

SPORTS,  
CULTURES,  
SOCIÉTÉS



Sébastien Fleuriel



# LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU SPORT

Un droit sur mesure

Préface de Thierry Anti

**PUG**

SPORTS,  
CULTURES,  
SOCIÉTÉS

## LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU SPORT



**Les salariés du monde sportif souffrent durablement de conditions de travail précaires.**

Ils sont en effet régulièrement embauchés en CDD, souvent assujettis à la saison sportive, fréquemment mobilisés sur des horaires atypiques. Depuis 2005, ils sont protégés par une convention collective supposée améliorer leur sort. Pour autant, est-ce véritablement un mieux ? Comment en est-on arrivé à cette convention ? Qui l'a négociée ?

L'auteur nous fait rentrer dans les coulisses des accords collectifs entre organisations professionnelles et l'État pour aboutir à la naissance d'une convention collective, celle qui prévaut dans le monde sportif.



**Sébastien Fleuriel** est sociologue et enseigne à l'université de Nantes. Il s'intéresse à la formation des élites sportives ainsi qu'à la formalisation d'un marché du travail et de l'emploi sportif.

LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE  
DU SPORT



Le code de la propriété intellectuelle n'autorisant, aux termes de l'article L. 122-5, 2° et 3° a, d'une part, que les « copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective » et, d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite » (art. L. 122-4).

Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles L. 335-2 et suivants du code de la propriété intellectuelle.

Ouvrage publié avec la participation financière  
du Centre Nantais de Sociologie et de son auteur.

**Création de couverture:** Corinne Tourrasse  
**Relecture:** Didier Nourry  
**Maquette intérieure et mise en page:** Catherine Revil

© Presses universitaires de Grenoble, avril 2021  
15, rue de l'Abbé-Vincent – 38600 Fontaine  
[contact@pug.fr](mailto:contact@pug.fr) / [www.pug.fr](http://www.pug.fr)

ISBN 978-2-7061-5088-3 (*e-book PDF*)

L'ouvrage papier est paru sous la référence ISBN 978-2-7061-4900-9

Sébastien Fleuriel

# LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU SPORT

Un droit sur mesure

Préface de Thierry Anti

**PUG**

## LA COLLECTION « SPORTS, CULTURES, SOCIÉTÉS » EST DIRIGÉE PAR MICHAËL ATTALI

Phénomène social majeur du xx<sup>e</sup> siècle, le sport constitue un domaine d'étude particulièrement riche pour les sciences sociales.

Le sport étant le plus souvent appréhendé sous forme singulière, la collection Sports, Cultures, Sociétés envisage de faire émerger la pluralité qui le caractérise dans l'espace et dans le temps. Elle accueille l'ensemble des travaux relevant de l'histoire, de l'anthropologie, de l'ethnologie, de la sociologie, de l'économie ou du droit éclairant l'objet sportif. Entendu au sens large, c'est-à-dire incluant les pratiques physiques relevant de la sphère institutionnelle, éducative ou des loisirs, le sport est aussi un outil de compréhension des espaces sociaux dans lesquelles il s'inscrit.

Les ouvrages de la collection Sports, Cultures, Sociétés visent ainsi tout autant une meilleure connaissance du phénomène sportif qu'une appréhension affinée des problématiques sociales, politiques, éducatives ou culturelles au plan national et international.

Ils sont à destination des étudiants en STAPS, en sciences sociales et en science politiques des niveaux L, M, D. Ils s'adressent également aux acteurs du monde sportif, notamment aux enseignants d'EPS, entraîneurs, dirigeants et journalistes.

### COMITÉ SCIENTIFIQUE

Jean-Loup Chappelet – professeur des universités, université de Lausanne • Jacques Defrance – professeur des universités, université de Paris X • Catherine Louveau – professeur des universités, université de Paris XI • Fabien Ohl – professeur des universités, université de Lausanne • Thierry Terret – professeur des universités, université de Lyon 1

### DANS LA MÊME COLLECTION

Reynier V., Soulé B., Pabion-Mouriès J., *Du freestyle aux snowparks. Évolution du public, des pratiques et du rapport au risque*, 2019

Bujon T., Mougeot F., *Le sport dans la douleur. De l'automédication au Mental training*, 2017

Guérandel C., *Le sport fait mâle. La fabrique des filles et des garçons dans les cités*, 2016

