

L'emploi

au service du développement du comité
Juin 2023



Quels sont les différents statuts des délégués et leur répartition sur le territoire ?

L'évolution du modèle

Qui sont les employeurs des délégués ?

Les différentes conventions collectives des délégués de droits privés

Vers un délégué 100% USEP

Ajustement des salaires aux missions du délégué

Quels sont les différents statuts (majoritaires) des délégués et leur répartition sur le territoire ?

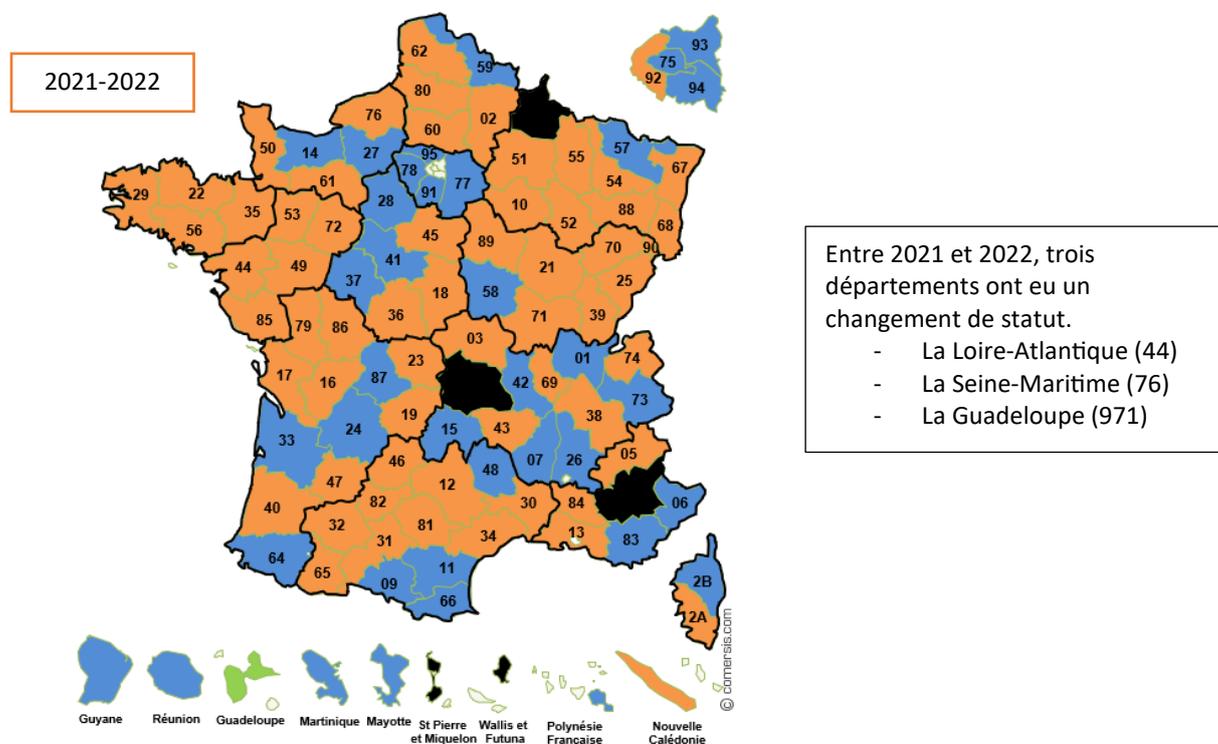
3, rue Juliette Récamier
75341 PARIS cedex 07
Tél : 01 43 58 97 90
Site : www.usep.org
Twitter : @usepnationale
Association régie par la loi du 1er juillet 1901
SIRET N° 420 857 278 000 14 – Code APE 9312Z
Union Sportive de l'Enseignement du Premier Degré

Fiche 2021-2022 : L'observation de l'évolution statutaire des délégués sur l'ensemble du territoire national et ultramarin représente un levier important pour définir nos axes stratégiques en matière d'emploi et de professionnalisation. Bien que l'analyse des données ne soit pas exhaustive, elle révèle des situations disparates qui soulèvent des interrogations quant à la position des délégués.

