</sup> jour du mois suivant son arrêté d'extension), art. 10.4 et 10.5, art. 10.6 modifié par avenant n° 42 du 16-11-2009 étendu par arrêté du 11-10-2010, JO 20-10-2010, applicable à compter du 16-11-2009 (date de sa signature), art. 10.7 et 10.8, art. 10.9 modifié par avenant n° 3 du 20-12-2005 étendu par arrêté du 7-12-2006, JO 19-12-2006, applicable à compter du 1-1-2007 (1<sup>er</sup> jour du mois suivant son arrêté d'extension) et art. 10.11

## Section 7 Classification

### 29 Grille de classification ■

Groupe	Définition	Repères de compétences			Exemples d'emploi (1)	
		Autonomie	Responsabilité	Technicité	Administration	Entretien-accueil-restauration
1. Employé	Exécution de tâches prescrites pouvant nécessiter une durée d'adaptation à l'emploi n'excédant pas 2 jours.	Tâches effectuées sous le contrôle direct d'un responsable.	-	Tâches simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes du travail à appliquer.	Agent administratif.	Agent d'entretien, gardien, agent d'accueil, placier, stadier, guichetier, aide de cuisine.
2. Employé	Exécution de tâches prescrites exigeant une formation préalable et une adaptation à l'emploi.	Sous le contrôle d'un responsable, le salarié est capable d'exécuter des tâches sans que lui soit indiqué nécessairement le mode opératoire. Contrôle des tâches en continu.	Ne peut pas porter la responsabilité d'autres salariés. Responsabilité pécuniaire ne pouvant dépasser la gestion d'une régie d'avance.	Ne peut porter la programmation des tâches d'autres salariés.	Aide comptable, agent administratif, secrétaire, opérateur de saisie, magasinier, agent d'entretien, chauffeur.	Ouvrier d'entretien, agent de maintenance, jardinier, hôteesse d'accueil, surveillant d'activité, surveillant de centre de formation, commis de cuisine.
3. Technicien	Exécution d'un ensemble de tâches ou d'une fonction comportant une responsabilité technique ou un savoir-faire technique spécialisé.	Tâches complexes avec l'initiative des conditions d'exécution effectuées sous le contrôle d'un responsable. Contrôle au terme d'un délai prescrit.	Pas d'encadrement hiérarchique. Rôle de conseil et/ou de coordination d'autres salariés sans en assurer le contrôle.	Exécuter un programme défini et/ou un budget prescrit dans le cadre d'une opération.	Assistant généraliste, comptable, assistant communication et marketing, statisticien, infographiste.	Technicien de maintenance, cuisinier.

Groupe	Définition	Repères de compétences			Exemples d'emploi (1)	
		Autonomie	Responsabilité	Technicité	Administration	Entretien-accueil-restauration
4. Technicien	Prise en charge d'une mission, d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception de moyens	Doit rendre compte périodiquement de l'exécution de ses missions.	Planifier l'activité d'une équipe de travail et contrôler l'exécution d'un programme d'activité. Responsabilité limitée à l'exécution d'un budget prescrit et d'un programme défini.	Maîtrise technique permettant de concevoir les moyens et les modalités de leur mise œuvre.	Assistant spécialisé, secrétaire principale comptable, économiste, attaché de presse, assistant communication et marketing, documentaliste, chargé de billetterie.	Animateur, chef de cuisine.
5. Technicien			Responsabilité d'un service ou d'une mission ou la gestion d'un équipement. Responsabilité de la gestion du budget global d'un service ou d'un équipement. Délégation limitée de responsabilité pour l'embauche de personnels.	Maîtrise technique permettant de concevoir des projets et évaluer les résultats de sa mission à partir d'outils existants.	Assistant de direction, responsable de service, chef comptable, attaché de presse, chargé de la gestion des stocks, informaticien.	Responsable d'équipement, responsable de la sécurité (événements ou installations), responsable maintenance.
6. Cadre (2)	Personnels disposant d'une délégation permanente de responsabilités émanant d'un cadre d'un niveau supérieur ou des instances statutaires. Ils participent à la définition des objectifs, à l'établissement du programme de travail et à sa conduite ainsi qu'à son évaluation y compris dans ses aspects financiers.	Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats.	Assument leurs responsabilités dans les prévisions budgétaires qu'ils élaborent dans l'exercice de leur mission. Ils peuvent avoir une délégation partielle dans le cadre de la politique du personnel et de représentation auprès de partenaires extérieurs.	-	Directeur (petite structure), responsable de service, responsable des services généraux, responsable informatique, chef directeur adjoint, directeur de service, directeur administratif et financier, directeur de la communication et du marketing, chef comptable, contrôleur de gestion, ingénieur comptable.	Directeur d'équipement.
7. Cadre	Assument leurs responsabilités dans les prévisions budgétaires qu'ils élaborent dans l'exercice de leur mission. Ils ont une délégation étendue dans le cadre de la politique du personnel et de représentation auprès de partenaires extérieurs.		-			
8. Cadre dirigeant		Cadre dirigeant.			Directeur général.	-

(1) Données à titre indicatif.  
(2) Groupe concernant soit les cadres salariés de structures dont l'effectif est de moins de 6 salariés équivalent temps plein, soit les cadres ayant moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie.

◆ Art. 9.1.1 et 9.3

### 30 Positionnement des certificats de qualification professionnelle (CQP) ■

CQP	Groupe	Date d'application	Avenant	Extension
Assistant moniteur de voile (1)	2	1-1-2007 (2)	Avenant n° 1 du 20-12-2005	7-12-2006, JO 19-12-2006
Animateur de loisir sportif (option activités gymniques d'entretien et d'expression, ou activités de randonnée de proximité et d'orientation, ou jeux sportifs et jeux d'opposition)	3	1-11-2007 (2)	Avenant n° 4 du 21-12-2006	5-10-2007, JO 13-10-2007
Animateur tir à l'arc	3	1-1-2008 (2)	Avenants n°s 12 à 15 du 5-7-2007	17-12-2007, JO 26-12-2007
Animateur des activités gymniques [mention activités gymniques acrobatiques, ou activités d'éveil gymnique pour la petite enfance (2 à 6 ans), ou activités gymniques d'expression et d'entretien]	3			
Animateur de savate	3			
Guide de véhicules terrestres motorisés à guidon (option quad)	3			
Éducateur grimpe d'arbres (EGA)	3	12-12-2008 (3)	Avenant n° 27 du 21-4-2008	3-12-2008, JO 11-12-2008
Assistant moniteur motonautisme (4)	3	1-3-2009 (2)	Avenant n° 29 du 16-6-2008	11-2-2009, JO 19-2-2009
Assistant moniteur de tennis (4)	3	20-2-2009 (3)	Avenant n° 30 du 16-6-2008	
Technicien sportif régional de basket-ball	3	20-2-2009 (3)	Avenant n° 32 et 33 du 26-6-2008	
Pisteuse VTT	3	28-12-2009 (3)	Avenant n°s 38 et 39 du 22-4-2009	18-12-2009, JO 27-12-2009
Assistant moniteur char à voile	3			
Assistant professeur arts martiaux	4			
Moniteur d'aviron, moniteur de rugby à XV, moniteur roller skating	3	1-3-2011 (2)	Avenant n°s 47, 48, 49 et 50 du 7-7-2010	18-2-2011, JO 26-2-2011
Agent de sécurité de l'évènementiel	1			

CQP	Groupe	Date d'application	Avenant	Extension
Animateur de tennis de table	3	... (3)	Avenants n <sup>os</sup> 53, 54 et 55 du 15-12-2010 et n <sup>o</sup> 56 du 10-2-2011	-
Moniteur de squash	3			
Initiateur en motocyclisme (activités de guidage sur voies ouvertes à la circulation publique exclues)	3			
Assistant moniteur de pilotes de planeurs (supervisé par un moniteur de niveau II ; prend en charge au maximum 3 pilotes en formation dans une journée de vol)	3			

(1) Lorsque les prérogatives et limites d'exercice ne sont pas respectées, classement dans le groupe 3.  
(2) 1<sup>er</sup> jour du mois suivant son arrêté d'extension.  
(3) 1<sup>er</sup> jour suivant la publication au JO de son arrêté d'extension.  
(4) Lorsque les limites d'exercice horaires ne sont pas respectées, classement dans le groupe 4.

◆ Annexe 1, art. 5 modifié et/ou complété

**31 Polyvalence des tâches** ■ Le salarié exerçant de manière permanente des activités relevant de qualifications correspondant à des groupes différents bénéficie du classement dans le groupe correspondant à l'activité la plus élevée, sous réserve que les tâches relatives au groupe le plus élevé dépassent 20 % du temps de travail hebdomadaire.

◆ Art. 9.1.2

## Section 8 Salaires, primes et indemnités

**32 Prime d'ancienneté** ■ Prime versée mensuellement devant faire l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de paie.

Pour les salariés des groupes 1 à 6 justifiant de 24 mois de travail effectif après la date d'extension de la CCN (ou le cas échéant après l'embauche lorsque le salarié a été embauché après la date d'extension de la CCN), prime égale à 1 % du salaire minimum conventionnel (SMC) du groupe 3 + pour les salariés du groupe 1, prime exceptionnelle égale à 5 % du SMC du groupe 3 au bout de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Prime d'ancienneté augmentée de 1 % après chaque nouvelle période de 24 mois tant que le taux total de la prime n'est pas égal à 15 %.