Bodin D., Javerliac S. et Renaud J.-N. (dir.), *Se doper ou pas. Les jeunes sportifs face à la tentation du dopage*, 2015

Sabatier F., *Histoire des organisations sportives communistes de France au xx<sup>e</sup> siècle*, 2013

Loudcher J.-F., Renaud J.-N. (dir.), *Éducation, sports de combat et arts martiaux*, 2011

Andreff W., *Économie internationale du sport*, 2010

Honta M., *Gouverner le sport. Action publique et territoires*, 2010

Sonntag A., *Les identités du football européen*, 2008

Jobert T., *Champions noirs, racisme blanc. La métropole et les sportifs noirs en contexte colonial (1901-1944)*, 2006

Chifflet P., *Idéologie sportive et service public en France. Mythe d'un système unifié*, 2005

Fleuriet S., *Le sport de haut niveau en France. Sociologie d'une catégorie de pensée*, 2004

Pociello C. (dir.), *Entre le social et le vital. L'éducation physique et sportive sous tensions (xviii<sup>e</sup>-xx<sup>e</sup> siècle)*, 2004

Raspaud M., *L'aventure himalayenne. Les enjeux des expéditions sur les plus hautes montagnes du monde. 1880-2000*, 2003

*À Jean-Michel Faure*



# Remerciements

---

J'adresse mes plus vifs remerciements à José Mariage et Yann Poyet pour m'avoir initié aux arcanes de la négociation collective.

Cette recherche a été intégralement menée sans programme de financement.



# Préface

---

Faisant partie de ceux qui ont œuvré à la construction de la Ligue professionnelle de handball (LNH) entre 2002 et 2004, j'ai été amené à créer en 2004 7Master, le groupement des entraîneurs et des professionnels de la formation, qui participe à la promotion et au développement du handball français. Syndicat reconnu par la Fédération française de handball et la LNH, il a fourni le cadre dans lequel j'ai dû négocier les accords collectifs du handball professionnel avec les présidents de clubs et l'ensemble des joueurs.

Quand j'ai assumé la présidence de 7Master, il y a presque vingt ans, j'étais à la fois professeur d'éducation physique et sportive, et entraîneur de handball de haut niveau : une sorte de double casquette, très ambivalente, et qui, selon moi, ne pouvait guère durer. Le secteur professionnel imposait ce changement.

Il était par conséquent logique que je m'investisse dans cette tâche et, qu'avec d'autres, nous donnions l'exemple. D'autant qu'il semblait pertinent d'imaginer que certains d'entre nous se retrouveraient en situation délicate pour cause de résultats insuffisants. Pour faire face à ce risque, la nécessité d'être aidé, conseillé et protégé imposait la constitution d'une corporation. Je m'y suis engagé avec foi et conviction !

J'ai alors découvert tout un monde que je ne connaissais pas.

Un monde où il faut négocier, décider, régler. Un monde fait d'échanges, de concertations, de réunions.

Un monde dans le quel le *dialogue social* se pose en nécessité.

Un monde dans lequel on n'est plus seulement un *entraîneur*, mais où l'on est d'abord et avant tout un *salarié*. Un monde qui en reconnaît donc le statut dans ses droits mais aussi ses devoirs.

J'ai beaucoup appris de toutes ces réunions. J'ai beaucoup appris de ce nouveau monde.

Qu'on ne s'y trompe pas : si à 7Master on préfère aujourd'hui parler de « groupement des entraîneurs salariés » pour des raisons de communication, c'est bien la posture syndicale qui a fortement contribué à tous ces échanges.

Nous, monde du handball, sommes aujourd'hui en passe de signer les premiers accords collectifs du sport féminin, après ceux des Ligue 1 et Ligue 2 masculines.

C'est une fierté d'avoir participé à tous ces combats pour l'avenir de notre profession.

Aussi, cet ouvrage, au-delà de son intérêt technique, est à lire avec cette envie de comprendre l'histoire de la structuration du handball professionnel et du sport professionnel dans son ensemble.

Bonne lecture et vive le sport !