Quels sont les différents statuts des délégués et leur répartition sur le territoire ?

■ Comparaison du statut des délégués entre la saison 2020-2021 et la saison 2021-2022

- 62 délégués de droit privé
- 37 délégués enseignants (droit public)
- 1 délégué de droit public (autre qu'enseignant)
- 3 départements n'ont pas répondu

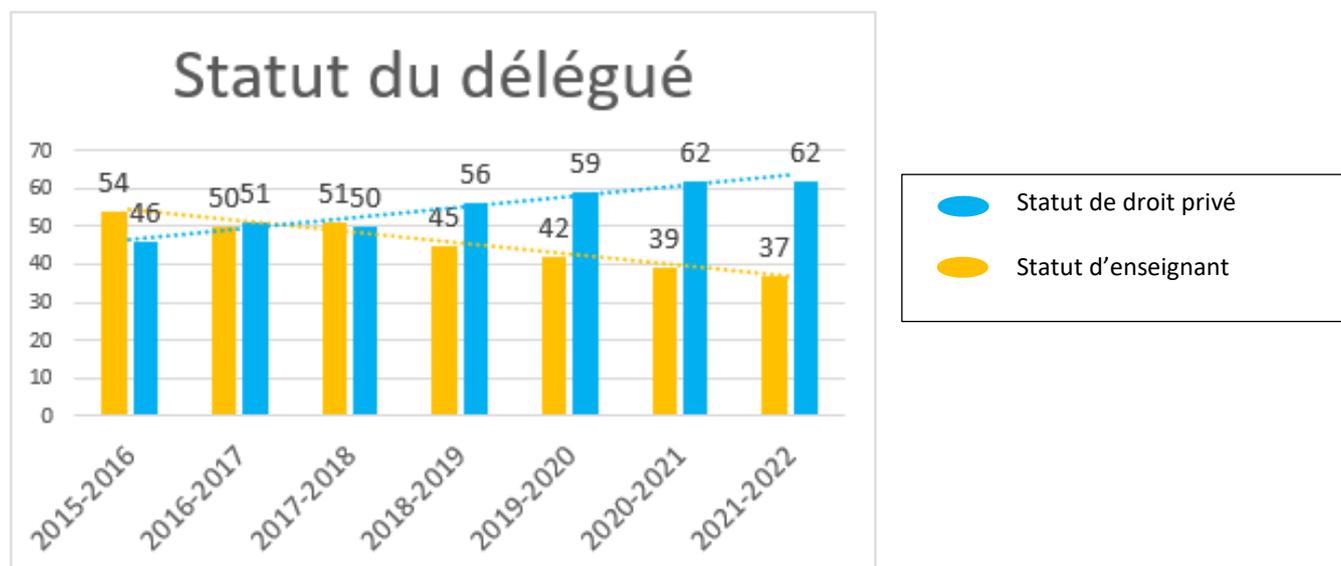


L'évolution du modèle

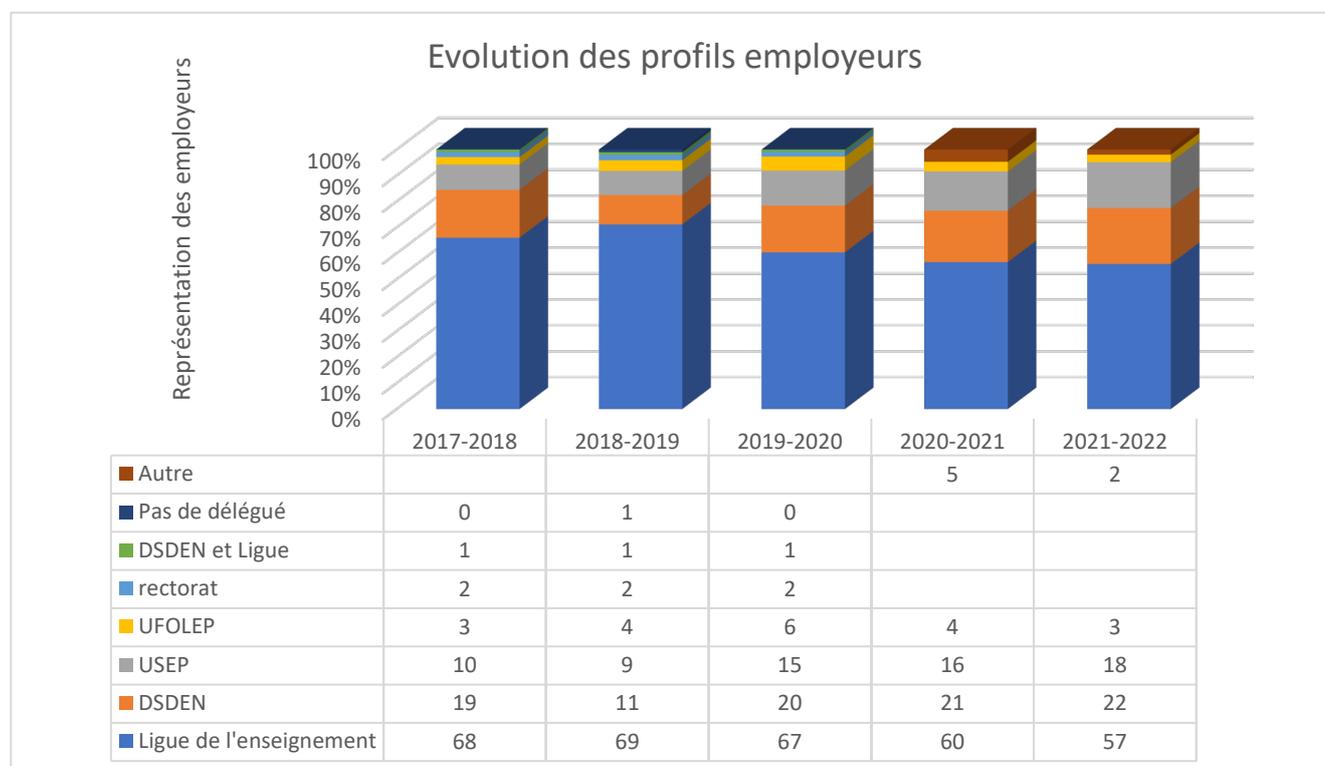
■ L'évolution du modèle des délégués a connu une tendance d'inversion de courbes qui