

**SEMINAIRE DES PRESIDENTS DE LIGUES  
ET COMITES REGIONAUX SPORTIFS DE PICARDIE**  
**Samedi 10 septembre 2005 au CREPS de Picardie à Amiens**

**Accueil par Eric Morel**, Président du Comité régional olympique et sportif de Picardie.

**Introduction générale et présentation de la journée par André de Saint-Martin**, vice-Président du CROS de Picardie en charge de la formation et l'emploi.

**Synthèse des travaux en ateliers :**

Il ressort des différents échanges en ateliers les besoins en formation suivants :

- fiscalité – droit – emploi – assurance – comptabilité
- dossier FNDS : logiciel couplant FNDS et collectivités
- formation de nouveaux dirigeants
- travailler en équipe : management
- informatique
- compétences sport des différentes collectivités : communautés de communes, notion de Pays
- procédures de demandes de subventions
- "ne pas utiliser le terme de formation" qui peut faire peur à certains dirigeants mais utiliser "comment obtenir des aides"
- formation des femmes
- recherche de partenaires : public (Conseil régional, Conseil général, FNDS, ...), privé
- relations avec les médias
- développement durable (sports de nature, plan de développement, Agenda 21)
- comptabilité
- Fonds européens : demande d'informations
- informatique
- problème des cadres techniques fédéraux : groupe de personnes ressources dans le domaine administratif pour aider les ligues en difficulté
- aménagement du territoire
- offres faites pour les sportifs de haut niveau : connaître les besoins des athlètes
- formation des présidents et des bénévoles : formation sportive et administrative. Connaître les centres de ressources.
- apporter des outils
- Le rôle du Président de ligue ?
- Formation nécessaire mais comment l'adapter à la disponibilité des bénévoles ?

**Remarque :**

L'idée de réunir les Présidents de ligue chaque année, le 3<sup>e</sup> dimanche de septembre est retenue.

**Questionnaire :**

Un questionnaire a été adressé à l'ensemble des ligues sportives sur la formation réalisée dans leur discipline et sur les besoins en formation.

Il est important que la majorité des ligues et comités régionaux répondent (à ce jour, 29 ont retourné le questionnaire).

**Présentation des actions menées par les CDOS :**

*CDOS de l'Aisne*

C'est sous l'égide du CRIB, qu'a pu voir le jour un répertoire et un calendrier de formation. Ce travail est le fruit du rapprochement des Fédérations de Jeunesse et d'Education Populaire et du CDOS Aisne. Cette action a reçu les soutiens financiers du Conseil Général de l'Aisne ainsi que du Dispositif Local d'Accompagnement (DLA). Le Crédit Agricole Nord Est a, pour sa part pris en charge l'envoi des plaquettes de présentation aux associations. Il ne reste plus qu'aux responsables associatifs de s'inscrire au(x) module(s) et de choisir l'un des 5 lieux de formation.

### **Formation de responsables associatifs**

La formation des responsables associatifs est un atout fondamental du développement de notre vie associative si nécessaire et important pour la cohésion sociale de nos villes, quartiers et villages. C'est au cours de l'année 2004, sous l'impulsion du Conseil Général de l'Aisne, que le CDOS-Aisne et les Fédérations de Jeunesse et d'Education Populaire ont décidé d'unir leurs compétences et leurs moyens pour proposer, à compter de septembre 2005, 5 modules de formation au mouvement associatif départemental.

Cette action commune, ouverte à l'ensemble des responsables associatifs départementaux, est soutenue par le Conseil Général de l'Aisne et le Dispositif Local d'Accompagnement de l'Aisne (DLA).