*Thierry Anti, président de 7Master,  
représentant des entraîneurs professionnels de handball*

# Introduction

---

**A**u tournant des années 2000, le domaine du sport se mue en branche professionnelle à part entière, dotée d'une convention collective, la Convention collective nationale du sport (CCNS), venant encadrer l'ensemble des activités de travail des salariés du secteur. La CCNS concerne plus de 80 000 salariés sur un marché du travail sportif qui compte globalement près de 300 000 emplois (aussi bien directs qu'induits)<sup>1</sup>. Dans sa version primitive, la CCNS comprend douze articles formant le texte de base (soit environ 70 pages hors annexes) et portant sur le champ d'application, c'est-à-dire le périmètre des entreprises concernées par celle-ci, sur la description des contrats de travail disponibles, le temps de travail et ses manières de le prendre en compte, sur les congés, sur la formation professionnelle, ainsi que sur une grille de classification des emplois types, etc.<sup>2</sup>. À cette base de référence viennent s'ajouter très régulièrement des avenants (136 en 2018) négociés et signés par les partenaires sociaux constitués des organisations de salariés et d'employeurs représentatives du secteur. Ces avenants procèdent d'accords collectifs qui viennent mettre à jour le texte de base sur les minima salariaux, les diplômes reconnus par la branche ainsi que sur toute l'actualité relative aux évolutions fréquentes du droit du travail et ses sujets connexes (prévoyance, égalité femme-homme, temps partiels...). Ces partenaires sociaux se réunissent à cette fin en commission paritaire plusieurs fois par an, sous le contrôle bienveillant d'un représentant du ministère du Travail,

---

1. Le premier chiffre est fourni par les services de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du Travail. Le second est une estimation qui comprend accessoirement l'industrie du spectacle sportif et ses emplois induits, ainsi que ceux des biens et articles de sport. Sur cette question, se reporter, par exemple, à J. Defrance, *Sociologie du sport*, Paris, La Découverte, 2011, p. 88.

2. La CCNS est intégralement consultable en ligne sur le portail public Légifrance ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)) en tapant « Convention collective nationale du sport » dans la barre de recherche du site.

pour négocier des accords de branche, signer ces avenants et participer à la valorisation et au développement du secteur. Enfin, en tant qu'elle est reconnue par les services du ministère du Travail et de l'Emploi sous un identifiant officiel (IDCC 2511), la CCNS s'impose et s'applique obligatoirement depuis 2005 à toutes les entreprises du secteur comprenant des emplois salariés, et sert de référence à ces dernières pour déterminer la nature du contrat d'embauche, l'emploi type, le niveau de rémunération, l'ancienneté, etc. Si l'on devait donc résumer ce que recouvre la CCNS, on pourrait sans conteste affirmer que la branche professionnelle du sport est dynamique, bien en prise avec les réalités économiques et sociales du monde du travail et du tissu productif, et investie efficacement par les partenaires sociaux qui viennent nourrir un dialogue social de branche constructif.

Au regard d'un tel panorama, il y a donc tout lieu de se féliciter de l'existence même de la CCNS en tant qu'elle fournit un cadre juridique stable aux salariés du secteur et à leurs employeurs, et en tant qu'elle régule les relations de travail et semble prévenir efficacement de toute conflictualité à caractère collectif. Et pourtant...

Et pourtant, ces constats ne sauraient être suffisants en soi, tant l'évidence de l'intérêt et des apports supposés d'une convention collective élude fâcheusement les conditions mêmes de son élaboration et, du même coup, de son application ou de sa mise en œuvre. L'histoire et la sociologie du travail rappellent en effet que les accords collectifs les plus marquants ont souvent été obtenus sous la mobilisation et la pression parfois très rudes des salariés, que l'on songe pour les plus populaires d'entre eux à la loi sur les conventions collectives en 1919<sup>3</sup>, aux accords de Matignon en 1936<sup>4</sup>, ou encore aux accords dits de Grenelle en 1968<sup>5</sup>, etc. Dans les cas ici évoqués, la grève générale, en tant qu'« [e]lle découle de la conception du travail comme seule source créatrice de richesse et, par conséquent, de la conviction qu'un arrêt de travail concerté et généralisé de la part des producteurs exploités est le plus sûr moyen de faire céder leurs exploités<sup>6</sup> », se pose comme une modalité privilégiée de l'action collective. L'ordre négocié succède alors

3. Voir, par exemple, C. Didry, *Naissance de la convention collective. Débats juridiques et luttes sociales en France au début du XX<sup>e</sup> siècle*, Paris, Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales, 2002.

4. Se reporter à A. Prost, *Autour du Front populaire. Aspects du mouvement social au XX<sup>e</sup> siècle*, Paris, Seuil, coll. « L'univers historique », 2006.