se renforce davantage lors de la saison 2021-2022. Nous observons en effet une augmentation du nombre de délégués de droit privé,

tandis que le statut enseignant connaît un fléchissement.

Avant la saison 2016-2017, la majorité des emplois de délégués étaient occupés par des enseignants. Cependant, au cours du dernier cycle, nous constatons une diminution progressive du nombre d'enseignants occupant un poste de délégué.



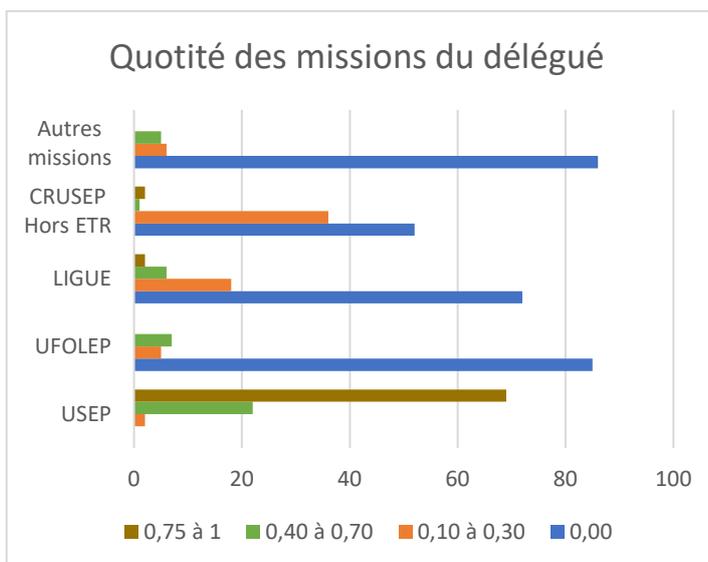
Qui sont les employeurs des délégués départementaux ?