#### **1) L'association Employeur**

- Laon : les 8 et 22 septembre 2005 de 18h à 21h
- Soissons : le 29 septembre 2005 et le 13 octobre 2005 de 18h à 21h
- Château-Thierry : les 6 et 20 octobre 2005 de 18h à 21h
- Hirson : le 17 novembre 2005 et le 1<sup>er</sup> décembre 2005 de 18h à 21h

#### **2) La prise de parole**

- Saint Quentin : les 2, 9, 16 et 23 septembre 2005 de 19h à 22h
- Laon : les 3, 10, 17 et 24 septembre 2005 de 9h à 12h
- Belleu : les 3, 10, 17 et 24 septembre 2005 de 14h à 17h
- Guise : les 7, 14, 21 et 28 octobre 2005 de 19h à 22h
- Château-Thierry : les 8, 15, 22 et 29 octobre 2005 de 9h à 12h

#### **3) Promouvoir une action destinée aux enfants**

- Saint Quentin : les 4 et 18 novembre 2005 et les 2 et 16 décembre 2005 de 18h à 21h

#### **4) La comptabilité d'une association**

- Laon : le 16 septembre 2005 de 18h à 21h
- Château-Thierry : le 23 septembre 2005 de 18h à 21h
- Fonsommes : le 21 octobre 2005 de 18h à 21h
- Soissons : le 28 octobre 2005 de 18h à 21h
- Guise : le 18 novembre 2005 de 18h à 21h

#### **5) L'outil informatique**

- Laon : les 8 et 15 octobre 2005 de 9h à 12h
- Soissons : les 19 et 26 novembre 2005 de 9h à 12h

#### CDOS de l'Oise

Les représentants du CDOS de l'Oise se sont excusés, retenus sur une manifestation importante dans le département.

La commission formation du CDOS est en restructuration actuellement.

#### CDOS de la Somme (Jean-Michel Baudalet)

La formation est menée par le CRIB dans la Somme mais celui-ci est peu ou mal connu.

Une formation l'an dernier : accessibilité des handicapés à la pratique sportive.

### **Intervention de Jean-Jacques Louis, Directeur du CREPS de Picardie**

**Intervention de Michel Pirame, médecin du CROS de Picardie**

**Dispositif local d'accompagnement (DLA) des associations : Jean-Michel Bondu, directeur du GRIEP**

(annexe)

**Présentation de la convention collective nationale du sport, Mathias Marchand, chargé de mission au COSMOS**

(annexe)

**Présentation de la politique sportive du Conseil régional de Picardie, Bédri Basol, chargé de mission au Conseil régional**

(dossier complet disponible au siège du CROS sur simple demande).

**Présentation du droit individuel à la formation (DIF), André de Saint-Martin**

Le DIF est une des dispositions de la loi relative à la formation professionnelle et au dialogue social du 4 mai 2004.

Il s'adresse à tous les salariés et à leurs employeurs. En particulier, il concerne les métiers du sport et s'inscrit dans la Convention Collective adoptée par les partenaires sociaux le 13 juillet 2005.

**QUELS DROITS ?**

Les salariés à temps complet bénéficient de

-20 h/an cumulables jusqu'à 120 h

(pour les salariés à temps partiel, droits au prorata du temps de travail, mais cumulables jusqu'à 120 h).

Le DIF est transférable en cas de licenciement (sauf faute grave ou lourde), sous forme d'actions, de bilans de compétences, de V.A.E. (Validation des Acquis de l'Expérience) ou de formation. Il n'est pas transférable en cas de départ à la retraite.

**QUELLE MISE EN ŒUVRE ?**

- Elle débute par un entretien obligatoire tous les deux ans (différent de l'entretien d'évaluation).
- Elle relève de l'initiative du salarié et fait l'objet d'une négociation avec l'employeur. Un accord écrit salarié/employeur valide le choix.
- L'employeur peut refuser une demande deux années de suite. Celle-ci est ensuite prioritairement transmise, au titre du Congé Individuel de Formation (CIF).

**QUELLES FORMATIONS ?**

Sont éligibles les actions proposées :

- par le salarié,
- par l'employeur (actions prioritaires de branche ou d'entreprise),

dans le but :

- d'acquérir,
- de mettre à jour,
- de perfectionner,

des connaissances ou des compétences dans une démarche cohérente d'entreprise ou pour un enrichissement individuel.

Sauf actions prioritaires prévues par un accord de branche ou d'entreprise, la formation se déroule en dehors du temps de travail.

### **QUELS FINANCEMENTS ?**

Ils s'appuient sur la contribution obligatoire de l'employeur au titre de la Formation Professionnelle Continue (DIF + contrats de professionnalisation), dont le taux dépend du nombre de salariés :

- 0,25% de la masse salariale (moins de 10 salariés)
- 0,50% de la masse salariale (plus de 10 salariés)

Le financement dépend de la nature des actions :

- pour les actions prioritaires, de la branche ou de l'entreprise :

AGEFOS PME, CIF...