5. Voir, notamment, D. Damamme, B. Gobbille, F. Matonti et B. Pudal. (dir.), *Mai-Juin 68*, Ivry-sur-Seine, Les Éditions de l'Atelier, 2008.

6. R. Brécy, *La Grève générale en France*, Paris, EDI, 1969, p. 4.

à l'expression d'un rapport de force entre salariés et employeurs qui tourne à la faveur des premiers et oblige les seconds à négocier. Ce n'est clairement pas le cas de la CCNS qui participe d'un tout autre modèle de constitution, conçu dans les années 1980 autour d'une doctrine politique réformatrice du monde du travail stigmatisant le conflit et la lutte sociale, et valorisant le dialogue social comme forme moderne et donc souhaitable de régulation des relations professionnelles. Pour le dire autrement, la CCNS naît d'une injonction forte de l'État et s'est imposée autoritairement depuis le haut vers le bas. Mais alors, si les salariés du domaine sportif n'ont (pratiquement) jamais exprimé ni même revendiqué de quelconques attentes en matière d'acquis sociaux au travail<sup>7</sup>, en vertu de quels principes se réalise et se justifie l'élaboration de la CCNS? Et surtout, en l'absence de toute exigence de la base salariée, quels critères permettent d'apprécier que le nouveau droit conventionnel adopté soit effectivement mieux-disant pour les salariés que le simple droit du travail? Ou encore, comment les organisations de salariés et d'employeurs peuvent-elles penser et appréhender leur rôle de représentants en l'absence véritable de représentés, c'est-à-dire sans pouvoir s'appuyer sur l'expression de collectifs constitués et effectivement revendicatifs? Auprès de qui rendent-ils compte de leurs travaux et avancées en l'absence de véritable base pour les apprécier? En dehors de ceux qui les négocient et les signent, ces accords sont-ils bien des avancées?

On le comprend, le dynamisme apparent de la CCNS évoqué plus haut ne laisse pas de soulever bien des questions sur ses origines et ses raisons sociales comme sur son rôle et son utilité actuels. Répondre à ces interrogations implique alors d'ouvrir plusieurs chantiers de réflexion.

Au préalable, il convient de revenir dans une première partie sur la genèse de la CCNS et les conditions de son élaboration pour tâcher de montrer le très lent mouvement de convergence entre deux mondes qui s'ignorent respectivement, celui du sport et celui du travail. Il n'est pas vain de rappeler que les rares interactions entre ces deux mondes soulignent régulièrement d'épineux problèmes pour qualifier ce que pourrait bien être le travail sportif. Les définitions indigènes de sportif amateur et sportif professionnel, les tentatives de définir le statut de sportif de haut niveau, s'accommodent en effet

---

7. L'adverbe « pratiquement » veut apporter une nuance d'importance car des mobilisations sportives à caractère social ou en relation avec les pratiques de travail jalonnent bien l'histoire du sport français. Si nous en évoquons rapidement quelques-unes plus loin de manière non exhaustive, il convient néanmoins de rappeler qu'elles restent sporadiques, souvent isolées, circonscrites à une discipline sportive et n'ont jamais concerné de près ou de loin la CCNS dans son processus d'élaboration.

très mal du droit de travail. Cherchant régulièrement à s'en affranchir, les usages observés en matière de travail dans le monde sportif ont régulièrement débouché sur des pratiques sinon délictueuses (quoique...), du moins potentiellement litigieuses (amateurisme marron, travail au noir, règlements ou contrats illégaux, etc.). Fort de ses coutumes, le monde sportif n'aspire pas véritablement à s'aligner sur les standards du droit commun, et il faudra par conséquent une incitation forte de l'État, initiée dans les années 1990, pour imposer à des dirigeants sportifs plus que frileux l'écriture d'une convention collective *ad hoc*.

Cette opération implique de désigner les acteurs appelés à négocier et que nous décrivons dans la deuxième partie. Ce sont ici les règles du droit conventionnel qui prévalent et imposent d'identifier les représentants des organisations salariales d'une part, et ceux des organisations patronales de l'autre. Centrales syndicales traditionnelles, syndicats sectoriels, organisations patronales de l'économie sociale et solidaire (ESS), et organisation patronale sectorielle créée *ex nihilo* se réunissent ainsi autour de la table des négociations sous le regard institutionnel de l'État et de son représentant du ministère du Travail qui en préside les échanges. Mais avec les récentes évolutions du droit du travail, les règles de désignation des organisations représentatives viennent considérablement bouleverser la donne initiale et redistribuent en cours de route les rapports de force, faisant notamment disparaître au passage cinq organisations de salariés.