Pour les salariés percevant une rémunération brute inférieure au SMC de leur groupe à la date d'extension de la CCN, et sous réserve qu'il n'existe aucune modalité de prise en compte de l'ancienneté dans l'entreprise et qu'ils justifient d'au moins 4 ans d'ancienneté dans l'entreprise à la date d'extension de la CCN, versement, à la date d'extension de la CCN, d'une prime

d'ancienneté égale à 2 % du SMC du groupe 3. Prime augmentée de 1 % après chaque nouvelle période de 24 mois tant que le taux total de la prime n'est pas égal à 15 %.

◆ Art. 9.2.3

**33 Travail de nuit, du dimanche et des jours fériés** ■ Voir n<sup>os</sup> 22 et 23.

**34 Fonctions dans un poste de qualification supérieure** ■ En cas de fonctions exercées à titre exceptionnel dans un poste de classification supérieure pour une durée ≥ 1 semaine, versement, pendant toute la période, d'une prime égale à la différence de rémunération entre les 2 groupes concernés.

◆ Art. 9.1.3

**35 Salaires minima** ■

**1° Application progressive des salaires minima jusqu'au 1-1-2008**

Les salaires minima visés ci-après (v. 2°) sont applicables progressivement selon le barème suivant.

	Groupes 1 à 5	Groupes 6 à 8
<b>25-11-2006</b>	85 %	75 %
<b>25-11-2007</b>	90 %	85 %
<b>1-1-2008</b>	100 %	100 %

**2° Fixation des salaires minima** (base 35 h/semaine).

a) Salaire minimum conventionnel (SMC)

25-11-2006 (1)	23-8-2007 (2)	1-1-2008 (3)	1-4-2009 (4)	1-9-2009 (4)	1-1-2010 (4)	1-1-2011 (5)
1 230 €	1 245 €	1 261 €	1 274,87 €	1 281,25 €	1 294,06 €	1 313,47 €

(1) Date de l'extension de la CCN.  
(2) Jour de l'extension de l'avenant n<sup>o</sup> 5 du 8-3-2007 ou au plus tard le 1-9-2007.  
(3) Avenant n<sup>o</sup> 5 du 8-3-2007 étendu par arrêté du 13-8-2007, JO 23-8-2007.  
(4) Avenant n<sup>o</sup> 36 du 24-11-2008 étendu par arrêté du 16-2-2009, JO 24-2-2009.  
(5) Avenant n<sup>o</sup> 51 du 7-7-2010 étendu par arrêté du 14-2-2011, JO 19-2-2011.

b) Salaires minima mensuels bruts des groupes 1 à 6

	Salaire mensuel						
	25-11-2006 (1)	23-8-2007 (2)	1-1-2008 (3)	Valeur forfaitaire d'augmentation (prorata temporis)			1-1-2011 (5)
				1-4-2009 (4)	1-9-2009 (4)	1-1-2010 (4)	
<b>Groupe 1</b>	SMC	SMC + 4 %	SMC + 5 %	14,56 €	6,69 €	13,45 €	SMC + 5,21 %
<b>Groupe 2</b>	SMC + 7,5 % soit 1 322,25 €	SMC + 7,5 %	SMC + 8 %	14,98 €	6,88 €	13,84 €	SMC + 8,21 %
<b>Groupe 3</b>	SMC + 17,5 % soit 1 445,25 €	SMC + 17,5 %	SMC + 17,8 %	16,34 €	7,51 €	15,09 €	SMC + 17,57 %
<b>Groupe 4</b>	SMC + 25 % soit 1 537,50 €	SMC + 25 %		17,34 €	7,97 €	16,02 €	SMC + 24,75 %
<b>Groupe 5</b>	SMC + 40 % soit 1 722,00 €	SMC + 40 %		19,42 €	8,92 €	17,94 €	SMC + 39,72 %
<b>Groupe 6</b>	SMC + 75 % soit 2 152,25 €	SMC + 75 %		24,27 €	11,16 €	22,42 €	SMC + 74,31 %

(1) à (5) Voir tableau ci-après.

	Salaire des salariés à temps partiel travaillant 10 h ou moins par semaine					
	25-11-2006 (1)	23-8-2007 (2)	Valeur forfaitaire d'augmentation (prorata temporis)			1-1-2011 (5)
			1-4-2009 (4)	1-9-2009 (4)	1-1-2010 (4)	
<b>Groupe 1</b>	SMC + 5 % soit 1 291,50 €	SMC + 9 %	14,56 €	6,69 €	13,45 €	SMC + 9,21 %
<b>Groupe 2</b>	SMC + 12,5 % soit 1 383,75 €	SMC + 12,5 %	14,98 €	6,88 €	13,84 €	SMC + 12,72 %
<b>Groupe 3</b>	SMC + 22,5 % soit 1 506,75 €	SMC + 22,5 %	16,34 €	7,51 €	15,09 €	SMC + 22,26 %

	Salaire des salariés à temps partiel travaillant 10 h ou moins par semaine					
	25-11-2006 (1)	23-8-2007 (2)	Valeur forfaitaire d'augmentation (prorata temporis)			1-1-2011 (5)
			1-4-2009 (4)	1-9-2009 (4)	1-1-2010 (4)	
<b>Groupe 4</b>	SMC + 30 % soit 1 599,00 €	SMC + 30 %	17,34 €	7,97 €	16,02 €	SMC + 29,74 %
<b>Groupe 5</b>	SMC + 45 % soit 1 783,50 €	SMC + 45 %	19,42 €	8,92 €	17,94 €	SMC + 44,71 %
<b>Groupe 6</b>	SMC + 80 % soit 2 214,00 €	SMC + 80 %	24,27 €	11,16 €	22,42 €	SMC + 79,29 %

(1) Date de l'extension de la CCN.  
(2) Jour de l'extension de l'avenant n° 5 du 8-3-2007 ou au plus tard le 1-9-2007.  
(3) Premier jour du mois de la publication au JO de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 31 du 16-6-2008.  
(4) Augmentation minimale du salaire brut total hors ancienneté (♦ Avenant n° 36 du 24-11-2008 étendu par arrêté du 16-2-2009, JO 24-2-2009).  
(5) Avenant n° 51 du 7-7-2010 étendu par arrêté du 14-2-2011, JO 19-2-2011.

### c) Salaires minima annuels bruts des groupes 7 et 8

	Salaire annuel					
	25-11-2006 (1)	23-8-2007 (2)	Valeur forfaitaire d'augmentation (prorata temporis)			1-1-2011 (4)
			1-4-2009 (3)	1-9-2009 (3)	1-1-2010 (3)	
<b>Groupe 7</b>	25 SMC soit 30 750 €	25 SMC	346,77 €	159,36 €	320,31 €	24,88 SMC
<b>Groupe 8</b>	29 SMC soit 35 670 €	29 SMC	402,26 €	184,86 €	371,56 €	28,86 SMC

(1) à (4) Voir tableau ci-après.

	Salaire des salariés à temps partiel travaillant 10 h ou moins par semaine					
	25-11-2006 (1)	23-8-2007 (2)	Valeur forfaitaire d'augmentation (prorata temporis)			1-1-2011 (4)
			1-4-2009 (3)	1-9-2009 (3)	1-1-2010 (3)	
<b>Groupe 7</b>	25 SMC + 5 % soit 32 287,50 €	25 SMC + 5 %	346,77 €	159,36 €	320,31 €	26,12 SMC
<b>Groupe 8</b>	29 SMC + 5 % soit 37 453,50 €	29 SMC + 5 %	402,26 €	184,86 €	371,56 €	30,30 SMC

(1) Date de l'extension de la CCN.  
(2) Jour de l'extension de l'avenant n° 5 du 8-3-2007 ou au plus tard le 1-9-2007.  
(3) Augmentation minimale du salaire brut total hors ancienneté (♦ Avenant n° 36 du 24-11-2008 étendu par arrêté du 16-2-2009, JO 24-2-2009).  
(4) Avenant n° 51 du 7-7-2010 étendu par arrêté du 14-2-2011, JO 19-2-2011.

- ♦ Art. 9.2.1 modifié par avenant n° 5 du 8-3-2007 étendu par arrêté du 13-8-2007, JO 23-8-2007, par avenant n° 31 du 16-6-2008 étendu par arrêté du 13-11-2008, JO 21-11-2008, applicable le premier jour du mois de la publication au JO de son arrêté d'extension et par avenant n° 51 du 7-7-2010 étendu par arrêté du 14-2-2011, JO 19-2-2011 et art. 9.2.2 modifié par avenant n° 5 du 8-3-2007 étendu par arrêté du 13-8-2007, JO 23-8-2007 et par avenant n° 51 du 7-7-2010 étendu par arrêté du 14-2-2011, JO 19-2-2011
- ♦ Accord portant création de la CCN du 7-7-2005, art. 24 modifié par avenant n° 5 du 8-3-2007 étendu par arrêté du 13-8-2007, JO 23-8-2007 ♦ Avenant n° 36 du 24-11-2008 étendu par arrêté du 16-2-2009, JO 24-2-2009

## CHAPITRE 3 Dispositions applicables aux sportifs professionnels et à leurs entraîneurs

**36 Dispositions générales et références** ■ Les dispositions applicables aux sportifs professionnels et à leurs entraîneurs résultent du chapitre 12 de la CCN et des accords sectoriels, qui en constituent partie intégrante, conclus pour un sport professionnel déterminé et ayant fait l'objet d'une procédure d'extension en tant qu'avenants à la CCN du sport.

A défaut d'accord sectoriel dans un sport déterminé, le chapitre 12 de la CCN du sport est directement applicable, sans dérogation possible par accord d'entreprise.