(dans la limite des fonds disponibles)

- pour les autres actions :

employeurs, collectivités...

### **POUR EN SAVOIR PLUS**

Internet : <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F10705.xhtml>

Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

**Intervention du Directeur régional et départemental de la jeunesse et des sports, Robert D'Artois**

**Clôture de la journée par Eric Morel**

# Le dispositif local d'accompagnement : DLA.

Pour les départements de la Somme et l'Aisne:

GRIEP

Groupement régional de l'insertion par l'économie en Picardie

3 avenue du Pays d'Auge

80000 AMIENS

Tel. 03 22 66 67 60 - Fax 03 22 66 67 69



# L'objectif principal du DLA

Accompagner les structures exerçant des activités d'utilité sociale  
dans la consolidation de leurs emplois  
après la période de financements publics (sur les contrats aidés).



# Les cibles du DLA

- Les associations employeurs d'emplois jeunes.
- Les structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE).
- Plus globalement, les associations développant des activités d'utilité sociale.

*N.B : Les collectivités employeurs d'emplois jeunes ne sont pas concernées.*



# Les apports du DLA aux structures

- L'offre de services de proximité.
- L'appui dans la démarche de consolidation.  
(diagnostic et préconisations)
- L'offre et le financement de missions d'expertise extérieure.
- Le suivi et l'accompagnement dans la durée.





# Les modalités de l'accompagnement

- Diagnostic
- Propositions de consolidation
- Accompagnement réalisé par un expert : ingénierie individuelle ou collective.



# Le cadre organisationnel du DLA

- La structure support : le GRIEP.
- Le comité de pilotage.
- Le comité d'appui.



# La composition du comité de pilotage

- La Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Somme.
- La Caisse des dépôts et consignations.
- La Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle – Cellule FSE.
- La Direction régionale et départementale de la jeunesse et sports.
- La Communauté d'agglomération d'Amiens Métropole