Il est intéressant de noter que la plupart des délégués qui consacrent du temps aux missions CRUSEP le font à hauteur de 10 à 20% de leur temps de travail. Cependant, on observe une tendance à la baisse de cet investissement, comme en témoigne la moyenne annuelle présentée dans le graphique mentionné.

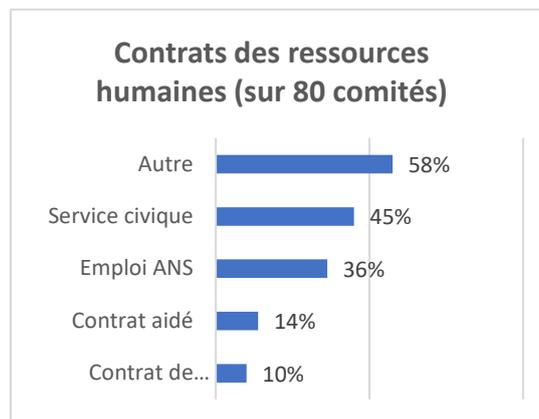
Il convient de prendre en compte les particularités territoriales qui peuvent entraîner des variations dans les situations professionnelles des délégués. Par exemple, lors de la saison 2019-2020, 53 délégués étaient entièrement affectés à des missions USEP, que ce soit à temps plein ou à temps partiel. En revanche, 16 délégués consacraient entre 90% et 95% de leur temps à ces missions spécifiques.

Ces données mettent en évidence la diversité des situations professionnelles des délégués, avec des variations dans la répartition de leur temps de travail entre les missions CRUSEP et USEP. Il est important de prendre en compte ces particularités pour comprendre pleinement les responsabilités et les contributions des délégués dans chaque contexte territorial.



Parallèlement 80 comités sur 100 ont recours à **d'autres ressources humaines**.

- 33 comités départementaux ayant 3 personnes,
- 27 comités départementaux ayant 2 personnes
- 18 comités départementaux ayant au moins 1 personne

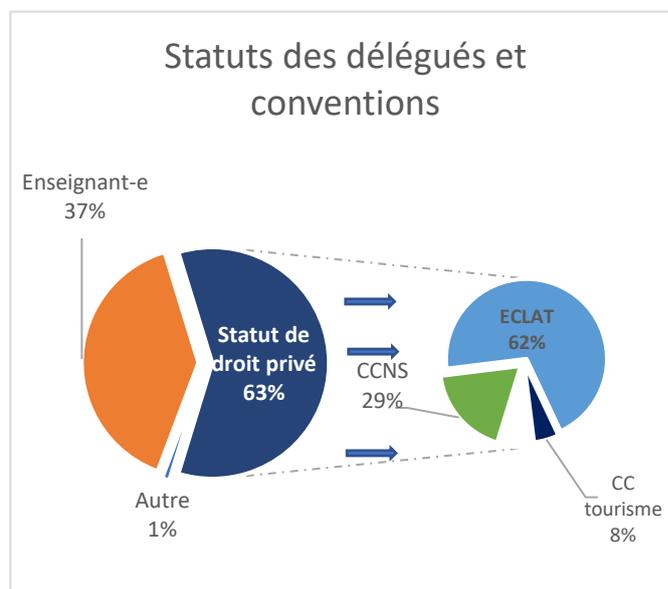


Les différentes conventions collectives des délégués de droit privé

■ La majorité des délégués de droit privé sont employés par la Ligue et sont donc sur la [convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires \(ECLAT\)](#).

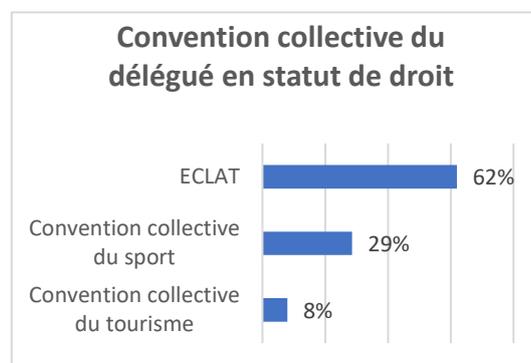
La convention collective ECLAT et la [convention collective nationale du sport \(CCNS\)](#) mise à jour en 2022 jouent un rôle essentiel dans l'encadrement, la sécurisation et l'harmonisation de la rémunération et du statut des délégués.