Les branches ayant conclu une convention collective antérieurement à la signature de la CCN du sport (soit avant le 7-7-2005) doivent, dès l'entrée en vigueur de cette CC, négocier l'adaptation de leurs conventions pour leur donner la forme d'accords sectoriels.

- ♦ Art. 12.2

**37 Champ d'application** ■ Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux seules entreprises (sociétés ou associations) ayant pour objet la participation à des compétitions et courses sportives, et qui emploient des salariés pour exercer, à titre exclusif ou principal, leur activité en vue de ces compétitions.

Dans le champ ainsi défini, ces dispositions s'appliquent aux sportifs professionnels (y compris ceux qui sont sous convention de formation avec un centre de formation agréé) et à leurs entraîneurs.

**REMARQUE** : le sportif professionnel est défini comme le salarié mettant à disposition de son employeur, contre rémunération, ses compétences, son potentiel physique et ses acquis techniques et tactiques, le temps de préparer et de réaliser une performance sportive dans le cadre d'une compétition ou d'un spectacle sportif de façon régulière ou occasionnelle, ainsi que, accessoirement, les activités de représentation qui en découlent. L'entraîneur est défini comme le salarié entraînant au moins un sportif dont la mission a pour objet principal la préparation du ou des sportifs professionnels sous tous ses aspects (préparation physique et athlétique, formation et

entraînement technique et tactique, coaching, organisation des entraînements). Sa mission comprend également accessoirement des activités de représentation.

Des accords sectoriels peuvent toutefois prévoir l'application, à titre exceptionnel, des dispositions du présent chapitre (ou de certaines d'entre elles) à d'autres emplois à condition qu'ils soient sous l'influence directe de l'aléa sportif.

- ♦ Art. 12.1, 12.3.1.1 et 12.3.1.2

### Section 1 Contrat de travail

**38 Contrat de travail des sportifs et des entraîneurs** ■ CDD d'usage conclu, pour un mi-temps minimum, pour une ou plusieurs saisons sportives, s'achevant impérativement la veille à minuit du début d'une saison sportive. Si le contrat débute en cours de saison, il doit courir au minimum jusqu'à la veille de la saison suivante.

**REMARQUE** : la date du début de la saison sportive est arrêtée par l'autorité sportive compétente (fédération nationale, ligue professionnelle, ou autre).

Durée du contrat limitée à 5 saisons sportives (60 mois), renouvellement tacite contractuellement prévu compris (ce qui n'exclut pas le renouvellement explicite du contrat ou la conclusion d'un nouveau contrat avec le même employeur).

Pour l'entraîneur principal d'un centre de formation affecté exclusivement à celui-ci, la durée minimale du contrat est fixée à 2 ans (prolongations éventuelles limitées à 1 année).

- ♦ Art. 12.3.2, 12.4 et 12.7.1.3

**39 Contrat de travail des sportifs en centre de formation** ■ Possibilité de conclure avec la société ou l'association dont relève le centre de formation un CDD d'usage dont la date d'expiration doit être identique à celle de la convention de formation. La durée du travail peut être inférieure au mi-temps mais doit être d'au moins un quart-temps.

- ♦ Art. 12.9.2

## Section 2 Congés payés

**40 Durée et période des congés des sportifs** ■ Congé annuel fixé à 3 jours ouvrables par mois de travail effectif, dans la limite de 36 jours ouvrables, réparti comme suit (non-application des jours de fractionnement) :

- 19 jours consécutifs entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre ;
- 5 jours consécutifs en fin d'année civile (comprenant au moins le 25 décembre ou le 1<sup>er</sup> janvier) ;
- le solde réparti, en accord avec l'employeur en 3 périodes au maximum définies sous réserve des contraintes sportives dès la définition des calendriers fédéraux.

Possibilité de prendre une partie des congés par anticipation dès la date d'ouverture de la saison.

◆ Art. 12.7.2.2.1

**41 Congés payés des entraîneurs** ■ Congé annuel fixé conformément aux dispositions légales (2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif, dans la limite de 30 jours ouvrables).

Possibilité de prendre une partie des congés par anticipation dès la date d'ouverture de la saison.

**REMARQUE** : l'entraîneur est susceptible de devoir être présent quelques jours avant la reprise d'activité des joueurs et quelques jours après leur départ en congé.

◆ Art. 12.7.2.2.2

## Section 3 Durée du travail

**42 Définition du temps de travail effectif** ■ Est compris dans le temps de travail effectif le temps consacré aux activités visées ci-après.

### 1° Pour les sportifs et les entraîneurs :

- compétitions proprement dites ;
- entraînements collectifs et, s'ils sont dirigés par l'entraîneur, entraînements individuels complémentaires ;
- déplacements pour se rendre sur le lieu de la compétition lorsque celle-ci a lieu à l'extérieur du lieu habituel de travail et ceci quel que soit le mode de transport retenu. Toutefois, si le déplacement nécessite un coucher sur place, la période pendant laquelle le salarié est dans sa chambre n'est pas un temps de travail effectif ;
- repas post et pré-compétition pris en commun à la demande de l'employeur ;
- participation à des actions promotionnelles et/ou commerciales à la demande de l'employeur.

### 2° Pour les sportifs seuls :

- séances de musculation et, plus généralement, d'entretien de la forme physique imposée dans le cadre de sa préparation ;
- rencontres avec le médecin de la structure « employeur », les kinésithérapeutes, diététiciens et, d'une manière générale, tous les auxiliaires médicaux dont l'assistance s'avère nécessaire pour l'entretien et le contrôle de l'état physique et mental.

### 3° Pour les entraîneurs seuls :

- préparations des séances d'entraînement et de matchs, supervisions des autres équipes du club ou des équipes adverses ;
- analyses d'après match ;
- entretiens avec les médias à la demande de l'employeur ou de l'organisateur de la compétition ;
- entretiens avec les sportifs membres de la structure « employeur » et avec les sportifs, ou leurs représentants, envisagés pour un recrutement ultérieur ;
- réunions internes à l'entreprise « employeur » (avec les dirigeants, les autres entraîneurs...), et tâches administratives accomplies dans le cadre de leurs fonctions au sein de cette entreprise ;
- rencontres avec le médecin de la structure employeur et/ou avec tous les auxiliaires médicaux dont l'assistance s'avère nécessaire.

**REMARQUE** : possibilité pour les accords sectoriels de prévoir des adaptations à la définition du temps de travail effectif en considération des spécificités des différents sports.

◆ Art. 12.7.1.2

## 43 Repos

**1° Repos quotidien** : 11 heures pouvant être réduit à 9 heures pour le repos suivant la fin d'un temps de déplacement pour jouer à l'extérieur.

**2° Repos hebdomadaire** : dérogation à la règle du repos dominical pour les sportifs et les entraîneurs.

Possibilité de réduire la durée du repos hebdomadaire à 33 heures lorsqu'a été effectué un déplacement pour un match à l'extérieur lors de la journée précédente ou suivante.

Report dès la fin de la compétition des jours de repos hebdomadaire n'ayant pu être pris en raison de la nature de la compétition. Toutefois, cumul des repos reportés limité à 5 jours (sans donner lieu à récupération totale).

◆ Art. 12.7.1.5

**44 Travail à temps partiel** ■ Dispositions exclues de l'extension (◆ Arrêté du 21-11-2006).

Sur l'obligation du mi-temps minimum ou du quart-temps pour les sportifs en centre de formation, voir nos 38 et 39.

Durée minimale hebdomadaire fixée par référence à l'horaire en vigueur dans la semaine selon qu'il y ait ou non une compétition.

Durée minimale journalière fixée en fonction des obligations quotidiennes d'entraînement. De même, le nombre d'interruptions d'activité résulte de l'horaire collectif.

Heures complémentaires en principe interdites ; exceptionnellement admises par accord exprès entre les parties dans les limites légales (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

◆ Art. 12.7.1.3

**45 Forfait annuel en jours** ■ Dispositions exclues de l'extension (◆ Arrêté du 21-11-2006).

Forfait réservé aux entraîneurs cadres à temps complet et établi sur la base de 214 jours de travail maximum, auxquels s'ajoute la journée de solidarité, entre le début et la fin de la saison sportive.

◆ Art. 12.7.1.4

## Section 4 Maladie, maternité, accident du travail et prévoyance

**46 Maladie, accident de trajet et accident du travail** ■ Quelle que soit l'ancienneté du salarié, maintien du salaire net (TA + TB) sous déduction des IJSS pendant la durée de l'arrêt de travail et jusqu'au 90<sup>e</sup> jour.

**REMARQUE** : l'employeur est libre de souscrire cette garantie auprès de l'organisme de son choix, sous réserve des modalités définies par accord sectoriel.

◆ Art. 12.10.1 et 12.10.2

**47 Maternité** ■ En cas d'impossibilité de la salariée enceinte, suspension du contrat à son initiative ou à celle de l'employeur avec maintien du salaire.

◆ Art. 12.7.3.4

**48 Prévoyance** ■

**1° Capital décès** : quelle que soit l'ancienneté du salarié, versement d'un capital en cas de décès au moins égal à 300 % du salaire annuel net (limité aux tranches A et B).

**2° Invalidité** : la CC prévoit l'indemnisation de l'invalidité définie par référence au régime de base de la SS, sans en fixer le montant.

**REMARQUE** : l'employeur est libre de souscrire les 2 garanties susvisées auprès de l'organisme de son choix, sous réserve des modalités définies par accord sectoriel.