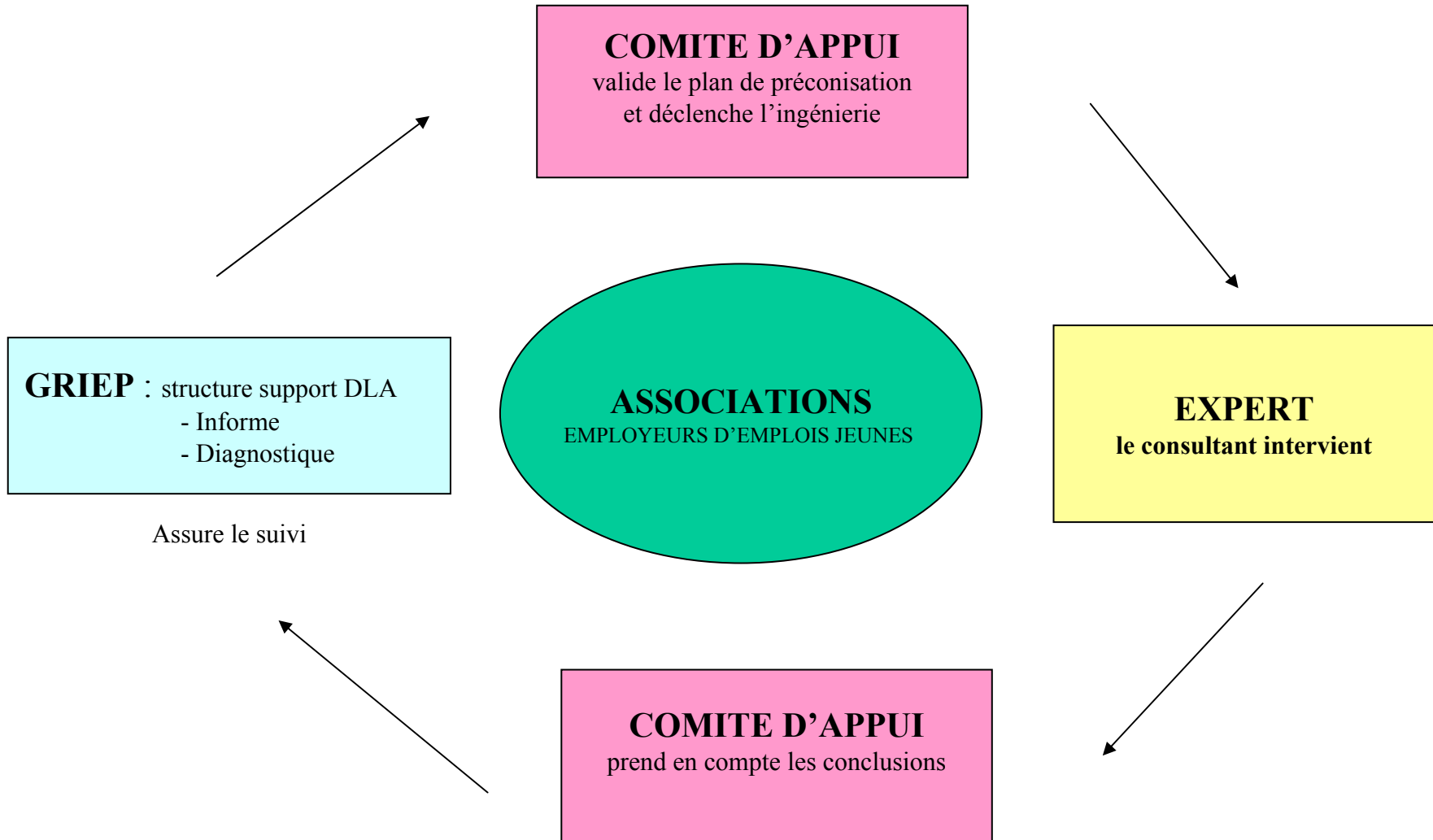


# La composition du comité d'appui

- La Préfecture de Picardie.
- La Direction régionale et départementale de la jeunesse et des sports.
- La Délégation départementale aux droits des femmes et à l'égalité.
- La Communauté d'agglomération d'Amiens Métropole.
- Le Conseil général de la Somme – Développement économique et Service RMI.



# SCHEMA DE FONCTIONNEMENT DU DLA



# Exemples

Nombre d'associations rencontrées à ce jour : 80 accueillies dont 42 accompagnées dans la Somme et 85 accueillies dont 50 accompagnées dans l'Aisne.

- Sports nautiques abbevillois : sponsoring et partenariat (3 jours).
- Tennis Club de Rue : viabilité des projets (4 jours).
- Canoë Club de Ribemont : développement commercial
- Tennis Club de Chauny : développement des activités (4 jours)





# **LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU SPORT**

**CROS Picardie**

**Samedi 10 septembre 2005**

- **Introduction : les enjeux et le champ d'application**
- **Partie 1 – Présentation générale des chapitres**
- **Partie 2 – Cas pratiques traitant principalement :**
  - **Du contrat de travail**
  - **Du temps de travail**
  - **Des classifications et rémunérations**



- **Pallier un manque évident**
- **Adapter le droit du travail à une activité particulière**
- **Faire reconnaître socialement et économiquement notre activité** (près de 130 000 employeurs, au minimum 100 000 salariés ETP concernés)
- **Favoriser l'emploi et la professionnalisation du secteur : la CCN Sport est un des outils indispensables d'accompagnement de la professionnalisation**

# Affirmation de la création de la branche sport : le champ d'application

- Article 1.1 - champ d'application: « la convention collective du sport règle [...] les relations entre les employeurs et les salariés des entreprises exerçant leur activité principale dans l'un des domaines suivants:
  - organisation, gestion et encadrement d'activités sportives ;
  - gestion d'installations et d'équipements sportifs ;
  - enseignement, formation aux activités sportives et formation professionnelle aux métiers du sport ;
  - promotion et organisation de manifestations sportives ... »