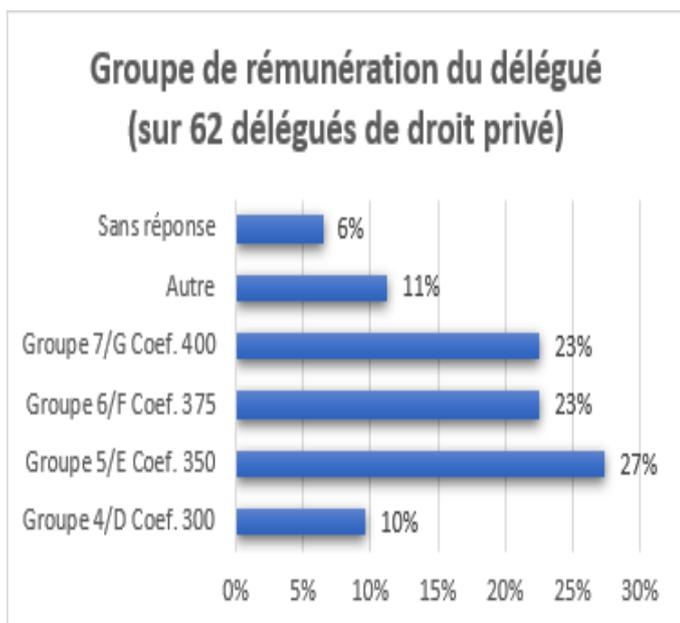
Malgré les variations territoriales quant aux missions des délégués, [une fiche de poste type](#) datant de 2014 a été élaborée pour définir leurs responsabilités. Cette fiche de poste joue un rôle important en limitant les divergences dans l'identification du statut des délégués par rapport aux grilles indiciaires. En d'autres termes, elle permet d'établir des critères communs pour déterminer le statut des délégués, ce qui contribue à réduire les disparités qui pourraient exister.



Dans le contexte actuel, 63% des délégués appartiennent au secteur privé et sont répartis en différents groupes selon leurs employeurs. Voici les différences spécifiques :

- 62% des délégués, qui sont employés par ECLAT, sont classés dans les groupes D/300 à G/400.
- 29% des délégués, travaillant pour la CCNS, sont répartis entre les groupes 3 et 6.
- 8% des délégués sont affiliés à la CC Tourisme.





En ce qui concerne les 18% restants de délégués, ils sont régis par la convention du sport et sont employés par l'USEP. Les délégués de droit privé ont des salaires moyens différents en fonction de la convention collective à laquelle ils sont rattachés. Pour la CCNS, le salaire moyen brut est de 2 181 €, tandis que pour ECLAT, il s'élève à 2 296 € et correspond au groupe 5.

Afin de corriger les écarts de salaires entre les délégués, il est essentiel de comprendre en détail les liens entre les missions spécifiques des délégués et les grilles salariales des conventions collectives nationales. Une fois cette analyse effectuée, il sera possible de procéder aux ajustements nécessaires afin de garantir une rémunération équitable et cohérente par rapport aux responsabilités exercées par les délégués. L'objectif est d'assurer une juste rémunération en tenant compte des tâches et des compétences requises pour chaque poste.