◆ Art. 12.10.1

## Section 5 Classification

### 49 Grille de classification des entraîneurs ■

Classe	Définition	Compétences			Emploi-type relevé
		Autonomie	Responsabilité	Technicité	
Classe A Technicien	Prise en charge d'une équipe de jeunes ou d'un ensemble de tâches ou d'une fonction rattachée à une équipe de jeunes par délégation requérant une conception des moyens.	Rendre compte périodiquement de l'exécution de ses missions.	Planifier l'activité d'un encadrement sportif bénévole d'une équipe de jeunes donnée dont au moins un des sportifs est rémunéré. Contrôler l'exécution par les sportifs et l'encadrement d'un programme d'activité.	Concevoir les moyens et les modalités de leur mise œuvre.	Entraîneur ou entraîneur adjoint d'équipes de jeunes (en général ayant moins de 18 ans).
Classe B Technicien	Prise en charge d'une équipe de jeunes ou d'un ensemble de tâches ou d'une fonction rattachée à une équipe de jeunes par délégation requérant une conception des moyens.	Rendre compte périodiquement de l'exécution de ses missions.	Responsabilité d'un encadrement sportif regroupant au moins un autre entraîneur rémunéré et le cas échéant d'autres entraîneurs bénévoles.	Concevoir des projets et évaluer les résultats de sa mission à partir d'outils existants.	Entraîneur principal ou co-entraîneur d'équipes de jeunes (en général ayant moins de 18 ans). Entraîneur de centre de formation agréé.
Classe C Agent de maîtrise	Prise en charge d'une équipe ou d'un ensemble de tâches ou d'une fonction rattachée à une équipe par délégation requérant une conception des moyens. Il participe à la définition des objectifs, à l'établissement du programme de travail et à sa conduite.	Contrôle s'appuyant sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats prenant en compte la nature incertaine des résultats liés à l'aléa sportif.	Assument leurs responsabilités sous la contrainte médiatique, financière et marketing liées à l'activité de leur employeur. Ils peuvent avoir une délégation partielle dans le cadre de la politique de gestion du personnel (sur les sportifs) et de représentation auprès de partenaires extérieurs.	Concevoir des projets et évaluer les résultats de sa mission à partir d'outils existants.	Entraîneur adjoint de l'équipe fanion d'une structure sportive sous forme de société sportive (SASP, SAOS, EURLS...) ou d'une association membre d'une ligue professionnelle. Entraîneur de centre de formation agréé. Entraîneur principal de l'équipe fanion ou réserve d'une structure sportive.
Classe D Cadre	Personnels disposant d'une délégation permanente de responsabilités émanant d'un cadre d'un niveau supérieur ou des instances statutaires. Ils participent à la définition des objectifs, à l'établissement du programme de travail, à sa conduite ainsi qu'à son évaluation.	Contrôle s'appuyant sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats en prenant en compte la nature incertaine des résultats liés à l'aléa sportif.	Assument leurs responsabilités sous la contrainte médiatique et marketing liées à l'activité de leur employeur. Peuvent avoir une délégation partielle dans le cadre de la politique de gestion du personnel (sur les sportifs et l'encadrement) et de représentation auprès de partenaires extérieurs.	Concevoir des projets et évaluer les résultats de sa mission.	Entraîneur principal ou co-entraîneur de l'équipe fanion d'une structure sportive sous forme de société sportive (SASP, SAOS, EURLS...) ou d'une association membre d'une ligue professionnelle. Directeur sportif d'un centre de formation agréé.

◆ Art. 12.6.2.2

## Section 6 Salaires

**50 Structure de la rémunération des sportifs et des entraîneurs ■** La rémunération comprend un salaire fixe et des avantages en nature valorisés dans le contrat. Elle peut également notamment comprendre :

— des primes d'éthique et/ou, à l'exclusion des entraîneurs, des primes d'assiduité, si l'accord sectoriel le prévoit ;

— des primes liées à la participation du salarié aux matchs officiels ou aux résultats sportifs obtenus par le club ;  
— un droit à l'image collective.

◆ Art. 12.6.1

### 51 Salaires minima ■

#### 1° Application progressive des salaires minima jusqu'au 1-1-2008

Les salaires minima visés ci-après (v. 2°) sont applicables progressivement selon le barème suivant.

	Sportif salarié et entraîneur classes A à C	Entraîneur classe D
<b>25-11-2006</b>	85 %	75 %
<b>25-11-2007</b>	90 %	85 %
<b>1-1-2008</b>	100 %	100 %

#### 2° Fixation des salaires minima

##### a) Salaire minimum conventionnel (SMC)

<b>25-11-2006 (1)</b>	<b>23-8-2007 (2)</b>	<b>1-1-2008 (3)</b>
1 230 €	1 245 €	1 261 €

(1) Date de l'extension de la CCN.  
(2) Jour de l'extension de l'avenant n° 5 du 8-3-2007 ou au plus tard le 1-9-2007.  
(3) Avenant n° 5 du 8-3-2007 étendu par arrêté du 13-8-2007, JO 23-8-2007.

## b) Salaires minima

	Salaire mensuel brut			Salaire annuel brut		
	25-11-2006 (1)	23-8-2007 (2)	1-1-2011 (3)	25-11-2006 (1)	23-8-2007 (2)	1-1-2011 (3)
<b>Sportif salarié (4)</b>	–	–	–	14 760 € (5)	12,5 SMC (5) (6) (7)	12,32 SMC (5) (7)
<b>Entraîneur classe A</b>	SMC + 20 % soit 1 476,00 €	SMC + 20 % (7)	SMC + 18,23 % (7)	17 712 €	–	–
<b>Entraîneur classe B</b>	SMC + 35 % soit 1 660,50 €	SMC + 35 % (7)	SMC + 33,01 % (7)	19 926 €	–	–
<b>Entraîneur classe C</b>	SMC + 40 % soit 1 722,00 €	SMC + 40 % (7)	SMC + 37,94 % (7)	20 664 €	–	–
<b>Entraîneur classe D</b>	–	–	–	27 SMC soit 33 210 €	27 SMC (7)	26,61 SMC (7)

(1) Date de l'extension de la CCN.

(2) Jour de l'extension de l'avenant n° 5 du 8-3-2007 ou au plus tard le 1-9-2007.

(3) Avenant n° 52 du 7-7-2010 non étendu. L'avenant précise qu'il tient compte de la revalorisation du SMC par l'avenant n° 51 du 7-7-2010 (v. n° 35) sans que la valeur des rémunérations minimales fixée par l'avenant n° 41 du 22-4-2009 étendu (v. note (7) ci-après) soit changée.

(4) A l'exclusion des jeunes sportifs en formation.

(5) Hors avantages en nature.

(6) Soit 15 562,50 € au jour de l'extension de l'avenant n° 5 du 8-3-2007 ou au plus tard le 1-9-2007 et 15 762,50 € au 1-1-2008 (♦ Avenant n° 5 du 8-3-2007 étendu par arrêté du 13-8-2007, JO 23-8-2007).

(7) Le SMC est fixé conformément aux dispositions de l'art. 9.2.1 (v. n° 35) (♦ Avenant n° 41 du 22-4-2009 étendu par arrêté du 9-12-2009, JO 17-12-2009, applicable au 1<sup>er</sup> jour suivant la publication au JO de son arrêté d'extension). Pour le montant du SMC à compter du 1-4-2009, v. n° 35.

♦ Art. 12.6.2.1 et 12.6.2.2 modifiés en dernier lieu par avenant n° 41 du 22-4-2009 étendu par arrêté du 9-12-2009, JO 17-12-2009, applicable au premier jour suivant la publication au JO de son arrêté d'extension et par avenant n° 52 du 7-7-2010 non étendu, applicable à compter du 1-1-2011 ♦ Accord portant création de la CCN du 7-7-2005, art. 24 modifié par avenant n° 5 du 8-3-2007 étendu par arrêté du 13-8-2007, JO 23-8-2007



## CONVENTION-CADRE

Établie entre les soussignés :

**Le ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative,**  
représenté par Luc Chatel, ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative  
ci-après dénommé "le ministère"

et

**La Fédération française des échecs,**  
représentée par Jean-Claude Moingt, Président,  
ci-après dénommée "la FFE"

## PRÉAMBULE

Rappelant :

- que le jeu d'échecs, activité à la fois ludique et sportive, constitue aussi et surtout une activité intellectuelle qui permet de développer des compétences diverses chez ceux qui le pratiquent, et notamment chez les jeunes, auprès desquels il constitue un réel vecteur de formation ;
- que la pratique des échecs encourage notamment le développement des capacités intellectuelles telles que la mémoire, le raisonnement logique, la capacité d'abstraction, l'analyse de problème et la mise en œuvre de stratégies de résolution ;
- que la pratique des échecs contribue également à la construction de la personnalité en encourageant l'attention, l'imagination, l'anticipation, le jugement et la confiance en soi ;
- que le jeu d'échecs, école de concentration et de maîtrise de la pensée, est enfin une école de maîtrise de soi qui favorise l'apprentissage des règles et le respect d'autrui, et à ce titre participe de l'apprentissage de la citoyenneté ;

Considérant :

- que, pour toutes ces raisons, le jeu d'échecs constitue un complément légitime et pertinent des activités éducatives proposées par l'école ;
- que de nombreuses expériences menées en académie ont permis de mettre en œuvre des projets de qualité associant des établissements scolaires et des clubs d'échecs dans un cadre réfléchi et concerté entre les parties concernées ;
- que ces initiatives ont permis de développer des pratiques et des outils permettant une exploitation du jeu d'échecs dans un cadre scolaire et/ou périscolaire ;

Il est convenu ce qui suit :

## **ARTICLE 1 – OBJECTIFS**

Par la présente convention le ministère et la FFE affirment leur volonté commune de favoriser la pratique du jeu d'échecs dans les écoles, les collèges et les lycées. Ils se donnent comme objectifs l'approfondissement de deux axes de travail privilégiés :

- le développement de la pratique du jeu d'échecs auprès du plus grand nombre, notamment des filles et des publics scolaires qui en sont le plus éloignés pour des raisons sociales ou géographiques ;
- la diffusion et l'approfondissement des pratiques pédagogiques utilisant le jeu d'échecs comme vecteur d'acquisition des connaissances et des compétences définies par le socle commun de connaissances et de compétences et les programmes d'enseignement.