Ce cadre étant posé, la troisième partie s'attache alors à donner un contenu significatif à ce que nous désignons comme le travail conventionnel, c'est-à-dire ce que font concrètement les acteurs quand ils négocient et signent des accords. Au-delà des prises de position publiques qui interviennent en commission mixte paritaire (CMP), d'autres scènes bien moins exposées déterminent le jeu des interactions possibles entre les acteurs et esquissent une cartographie des rapports de force et des lignes de clivage bien moins simplistes que le visible antagonisme entre organisations salariales et patronales. Comprendre comment se nouent les accords suppose de tenir ensemble l'observation de ces multiples scènes, à la fois officielles et officieuses, en les articulant aux trajectoires sociales et professionnelles des négociateurs en présence ainsi qu'aux ressources sociales dont ils disposent pour œuvrer. Dans cette perspective, les exemples du chapitre XII de la CCNS relatif au sport professionnel et à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) chargé notamment de collecter les fonds de la formation professionnelle illustrent concrètement l'état des rapports de force et la manière dont le dialogue social s'en nourrit.

L'exposé de la genèse de la CCNS et des raisons qui en sont à l'origine, la description des acteurs en présence et de la façon dont ils ont fait et font leur représentativité, l'analyse de la manière dont ils travaillent et négocient, permettent en définitive, dans la quatrième partie, de poser les termes d'une réflexion sur ses effets auprès du monde sportif et des salariés concernés. Selon une logique expressément récursive où le marché du travail et de l'emploi sportifs se justifie par l'existence de la branche professionnelle du sport, elle-même justifiée par la convention collective éponyme, à son tour légitimée par la formation d'un marché du travail du même secteur, la CCNS se suffit virtuellement à elle-même en ce qu'elle institue sa propre raison d'être. Partant de ce constat, l'analyse de quelques données statistiques sur l'état social des salariés de la branche corrobore l'idée que le mouvement descendant de la démarche conventionnelle, initiée depuis le sommet de l'État vers le salariat, n'a pas encore véritablement atteint sa base et se révèle faiblement protecteur comparé globalement aux autres conventions collectives en vigueur.



# Remarques méthodologiques et avertissement

---

Les analyses qui suivent découlent d'un travail d'enquête au long cours commencé en juillet 2012 et qui s'est poursuivi jusqu'en décembre 2018. Comme nombre de travaux en sociologie, la méthodologie employée combine un ensemble de techniques de recherche afin d'en renforcer les contrôles réciproques : exploitation d'archives institutionnelles, conduite d'entretiens le plus souvent semi-directifs, observation directe de réunions officielles et officieuses. Matériaux de première main auxquels vient s'ajouter l'exploitation de données statistiques produites par la Dares. Prise séparément, chacune de ces techniques a présenté de sérieuses limites au travail d'objectivation de la réalité saisie.

Les archives dites de la CCNS répondent en principe à l'obligation formelle de tenir un secrétariat de séance qui acte les décisions et enregistrent les votes pendant les commissions mixtes paritaires. Par consensus de l'ensemble des partenaires sociaux, elles sont traditionnellement stockées dans les locaux d'une des organisations patronales, le CoSMoS (Conseil social du mouvement sportif). De fait, elles sont confondues avec les propres archives de l'organisation dont l'histoire est récente. Sans réelle stratégie de classement, et sans inventaire exhaustif, on y trouve aussi bien les comptes rendus officiels de séances que des dossiers spécifiques à l'organisation patronale révélant l'histoire de sa propre constitution ainsi que l'évolution de ses positionnements vis-à-vis des sujets traités par la CCNS. Bien qu'utiles pour comprendre l'institutionnalisation progressive de la CCNS et le rôle qu'a pu jouer l'organisation patronale dans celle-ci, elles taisent notamment à quelques exceptions près tous les échanges occasionnés par ce travail d'institutionnalisation, que ce soit en interne entre les membres adhérents ou en externe dans les relations entretenues avec les ministères de tutelle (celui du Travail et celui du Sport) ou avec les autres organisations impliquées.