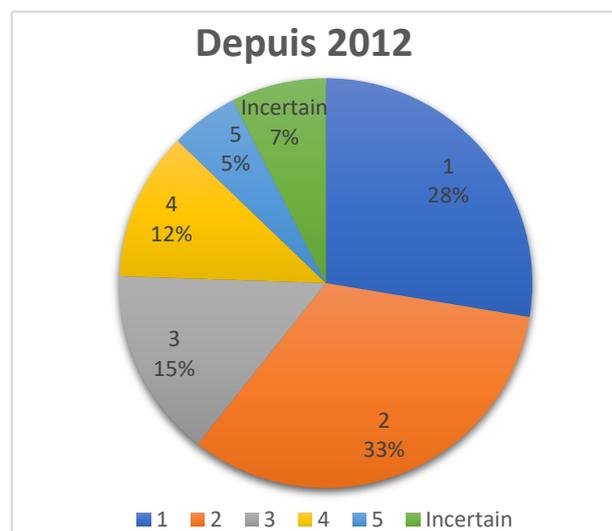
Turn-over des délégués

Le Laboratoire des pratiques a effectué une analyse du turn-over des délégués au cours des dix dernières années. Les résultats sont présentés dans les deux graphiques suivants :

Premier graphique (2012-2022) :

- 28% des comités ont travaillé avec 1 seul délégué (turn-over = 0)
- 33% des comités ont travaillé avec 2 délégués
- 15% des comités ont travaillé avec 3 délégués
- 12% des comités ont travaillé avec 4 délégués
- 5% des comités ont travaillé avec 5 délégués
- Pour 9% des comités le nombre de délégués est incertain.

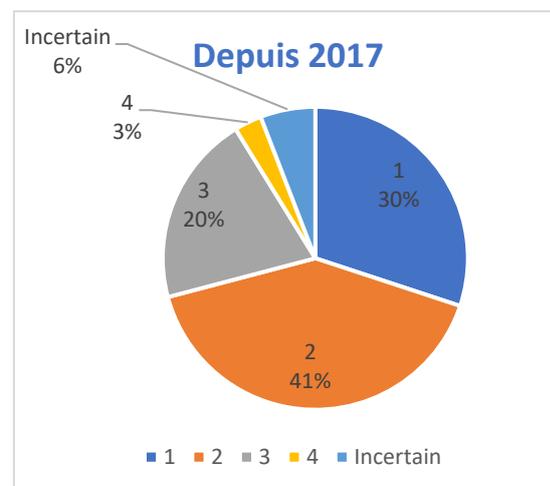
Même si la situation n'est pas alarmante, on remarque que 32% des départements ont travaillé avec 3, 4 ou 5 délégués départementaux en 10 ans.



Deuxième graphique (2017-2020) :

- 30% des comités ont travaillé avec 1 seul délégué, ce qui indique une absence de rotation du personnel (turn-over = 0)
- 41% des comités ont travaillé avec 2 délégués
- 20% des comités ont travaillé avec 3 délégués
- 3% des comités ont travaillé avec 4 délégués
- Pour 6% des comités le nombre de délégués est incertain se situant entre 3 et 4.

Ces données mettent en évidence l'évolution du turn-over sur une période de cinq ans. On peut constater que la répartition des délégués est différente par rapport à la période de dix ans, avec une diminution du pourcentage de comités ayant travaillé avec trois, quatre ou cinq délégués.



Au cours des deux dernières années, 21 nouveaux délégués ont été nommés dans nos territoires. Cette année, nous avons remarqué une augmentation du pourcentage de départements (29%) ayant travaillé avec trois ou quatre délégués départementaux, par rapport aux relevés précédents. Cette augmentation peut être attribuée en partie à la crise sanitaire qui a pu entraîner des ajustements dans les équipes.

Cette observation nous permet de déduire que la durée moyenne en poste des délégués est d'environ 5 ans. Cependant, les départements qui connaissent un taux de rotation élevé éprouvent des difficultés à maintenir une formation initiale efficace, qui nécessite généralement une période de 2 ans.

Bien que le taux de rotation actuellement observé sur les territoires ne soit pas alarmant, il est essentiel de souligner que la politique mise en place par les territoires devrait encourager les délégués à occuper leur poste pendant des périodes suffisamment longues pour garantir une stabilité structurelle. Une stabilité accrue permettrait une meilleure continuité dans les missions des délégués et favoriserait une expertise approfondie dans leurs domaines de compétence, ce qui bénéficierait aux comités et aux territoires dans leur ensemble.