## **ARTICLE 2 – PROMOUVOIR LA PRATIQUE DU JEU D'ECHECS AUPRES DU PLUS GRAND NOMBRE**

Le ministère et la FFE conviennent de développer la pratique des échecs auprès des élèves des écoles, des collèges et des lycées. Afin de promouvoir l'égalité des chances, une attention particulière sera portée aux élèves qui en sont les plus éloignés pour des raisons sociales ou géographiques. Des actions seront par ailleurs menées pour favoriser la pratique des filles (actions de communication, adaptation du règlement des championnats afin de garantir la mixité des équipes, etc.).

Le partenariat visera en particulier les établissements ou les dispositifs suivants :

- les internats scolaires, les clubs et les foyers socio-éducatifs ;
- les internats d'excellence, qui visent à offrir à des élèves motivés, issus des territoires de la politique de la ville ou d'établissements d'éducation prioritaire, un accompagnement spécifique afin d'augmenter leur chance de réussite scolaire, d'accroître leur ambition scolaire et de contribuer à leur épanouissement personnel ;
- l'accompagnement éducatif, qui propose aux élèves volontaires après les cours, dans tous les collèges et dans les écoles élémentaires de l'éducation prioritaire, des activités qui les aident dans leur travail scolaire et leur donnent l'opportunité d'une ouverture culturelle et sportive ;
- l'opération « Ecole ouverte », qui accueille les jeunes dans les EPLE pendant les vacances scolaires pour leur proposer des activités de loisirs à visée éducative. Parce qu'il conjugue

dimension ludique et qualités formatrices, le jeu d'échecs correspond bien à l'esprit de ce dispositif qui contribue à modifier positivement l'image de l'école auprès des jeunes ;

- les dispositifs relais (classes et ateliers) qui accueillent temporairement des élèves en voie de décrochage ou de déscolarisation. La pratique des échecs peut permettre à ces jeunes de reprendre goût à l'activité intellectuelle, tout en leur inculquant le respect des règles et de l'autre ;
- les collèges CLAIR (collèges et lycées pour l'innovation, l'ambition et la réussite) et « ambition réussite », qui visent à offrir un cadre d'excellence à des publics scolaires confrontés aux plus grandes difficultés socio-économiques ;
- les établissements de la voie professionnelle, au cœur d'une importante rénovation mise en œuvre en 2009, avec pour axes principaux l'élévation du niveau de qualification des jeunes, leur insertion professionnelle et leur poursuite d'études dans l'enseignement supérieur. La pratique du jeu d'échecs peut permettre à ces jeunes d'améliorer leur appétence pour l'activité intellectuelle, dans le respect des règles et de l'autre.

### **ARTICLE 3 – DEVELOPPER LA FORMATION ET LES RESSOURCES PEDAGOGIQUES**

Le jeu d'échecs peut constituer un vecteur d'apprentissage des connaissances et des compétences définies par le socle commun et les programmes d'enseignement. Afin de développer et d'approfondir ces pratiques pédagogiques, le ministère et la FFE conviennent de :

- donner la priorité à la formation de personnes-ressources (enseignants, conseillers pédagogiques) à travers des actions inscrites aux plans académiques de formation continue. Ces actions de formation seront axées autour de l'utilisation du jeu d'échecs comme outil pédagogique et nécessiteront une réflexion approfondie sur les contenus de formation à élaborer en ce sens. Une attention particulière pourra être portée aux personnels des écoles, des établissements de l'éducation prioritaire, ainsi que des lycées professionnels ;
- développer des ressources pédagogiques en coédition, en lien avec le réseau des CRDP et des CDDP (sites internet de jeux pour les écoles, dépliants de présentation du jeu d'échecs, outils sur différents types de supports, ressources numériques etc.) ;
- favoriser la diffusion du matériel pédagogique et des brochures de la FFE et de ses organes déconcentrés au sein des circonscriptions et des établissements scolaires.

### **ARTICLE 4 – CONTRIBUTION DES PARTENAIRES**

La FFE s'engage à apporter aux écoles, collèges et lycées qui en feront la demande une aide en matériel ou en ressources diverses (publications, outils pédagogiques etc.). Elle s'engage à mettre les circonscriptions volontaires en contact avec un correspondant scolaire départemental. Elle s'engage à mettre chaque établissement en relation avec un club ou un comité départemental afin de nouer des partenariats locaux. Elle organise des tournois et des championnats scolaires.

Des actions de sensibilisation ou de formation pourront être organisées dans les écoles et les établissements avec l'appui de cadres qualifiés de la FFE et de ses organes déconcentrés. Ces derniers devront avoir reçu un accord préalable du ministère et/ou de ses services déconcentrés. Ils pourront apporter des aides techniques ponctuelles auprès des enseignants qui en feront la demande après avis des corps d'inspection. La FFE s'engage par ailleurs à faire évoluer le contenu de certaines de ses formations et de ses diplômes fédéraux pour mieux prendre en compte les spécificités de la pratique des échecs en milieu scolaire.

La FFE s'engage aussi à structurer son action pour le développement scolaire dans les régions. Elle s'engage notamment à réaffirmer la priorité donnée au développement du jeu d'échecs en milieu scolaire auprès des ligues et à améliorer les remontées d'expériences, d'informations et l'évaluation de l'introduction du jeu d'échecs dans les dispositifs de l'éducation nationale.

De son côté, le ministère s'engage à diffuser l'information nécessaire à la mise en œuvre de ce partenariat, par le biais de son réseau de communication et de diffusion et par l'intermédiaire de ses services déconcentrés. Il soutient l'approfondissement des actions engagées dans le cadre de la convention 2007-2010 et favorise l'émergence de missions « jeux de l'esprit » dans les académies.

#### **ARTICLE 5 – PILOTAGE ET SUIVI DES ACTIONS MENEES**

Un groupe de travail composé de représentants du ministère et de la FFE sera chargé de recenser et d'évaluer les actions innovantes menées sur le terrain. Il réfléchira aussi aux contenus de formation appropriés et aux documents d'accompagnement nécessaires aux enseignants et aux cadres de la FFE. Il sera force de proposition pour guider les actions menées à l'échelle nationale et académique et pour mutualiser les expériences de terrain.

Les partenaires conviennent par ailleurs de se réunir au moins une fois par an en comité de suivi pour examiner les conditions de mise en œuvre de la convention-cadre et dresser un bilan d'étape des actions entreprises sur l'année écoulée.

#### **ARTICLE 6 – COMMUNICATION**

L'application de la présente convention-cadre peut donner lieu à des déclarations et des communications aux médias par chacun des partenaires, lesquels conviennent de se concerter préalablement.

#### **ARTICLE 7 – DUREE**

La présente convention est signée pour une durée de trois ans à compter de la date de la signature. A l'issue de ces trois années un bilan global permettra de faire le point sur l'évolution des pratiques à l'école, au collège et au lycée et d'étudier sur cette base les termes du renouvellement de la convention. Elle peut être résiliée par l'une ou l'autre des parties, à l'expiration d'un délai de trois mois suivant l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception valant mise en demeure.

Fait à Paris, en trois exemplaires, le 31 janvier 2011

Le ministre de l'éducation nationale,  
de la jeunesse et de la vie associative

  
Luc CHATEL

Le Président de la Fédération française  
des échecs

  
Jean-Claude MOINGT



## CONVENTION CADRE

Entre

**Le ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative**

Ci-après dénommé « le ministère »

Représenté par le ministre, Monsieur Luc CHATEL

ET

**La Fondation « L'Echiquier de la Réussite »** dont le Président est Monsieur Jacques SCHRAMMM, **fondation sous égide de la Fondation de France**, fondation reconnue d'utilité publique par décret du 9 janvier 1969 dont le siège administratif est 40 avenue Hoche 75008 Paris,

Ci-après dénommée « la fondation », représentée par son président, Monsieur Philippe LAGAYETTE

### PREAMBULE

Le jeu d'échecs est reconnu comme une activité permettant de développer des capacités intellectuelles telles que la mémoire, le raisonnement logique, l'abstraction, l'analyse de problèmes et la mise en œuvre de stratégies de résolution. La pratique des échecs contribue également à la construction de la personnalité en encourageant l'attention, l'imagination, l'anticipation, le jugement et la confiance en soi. Enfin, le jeu d'échecs est une école de la maîtrise de soi qui favorise l'apprentissage des règles et le respect d'autrui et qui, à ce titre, participe à l'apprentissage de la citoyenneté.

Face aux défis auxquels est confronté le système éducatif, le ministère vise à développer le goût des sciences et des technologies et à prévenir l'innumérisme, c'est-à-dire l'incapacité à mobiliser les notions élémentaires de mathématiques, du calcul et de raisonnement, à travers un plan « Une nouvelle ambition pour les sciences et les technologies à l'École » lancé le 31 janvier 2011. Dans ce cadre, il encourage l'usage de jeux mathématiques, et notamment du jeu d'échecs, qui constitue un moyen efficace de faire entrer les mathématiques dans la vie de la classe et, par là même, de les rendre concrètes. De nombreuses expériences menées en académie ont permis de mettre en œuvre des projets de qualité associant des établissements scolaires et des clubs d'échecs et de développer des pratiques et outils permettant une exploitation du jeu d'échecs dans un cadre scolaire et/ou périscolaire.