Pour compenser cette relative pauvreté archivistique, il a fallu par conséquent recourir à l'histoire orale en interrogeant les principaux acteurs des organisations initialement impliquées dans l'élaboration de la CCNS. Un corpus de 38 entretiens semi-directifs auprès d'acteurs occupant ou ayant occupé des rôles variés a ainsi pu être constitué. Fonctionnant comme un petit monde, donc relativement clos sur lui-même, ces acteurs en leur qualité de porte-parole des organisations qu'ils représentent sont coutumiers d'une forte réflexivité vis-à-vis des prises de position qu'ils sont supposés défendre. Sachant qu'ils (re-)jouent leur histoire devant le chercheur, ces entretiens participent tout autant d'un discours tenu sur la CCNS que du témoignage spontané sur l'ordre des choses. Notre position de chercheur s'est alors parfois transformée en chambre d'écho de la « bonne » histoire à relater, faisant même l'objet de contrôles et de rectifications lors de la lecture de nos publications sur le sujet lorsque certains des acteurs en avaient connaissance. Dans ce contexte, on ne peut pas dire que les paroles recueillies n'aient pas fait l'objet d'un grand autocontrôle de la part des interviewés et de tentatives de manipulations pour s'arroger la « bonne » part de l'histoire.

Afin de rester le moins possible prisonnier d'une parole institutionnelle, le travail d'observation directe des négociations en réunion s'est alors révélé utile pour comprendre comment les prises de position des organisations sont aussi construites de manière relationnelle par le jeu des interactions observées entre elles. Nous avons pu de la sorte siéger à près de 36 réunions en CMP entre octobre 2012 et décembre 2018, nous y revenons plus en détail dans l'encadré 7 du présent ouvrage.

Bien qu'imparfaites quand elles sont considérées isolément, ces trois méthodes présentent un intérêt heuristique lorsqu'elles sont combinées les unes aux autres en ce qu'elles compensent leurs faiblesses épistémologiques respectives : le silence des archives étant partiellement comblé par les entretiens semi-directifs, les propos trop convenus lors de la conduite de ceux-ci se trouvant contrebalancés par les scènes d'interactions en réunion, ces dernières se trouvant elles-mêmes « refroidies » ou modérées par l'analyse des archives. La perfection méthodologique n'étant pas un but en soi, l'intérêt de ce travail consiste au final à décrire, au mieux et au plus près des acteurs, une convention collective en train de se faire, et à restituer les différentes dimensions du dialogue social, non comme doctrine mais tel qu'il s'incarne dans la réalité.

S'agissant d'un microcosme, ces acteurs sont en nombre limité. En croisant leurs propos avec quelques propriétés sociales de base, le lecteur averti aura tôt fait de retrouver l'identité des acteurs en dépit de nos efforts d'anonymisation,

# Table des matières

---

<b>Remerciements</b> .....	7
<b>Préface</b> .....	9
<b>Introduction</b> .....	11
<b>Remarques méthodologiques et avertissement</b> .....	17
<u>Chapitre 1</u>	
<b>Genèse de la Convention collective nationale du sport</b> .....	21
Sportifs professionnels, sportifs de haut niveau et encadrement : une difficile histoire du travail sportif.....	21
Naissance de la branche professionnelle du sport.....	30
<u>Chapitre 2</u>	
<b>Les acteurs de la CCNS</b> .....	47
Remarques liminaires sur la traditionnelle triade organisations de salariés, organisations d'employeurs, État.....	47
Les organisations de salariés de la CCNS.....	49
Les organisations patronales.....	62
L'État.....	73

### Chapitre 3

<b>Le travail conventionnel</b> .....	83
Prendre la parole et négocier en CMP.....	85
Le travail informel et annexe.....	98
L'improbable chapitre XII.....	103
De l'OPCA à l'OPCO : de mêmes clivages pour les mêmes arbitrages.....	113

### Chapitre 4

<b>Les effets de la convention ou ce que le dialogue social fait au sport</b> .....	117
L'institutionnalisation d'un marché du travail sportif à faible plus-value sociale.....	118
Ce que la Convention collective nationale du sport fait aux salariés.....	125

<b>Conclusion</b> .....	133
-------------------------	-----

<b>Bibliographie</b> .....	135
----------------------------	-----

<b>Glossaire</b> .....	141
------------------------	-----