Née le 30 septembre 2009, la fondation a été créée sous l'égide de la Fondation de France sur une base quinquennale. Elle vise à lutter contre l'échec scolaire en développant la pratique du jeu d'échecs en milieu scolaire, notamment dans les quartiers défavorisés ou les zones rurales isolées. Un des principes de la fondation est de mettre en place des structures pérennes pour que ces projets puissent continuer à fonctionner à moyen terme avec ou sans le soutien de la fondation.

Forte de son expérience, la fondation a vocation à contribuer à la diffusion du jeu d'échecs en milieu scolaire, conformément aux orientations fixées par le ministère dans le plan « Une nouvelle ambition pour les sciences et technologies à l'Ecole ».

### **Il a été convenu ce qui suit :**

#### **Article 1 – Objet de la convention**

La présente convention a pour objet de préciser les modalités de collaboration entre le ministère et la fondation.

Cette convention vise à faciliter les démarches de la fondation auprès des académies, d'une part, et de mécènes d'autre part, afin de permettre à un nombre croissant d'élèves de bénéficier de son action dans un objectif d'égalité des chances.

Chaque année scolaire, une annexe à la présente convention précise les actions pour l'année à venir.

#### **Article 2 – Objectifs**

Les actions proposées s'adressent en priorité aux élèves de l'enseignement primaire ou secondaire relevant de l'éducation prioritaire (ECLAIR), des territoires de la politique de la ville ou des milieux ruraux défavorisés. Elles peuvent être mises en place dans le cadre de l'accompagnement éducatif ou de l'opération « école ouverte », dans les dispositifs relais ou les établissements de réinsertion scolaire, dans les internats d'excellence ou dans le cadre de projets spécifiques mis en place par les établissements.

#### **Article 3 – Programme d'actions**

Dans le cadre de la présente convention, le programme d'actions de la fondation est le suivant :

- financer des projets de développement du jeu d'échecs portés par des clubs d'échecs de la Fédération française des échecs, des établissements scolaires ou des académies ;
- doter de matériel échiquéen spécifique (échiquiers, pièces, échiquiers muraux) les établissements scolaires et les écoles ou des clubs intervenant dans les établissements scolaires ;
- financer des actions de formation à destination des enseignants afin de favoriser le développement à long terme du jeu d'échecs dans les établissements scolaires ;
- encourager les actions innovantes visant à développer la pratique du jeu d'échecs au sein des dispositifs et structures d'accompagnement (accompagnement éducatif, école ouverte, ERS, etc.).

Le programme de ces actions est détaillé dans l'annexe opérationnelle jointe à la présente convention.

#### **Article 4 – Moyens mis en œuvre**

Le dispositif s'appuie sur :

- les moyens financiers et humains mobilisés par la fondation, provenant majoritairement d'une implication du cabinet de conseil A2 Consulting, et complétés par des fonds provenant des donateurs de la fondation, des mécènes et des collectivités locales ;
- l'aide technique de la Fédération française des échecs (FFE), qui apporte son expertise dans l'étude et le traitement des dossiers présentés à la fondation ;
- les relais rectoraux et les corps d'inspection ou les inspections académiques qui peuvent faciliter les contacts entre la fondation et les acteurs de l'éducation.

Consciente de la nécessité d'un engagement sur la durée, la fondation souhaite assurer la pérennité du dispositif en privilégiant des projets de qualité et en veillant à limiter les coûts de chaque projet.

#### **Article 5 – Engagements réciproques**

La fondation s'engage à :

- offrir des dotations matérielles (jeux, échiquiers muraux, etc.) ;
- financer des projets ciblés pour développer le jeu d'échecs à l'école ;
- proposer des formations de formateurs ;
- mobiliser des partenaires nouveaux afin d'accroître ses capacités de financement.

Le ministère s'engage à :

- sensibiliser les académies concernées et notamment à les inciter à inscrire les formations proposées par la fondation à leur plan académique de formation ;
- apporter en tant que de besoin son expertise sur la mise en œuvre et le suivi des actions, notamment au niveau des services déconcentrés ;
- autoriser l'utilisation du logo ministériel sur les supports de communication de la fondation après approbation de ces documents ;
- diffuser des informations provenant de la fondation par l'ensemble de ses réseaux, notamment par le biais du Bulletin officiel, de ses sites Internet (Eduscol.education.fr et Education.gouv.fr) et des courriers liés à des opérations spécifiques ;
- sensibiliser les académies via ses réseaux d'inspecteurs de l'éducation nationale (IEN) référents en mathématiques et d'IEN référents en enseignement scientifique ;
- participer au comité exécutif de la fondation.

#### **Article 6 – Suivi et évaluation**

Un comité de pilotage composé de représentants de la fondation, de la direction générale de l'enseignement scolaire et de l'inspection générale se réunit au moins une fois par an, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, pour présenter le bilan des actions menées et réfléchir aux éventuels ajustements à apporter au programme d'actions. Une ou plusieurs personnes extérieures peuvent être conviées au comité de pilotage en tant que de besoin.

Un bilan annuel des activités de la fondation sera transmis à la direction générale de l'enseignement scolaire.

#### **Article 7 – Durée de la convention**

La présente convention est conclue pour une durée de trois ans et prend effet à compter de sa date de signature. Pendant la durée de la convention, toute modification des conditions ou modalités d'exécution définie d'un commun accord entre les parties fera l'objet d'un avenant. La présente convention peut être résiliée par l'une ou l'autre des parties, après consultation du comité de suivi et sous préavis de trois mois suivant l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception. Six mois avant le terme de la convention, les parties se réunissent pour étudier les conditions de sa reconduction.

Fait à Paris en trois exemplaires, le 31 octobre 2011

Le ministre de l'éducation nationale,  
de la jeunesse et de la vie associative

Luc CHATEL

Le président de la fondation de France,  
au nom de la fondation « l'Echiquier de la  
réussite »

Philippe LAGAYETTE

Le président de la fondation l'Echiquier de la Réussite

Jacques SCHRAMM

## Enseignements primaire et secondaire

### Actions éducatives

#### Introduction du jeu d'échecs à l'École

NOR : MENE1135182C

circulaire n° 2012-011 du 12-1-2012

MENJVA - DGESCO B3-4

Texte adressé aux préfètes et préfets de région (directions régionales de l'agriculture et de la forêt) ; aux rectrices et recteurs d'académie ; aux inspectrices et inspecteurs d'academie-directrices et directeurs des services départementaux de l'éducation nationale ; aux inspectrices et inspecteurs d'academie-inspectrices et inspecteurs pédagogiques régionaux ; aux déléguées et délégués académiques à l'éducation artistique et à l'action culturelle ; aux inspectrices et inspecteurs de l'éducation nationale ; aux chefs d'établissement d'enseignement ; aux directrices et directeurs des centres régionaux de documentation pédagogique

### I. Introduction

Le plan pour les sciences et les technologies à l'École lancé le 31 janvier 2011 propose aux enseignants de développer le recours aux jeux traditionnels comme les échecs, les jeux à règles (jeux de cartes ou de plateau), les jeux de construction qui permettent de développer la motivation, la concentration des élèves, d'encourager leur esprit d'autonomie et d'initiative et de travailler les fondamentaux par une approche différente. Les enseignants disposeront prochainement d'un guide d'accompagnement pour un usage pédagogique du jeu pour apprendre, élaboré par le Centre national de documentation pédagogique (circulaire « Une nouvelle ambition pour les sciences et les technologies à l'École » n° 2011-038 du 4 mars 2011).

Dans cette logique, une place particulière doit être accordée au jeu d'échecs. Des expériences internationales (comme celles menées par exemple par la Kasparov Chess Foundation) sur l'introduction du jeu d'échecs à l'École tendent à montrer que les enfants qui ont suivi une initiation réussie au jeu d'échecs ont un niveau de performance plus élevé, toutes choses égales par ailleurs.

La pratique du jeu d'échecs conduit effectivement à développer des compétences mobilisant logique, stratégie, rigueur, concentration, mémoire et capacité d'abstraction, qui sont toutes des facteurs de réussite. Il convient d'ajouter certains bienfaits observés sur les apprentissages et en particulier sur l'apprentissage de la citoyenneté, par le respect des règles et d'autrui. Certaines retombées positives peuvent également être attendues dans certains cas sur la prévention contre le décrochage scolaire ou la qualité des liens parentaux, par l'introduction ou la réactivation du jeu au sein des familles.

Deux conventions-cadres ont été signées, l'une le 31 janvier 2011 avec la Fédération française d'échecs, l'autre le 31 octobre 2011 avec la fondation « L'échiquier de la réussite ». Ces conventions ont pour objet de favoriser l'introduction du jeu d'échecs à l'École, notamment dans le cadre d'expérimentations, de faire prendre conscience des vertus de ce jeu en faveur du développement de l'élève et de faciliter la mobilisation d'un grand nombre d'enseignants sur la pratique de ce jeu.

### II. Le jeu d'échecs, un outil supplémentaire au service des apprentissages

Le jeu permet d'installer un environnement favorable à l'apprentissage, il contribue au développement d'attitudes et d'aptitudes intellectuelles propices à l'acquisition des compétences du socle commun.

L'acquisition des compétences « mathématiques et culture scientifique » ainsi que « autonomie et initiative » s'en trouvent facilitées.

## **À l'école élémentaire**

La pratique du jeu d'échecs, ou plus généralement des jeux à règles, développe la maîtrise de soi dans la situation d'opposition à l'autre joueur, la mise en oeuvre de stratégies et de prises de décision, le respect des règles et le respect de l'adversaire, les compétences civiques, ainsi que les compétences d'initiative et d'autonomie des premiers paliers du socle commun.

La nature même du jeu d'échecs mobilise et entraîne les capacités de mémorisation et d'anticipation de l'élève, ainsi que de repérage spatial sur l'échiquier et ses représentations graphiques.

Le jeu d'échecs favorise l'utilisation d'un vocabulaire géométrique précis ainsi que d'une syntaxe logique. L'élève apprend à utiliser différents types de codage permettant de noter un coup ou un moment déterminant dans une partie.

La démarche du jeu par essais et erreurs, par la recherche de causalité, d'équivalence, de temporalité, vient en appui des enseignements mathématiques et scientifiques principalement en matière de résolution de problèmes.

L'introduction du jeu d'échecs peut s'envisager dès la grande section maternelle.

## **Le second degré (collège et lycée)**

La pratique des échecs participe au développement de capacités intellectuelles telles que le raisonnement logique, l'analyse de problèmes et la mise en oeuvre de stratégies de résolution.

Bénéfique au travail de mémorisation et de concentration, elle développe également le sens de la planification et la créativité des élèves.

Dans le cadre plus spécifique de l'enseignement des mathématiques, le jeu d'échecs est à la fois support de situations géométriques variées et générateur de grands nombres. À titre d'exemple, l'introduction des notions de repérage en classe de sixième, de puissance en classe de quatrième ou encore de translation en classe de seconde peut s'appuyer de manière pertinente sur des situations proposées.

## **Les dispositifs en faveur de l'égalité des chances**

Le jeu d'échecs pourra être introduit dans le cadre du projet éducatif des établissements inscrits dans le programme Éclair (écoles, collèges et lycées pour l'ambition, l'innovation et la réussite), des « internats d'excellence », des établissements de réinsertion scolaire (ERS) et des dispositifs relais, notamment dans le cadre des activités sportives.

## **III. Intégration du jeu d'échecs dans le cadre périscolaire**

La pratique des échecs est tout particulièrement à encourager dans le cadre d'activités proposées en dehors des temps d'enseignement.

L'accompagnement éducatif organisé au profit des élèves des écoles de l'éducation prioritaire et des collégiens volontaires propose un temps supplémentaire destiné à l'aide aux devoirs et aux leçons ainsi qu'à des pratiques sportives ou culturelles. La Fédération française des échecs étant une fédération sportive, le jeu d'échecs peut se pratiquer dans le cadre du volet sportif de l'accompagnement éducatif, à l'heure des repas, le soir après les cours, ainsi que le mercredi. La mise en oeuvre se fera en lien avec l'UNSS, l'Usep et en s'appuyant sur les organes déconcentrés de la Fédération française des échecs, à savoir les ligues, les comités départementaux et les clubs.

Une annexe à la convention entre le ministère, la Fédération française des échecs, l'UNSS et l'Usep précisera les modalités de cette mise en oeuvre.

Le jeu d'échecs peut offrir un accompagnement spécifique à des jeunes motivés afin de permettre d'augmenter leurs chances de réussite et de contribuer à leur épanouissement personnel, notamment sur le temps de l'internat.

## **IV. Mise en oeuvre**

### **Pilotage**

### **Pilotage national**

Dans le cadre du plan pour les sciences et les technologies à l'École, un comité de suivi national associe des représentants de la DGESCO, de l'IGEN, des corps d'inspection des 1er et 2nd degrés, de l'UNSS, de l'Usep, de la Fédération française des échecs et de la Fondation « L'échiquier de la réussite ». Il impulse les actions menées à l'échelle nationale. Afin d'évaluer quantitativement l'évolution de l'introduction du jeu d'échecs à l'École, la DGESCO intégrera dans ses enquêtes annuelles sur l'éducation artistique et culturelle un item sur les échecs.

### **Pilotage académique**

Les recteurs d'académie sont invités à constituer, sous leur présidence, des comités de pilotage académiques qui associeront le référent académique chargé du suivi du plan pour les sciences et les technologies à l'École, des IAIPR concernés et des IEN (en particulier les référents IEN mathématiques nommés dans le cadre du plan pour les sciences et les technologies à l'École) ainsi que les services régionaux de l'UNSS. Les conseillers académiques recherche-développement, innovation et expérimentation (Cardie) peuvent accompagner les expérimentations

conduites (dans le cadre de l'article L. 401-1 du code de l'éducation). L'implication des inspecteurs d'académie inspecteurs pédagogiques régionaux et des inspecteurs de l'éducation nationale sera déterminante pour mobiliser les enseignants sur les enjeux pédagogiques du jeu d'échecs. Les inspecteurs veilleront également à valoriser les expériences réussies des académies innovantes sur le sujet afin d'harmoniser et d'essaimer les bonnes pratiques auprès de la communauté éducative, notamment dans le domaine de la formation.

Par ailleurs, des rassemblements locaux ou des événements à portée symbolique, notamment des tournois, seront encouragés afin de donner toute la visibilité à cette pratique et valoriser l'action des enseignants et des acteurs échiquiens auprès des institutions et des collectivités locales.

### **Formation**

Une attention particulière sera portée à la formation en académie. Des orientations seront données au niveau national, dans le cadre d'actions de formation notamment sur l'opportunité du recours aux jeux traditionnels pour prévenir l'innumérisme. Les différents axes feront l'objet d'offres de formation dans les plans académiques de formation.

Pour les enseignants du premier degré, certaines actions de formation pourront être organisées dans le cadre du temps de formation statutaire des maîtres, par exemple au cours d'animations pédagogiques de circonscription.

### **Ressources**

Un effort particulier sera fait pour mettre des outils pédagogiques réactualisés à la disposition des enseignants. Les manuels et méthodes permettant d'utiliser le jeu d'échecs comme outil pédagogique seront recensés. En complément à cet existant, des supports pédagogiques seront créés sous l'égide du CNDP pour permettre de mutualiser et diffuser les bonnes pratiques. Les clubs d'échecs seront référencés, ainsi que les espaces de ressources pour concevoir et conduire des cycles d'activités en milieu scolaire.

Enfin, les établissements pourront bénéficier, dans la mesure du possible, de la mise à disposition gratuite de jeux d'échecs et d'échiquiers muraux par la fondation « L'échiquier de la réussite ».

Pour le ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative  
et par délégation,

**Le directeur général de l'enseignement scolaire,  
Jean-Michel Blanquer**

## Annexe – Sitographie

- **Plan pour les sciences et les technologies à l'école :**

<http://www.education.gouv.fr/cid54824/une-nouvelle-ambition-pour-les-sciences-et-les-technologies-a-l-ecole.html>

- **Fédération française des échecs :** <http://www.echecs.asso.fr>

- **Fondation L'échiquier de la réussite :** <http://www.echiquierdelareussite.org>

© **Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et de la Vie associative :**

[www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr) 57 - Bulletin officiel n°3 du 19 janvier 2012

- **CIS-FIDE (le site pour le développement du jeu d'échecs à l'école de la Fédération internationale des échecs) :** <http://cis.fide.com/fr>

- **Plaquette sur le jeu d'échecs de l'académie de Créteil**

<http://www.ac-creteil.fr/reussite/plaquette-jeux-d-echecs.pdf>

- **Jeu d'échecs pour la réussite scolaire en Guyane :** <http://webtice.ac-guyane.fr/echecs>

- **Association Échecs et maths (l'organisme national canadien du jeu d'échecs en milieu scolaire) :** <http://www.echecs.org>

- **MatPat (jeu et tournois d'échecs en ligne de l'école au lycée) :**

<http://matpat.ac-rennes.fr/news>

- **Kasparov Chess Foundation :** <http://kasparovchessfoundation.org>

- **Kasparov Chess Foundation Europe :** <http://www.kcfe.eu>

- **Chess in Schools :** <http://chessintheschools.org>

- **Site de BNP-Paribas sur le jeu d'échecs (avec un kit pour les enseignants) :**

<http://www.jeu-echecs.bnpparibas.com>



30.11.2011

0050/2011

## DÉCLARATION ÉCRITE

déposée conformément à l'article 123 du règlement

sur l'introduction du programme "Le jeu d'échecs à l'école" dans les systèmes éducatifs de l'Union

**Slavi Binev, John Attard-Montalto, Nirj Deva, Mario Mauro,  
Hannu Takkula**

Échéance: 15.3.2012

0050/2011

## **Déclaration écrite sur l'introduction du programme "Le jeu d'échecs à l'école" dans les systèmes éducatifs de l'Union**

*Le Parlement européen,*

- vu les articles 6 et 165 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne,
- vu l'article 123 de son règlement,

A. considérant que, aux termes de l'article 6 du traité FUE, le sport est l'un des domaines dans lesquels "l'Union dispose d'une compétence pour mener des actions pour appuyer, coordonner ou compléter l'action des États membres";

B. considérant que le jeu d'échecs est un sport accessible aux enfants de toutes les catégories sociales et que ce jeu pourrait contribuer à la cohésion sociale et à la réalisation d'objectifs de politique générale, tels que l'intégration sociale, la lutte contre la discrimination, la réduction du taux de criminalité et même la lutte contre différentes formes d'addiction;

C. considérant que, indépendamment de l'âge de l'enfant, le jeu d'échecs peut améliorer sa concentration, sa patience et sa persévérance; qu'il peut développer son sens de la créativité, son intuition, sa mémoire, sa capacité d'analyse et ses compétences décisionnelles; que le jeu d'échecs permet également d'apprendre la détermination, la motivation et l'esprit sportif;

1. demande à la Commission et aux États membres de soutenir la mise en œuvre du programme "Le jeu d'échecs à l'école" dans les systèmes éducatifs des États membres de l'Union;
2. demande à la Commission de porter l'attention requise, dans sa prochaine communication sur le sport, au programme "Le jeu d'échecs à l'école" et d'y allouer suffisamment de fonds à compter de 2012;
3. demande à la Commission de prendre en considération les résultats des études relatives aux effets de ce programme sur le développement de l'enfant;
4. charge son Président de transmettre la présente déclaration, accompagnée du nom des signataires à la Commission et aux parlements des États membres.

**Pré annonce FFE du communiqué de presse du 6 septembre 2013 de la Ministre déléguée la Réussite Éducative, Mme George Pau-Langevin**

**Réunion de travail entre George Pau-Langevin et Garry Kasparov  
Quelle place pour le jeu d'échecs à l'école ?**



George Pau-Langevin, ministre déléguée à la réussite éducative, a reçu le 6 septembre, le champion d'échecs Garry Kasparov et le président de la Fédération française des échecs Diego Salazar, pour une réunion de travail sur la place des échecs dans la construction intellectuelle de l'élève. Aujourd'hui, en France, plus de 400 000 enfants sont initiés en milieu scolaire au jeu d'échecs et 63 000 Français sont licenciés de la Fédération française des échecs, au 5e rang des 171 fédérations à l'échelle mondiale.

La ministre déléguée à la réussite éducative, a tenu à rappeler que le jeu d'échecs permet *«d'installer un environnement favorable à l'apprentissage. Il contribue au développement des attitudes et des aptitudes intellectuelles propices à l'émancipation intellectuelle, fondamentale à chaque enfant»*.



ministère  
éducation  
nationale



MINISTÈRE DÉLÉGUÉ  
À LA RÉUSSITE  
ÉDUCATIVE

communiqué de presse  
education.gouv.fr

Vendredi 6 septembre 2013

## Communiqué de presse

### Réunion de travail entre George Pau-Langevin et Garry Kasparov Quelle place pour le jeu d'échecs à l'école ?

**George Pau-Langevin**, ministre déléguée à la réussite éducative, a reçu le 6 septembre, le champion d'échecs **Garry Kasparov** et le président de la Fédération française des échecs **Diego Salazar**, pour une réunion de travail sur la place des échecs dans la construction intellectuelle de l'élève. Aujourd'hui, en France, plus de 400 000 enfants sont initiés en milieu scolaire au jeu d'échecs et 63 000 Français sont licenciés de la Fédération française des échecs, au 5e rang des 171 fédérations à l'échelle mondiale.

La ministre déléguée à la réussite éducative a tenu à rappeler que le jeu d'échecs permet « d'installer un environnement favorable à l'apprentissage. Il contribue au développement des attitudes et des aptitudes intellectuelles propices à l'émancipation intellectuelle, fondamentale à chaque enfant ».

Le champion international a, quant à lui, explicité ses expériences internationales, affirmant que « la valeur la plus importante transmise aux enfants par ce jeu est la force de la réflexion ». Engagé par sa fondation, notamment en Afrique du Sud, pour le développement du jeu d'échecs dans les écoles, Garry Kasparov a rappelé que ce sport est « une activité qui permet à l'enfant de sortir de sa sphère sociale et d'être à égalité avec son adversaire ». Il a également tenu à raconter que le jeu d'échecs permet de favoriser l'égalité entre les filles et les garçons, notamment dans les pays où cette égalité est loin d'être acquise.

La ministre a ensuite tenu à souligner l'opportunité qui s'ouvrait au développement de ce sport dans les écoles alors même que la refondation de l'école, et donc la réforme des rythmes, ouvre de nouveaux temps pour l'enfant. George Pau-Langevin a en effet souhaité la mise en place d'un dialogue entre les associations d'élus, les associations d'éducation populaire et la Fédération française des échecs pour permettre la mise en place, dans de très nombreuses écoles, du jeu d'échecs comme activité périscolaire et ce, dès l'école maternelle.

Cette réunion de travail au ministère délégué à la réussite éducative a permis d'établir un calendrier des prochains événements relatifs à la valorisation du jeu d'échecs à l'école : une semaine nationale du jeu d'échecs sera organisée en février 2014 dans les écoles avant un séminaire international sous l'égide de la direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO) en avril prochain à l'UNESCO.

Service de presse : 01 55 55 30 10

[www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr)





## Convention de partenariat

### Entre :

L'association dénommée

**Le Pôle Social et Éducatif du Jeu d'Échecs (PSEJE),**

Représentée par Mme Martine HEMAIN, Présidente

SIRET n° 539 304 733 00014

Adresse : Mairie Annexe – 5 Place du Petit Collège – 69005 Lyon

Numéro d'organisme formation 82691229969

Désignée sous le terme « Pôle Social et Éducatif du Jeu d'Échecs » ou « PSEJE »,

### Et

L'association dénommée

**La Fédération Française des Échecs (FFE),**

Représentée par M. Diego SALAZAR, Président

SIRET n° 784 206 534 00066

Adresse : BP 10054 - 78185 Saint Quentin en Yvelines Cedex

Désignée sous le terme « Fédération Française des Échecs » ou « FFE »,

### Préambule :

La Fédération Française des Échecs (FFE), Fédération Sportive Agréée par le Ministère des Sports, a vocation de diriger, de contrôler et de développer la pratique du Jeu d'Échecs sur l'ensemble du territoire national.

A ce titre, elle seule :

- organise les compétitions sportives régionales, nationales et internationales
- attribue les titres régionaux et nationaux
- opère les sélections correspondantes
- participe à l'organisation et au contrôle de la qualité de la formation à la discipline.

Le Pôle Social et Éducatif du Jeu d'Échecs (PSEJE) contribue, dans le cadre strict de ses statuts, au développement de la pratique du Jeu d'Échecs.

Dans cette perspective, il a, en outre, créé une « Cellule de veille documentaire » qui orchestre la collecte, le traitement, la synthèse, le classement et la diffusion de documents recensant les dispositifs relatifs à l'emploi, la formation et le développement des échecs auprès de nombreux publics (scolaires, handicapés, personnes âgées, personnes médicalisées, centres de vacances, structures spécialisées, milieu carcéral...).

## **Conditions générales :**

### **1 : Objet**

Dans l'optique de contribuer au développement du Jeu d'Échecs, la Fédération Française des Échecs (FFE) et le Pôle Social et Éducatif du Jeu d'Échecs (PSEJE), décident de collaborer à la bonne information de l'ensemble des acteurs échiquéens sur les dispositifs relatifs à l'emploi et à la formation dans le sport.

### **2 : Durée**

La présente convention s'inscrit dans le cadre du plan de développement fédéral. Elle prendra effet à compter de sa signature et s'éteindra le 31 août 2014, fin de la saison sportive.

Elle sera reconduite tacitement pour chaque année sportive, sauf à ce que les parties la révoquent par Lettre Recommandée avec Avis de Réception au moins 2 mois avant la date de son expiration.

## **Engagements des parties :**

### **3 : Engagements du Pôle Social et Éducatif du Jeu d'Échecs (PSEJE)**

Le PSEJE s'engage à mettre gratuitement à disposition de la FFE une veille documentaire qu'il a élaborée, recensant divers dispositifs relatifs à l'emploi et à la formation dans le sport. Cette veille documentaire, du fait de l'importance de son contenu, sera mise progressivement à disposition de la FFE.

La mise à disposition de cet outil a pour objectif d'accompagner la FFE dans le développement de la discipline qu'elle organise.

Le PSEJE garantit avoir tous les droits nécessaires sur le contenu de cette documentation.

### **4 : Engagements de la Fédération (FFE)**

La FFE reconnaît le caractère spécifique du PSEJE et l'encourage à favoriser des actions de développement du Jeu d'Échecs au sein des divers établissements mentionnés dans le préambule.

La FFE pourra accorder, pour chacune des actions menées par le PSEJE, en accord avec son objet social, à la demande expresse de ce dernier, le droit d'apposer le logo fédéral en guise de soutien.

### **5 : Droit d'utilisation pendant et après la durée de la convention**

La FFE pourra, et ce de manière exclusive, mettre ce document à la disposition de ses membres (ligues régionales, comités départementaux, clubs). Cette circonstance permet d'établir *ipso facto* que la FFE sera amenée à conserver l'utilisation de cette documentation à l'issue de la présente convention.

### **6 : Cessibilité**

La FFE s'attache à mettre cette documentation à la disposition exclusive de ses membres.

La FFE ne saurait en revanche être tenue responsable de l'usage qu'en feront ses membres.

La FFE ne peut en aucun cas céder son droit issu de la présente convention à un autre organisme.

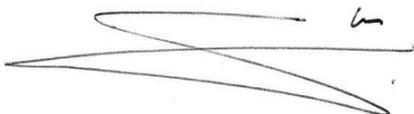
### **Différends**

Les parties mettront tous les moyens en œuvre pour tenter de résoudre à l'amiable tout éventuel litige découlant de l'application de la présente convention.

A défaut d'accord amiable, tout différend relatif à l'interprétation ou à l'exécution de la présente convention sera de la compétence exclusive des tribunaux de Versailles (78).

**Fait à Paris le 4 octobre 2013**

**M. Diego SALAZAR**  
Président de la FFE



**Mme Martine HEMAIN**  
Présidente du PSEJE