## **Partie 1**

# **Présentation générale des chapitres de la CCNSport**

Chapitres	Enjeux
<p><b>1/ Champ d'application</b></p>	<p>Définition du champ au sein duquel la CCNS sera applicable :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organisation, gestion et encadrement d'APS</li> <li>- Gestion d'installations et d'équipements sportifs</li> <li>- Enseignement, formation aux APS et formation pro</li> <li>- Promotion et organisation de manifestations sportives</li> </ul>
<p><b>2/ Paritarisme</b></p>	<p>Définition des règles de financement des négociations paritaires (FADP)</p> <p>Création de la CPNEF qui définit notamment la politique générale de la branche en matière d'emploi et de formation et qui crée des CQP</p>
<p><b>3/ Liberté d'opinion – Droit syndical – Représentation des salariés</b></p>	<p>Définition des conditions du dialogue social dans la branche ( délégué syndical, délégué du personnel, comité d'entreprise)</p> <p>Développement du dialogue social dans les entreprises du secteur</p>

Chapitres	Enjeux
<p><b>4/ Contrat de travail</b></p>	<p>Offrir aux employeurs la possibilité de conclure certains types de contrats, prévus par le code du travail que si un accord collectif le prévoit : le contrat intermittent, le contrat d'intervention</p>
<p><b>5/ Temps de travail</b></p>	<p>Offrir aux employeurs tous les outils du droit du travail permettant de faire face à l'ensemble de leurs contraintes et aux situations particulières rencontrées (modulation du temps de travail, régime d'équivalence (présence nocturne)...) )</p>
<p><b>6/ Principes généraux de prévention en matière d'hygiène, de sécurité, de santé et conditions de travail</b></p>	<p>Mise en place d'un dispositif souple d'information en vue de favoriser la prévention concernant les questions liées à la santé (médecine du travail, CHSCT...)</p>

Chapitres	Enjeux
<p><b>7/ Les congés</b></p>	<p>Prise en compte des rythmes particuliers dans les périodes de prise des congés payés</p>
<p><b>8/ Formation professionnelle</b></p>	<p>Mutualisation des contributions conventionnelles</p> <p>Développement de la formation professionnelle:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de formation</li> <li>- Professionnalisation (Loi du 4 mai 2004 : DIF, contrat de professionnalisation, période de professionnalisation)</li> <li>- Congé individuel de formation salariés et bénévoles</li> </ul>
<p><b>9/ Classifications et rémunérations</b></p>	<p>Grille comprenant 8 groupes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 employés/ouvriers</li> <li>- 3 techniciens/ agents de maîtrise</li> <li>- 3 cadres</li> </ul>

Chapitres	Enjeux
<b>10/ Prévoyance</b>	Dispositif offrant aux salariés une couverture sociale complémentaire qui s'ajoute à celle des régimes obligatoires SS (notamment arrêt de travail).
<b>11/Pluralité d'employeurs</b>	Offrir aux employeurs des moyens afin de gérer au mieux ces situations mal appréhendées par le code du travail.
<b>12/ Sport professionnel</b>	Ensemble de dispositions cadres Recours à l'accord sectoriel par discipline
<b>13/ Épargne salariale</b>	Système d'épargne collectif ouvrant aux salariés la faculté de participer avec l'aide de celle-ci à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières  Dispositif général ouvert à la libre utilisation des entreprises de la branche

# Le calendrier d'application de la CCN Sport

- le texte signé est déposé à la Direction départementale du travail ainsi qu'au conseil des prud'hommes.
- Il sera alors soumis à l'appréciation de la Commission Nationale de la Négociation collective puis proposé, le cas échéant, à l'extension.
- Un avis d'extension paraît alors au JO, puis le ministre du travail, en l'absence d'observation, signe le décret d'extension.
- **Suite à l'extension la convention devient impérativement applicable à toutes les entreprises du champ tel qu'il a été défini.**



## Partie 2 – Cas pratiques :

- **Quels types de contrats ?**
- **Quels temps de travail ?**
- **Quelles classification et rémunération ?**

## **Chapitre 4 : Le contrat de travail**

# ENJEUX

**Offrir aux employeurs la possibilité de conclure certains types de contrats dont le recours n'est possible que si une convention collective le prévoit.**

- **Quelles sont les mentions obligatoires du contrat de travail ?**
- **Quelles sont les modalités de rupture du contrat ?**
- **Quels sont les types de contrat de travail ?**

# CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

- Recours privilégié au contrat à durée indéterminée
- Le contrat de travail est établi par écrit et comporte des mentions obligatoires :
  - date d'embauche
  - dénomination de l'emploi,
  - lieu de travail,
  - groupe de classification,
  - le salaire de base,
  - travail le dimanche,
  - les conditions particulières de travail et notamment les périodes où le salarié sera amené à accomplir des sujétions particulières
  - les différents avantages en nature ( ex : le logement de fonction)
- Toute modification du contrat de travail fait obligatoirement l'objet d'un avenant au contrat
- Période d'essai: ouvriers – 1 mois, techniciens – 2 mois, cadres – 3 mois (renouvelable)

# RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

- **Versement d'une indemnité de licenciement** (sauf en cas de faute lourde ou grave) :
- **Versement d'une indemnité en cas de départ à la retraite** (Tout salarié n'ayant pas atteint l'âge légal de la retraite mais ayant cotisé le nombre suffisant d'annuités pour bénéficier d'une retraite à taux plein, peut faire valoir ses droits à la retraite sans que l'employeur puisse le lui refuser)
- **Versement d'une indemnité en cas de mise à la retraite** (Un salarié, ayant atteint l'âge de la retraite et ayant cotisé le nombre suffisant d'annuités pour bénéficier d'une retraite à taux plein, ne peut pas refuser sa mise en retraite d'office par l'employeur)

# CONTRATS DONT LE RECOURS EST PREVU

### ■ ***Le contrat de travail intermittent :***

- ✓ Nature du poste visé : permanent qui par nature comporte une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.
- ✓ CDI
- ✓ Temps de travail contractuel : 1250 heures sur une période de 36 semaines maximum.
- ✓ Contrat écrit comportant des mentions obligatoires et notamment la répartition des heures à l'intérieur des périodes de travail
- ✓ Rémunération lissée sur l'année

Exemple : éducateur sportif salarié d'une structure soumise à des périodes d'ouverture liée à la saisonnalité climatique, sportive...

# CONTRATS DONT LE RECOURS EST PREVU

- ***également:***
  - ***le contrat de travail à temps partiel***
  - ***Le contrat d'intervention***



## **Chapitre 5 :**

# **Le temps de travail**

# ENJEUX

**Offrir aux employeurs sportifs tous les outils du droit du travail permettant de faire face :**

- à l'ensemble des contraintes prévues au code du travail**
- et des situations particulières rencontrées**

# DISPOSITIONS GENERALES

- Régime des heures supplémentaires: rappel des dispositions du code du travail
- Durées maximales journalières et hebdomadaires : la CCNS porte ces durées au seuil maximal autorisé par la loi.

### Repos hebdomadaire et jours fériés :

- ✓ Dérogation à la règle du repos dominical pour les emplois liés directement à la pratique, l'animation, l'enseignement ou l'encadrement d'APS
- ✓ Les salariés travaillant habituellement le dimanche et les jours fériés bénéficient :
  - ✓ soit 2 jours de repos consécutifs par semaine avec dimanche travaillé,
  - ✓ soit de 11 dimanche non travaillés par an , hors congés payés ( pour les CDD calcul au prorata temporis).
- ✓ Les salariés ne travaillant pas habituellement le dimanche bénéficient en cas d'heures effectuées le dimanche ou les jours fériés
  - ✓ soit d'une majoration de 50 % du salaire,
  - ✓ soit d'un repos compensateur équivalent ( soit 1 h 30 de récupération par heure travaillée).
- ✓ Lorsque le 1er mai n'est pas chômé: salaire majoré de 100%

# OUTILS PERMETTANT DE FAIRE FACE AUX CONTRAINTEES LIEES AU TEMPS DE TRAVAIL

### ■ **Régime d'équivalence :**

#### ✓ Présence nocturne obligatoire:

- A la demande de l'employeur
- Rémunération sur la base de 2 heures 30 minutes par nuitée effectuée de 11 heures maximum assortie d'une majoration de 25%.

#### ✓ Accompagnement et encadrement de groupe:

- Mission d'accompagnement et d'encadrement comprenant une présence nocturne obligatoire
- Régime d'équivalence par journée de travail: rémunération sur la base de 7 heures pour une présence de 13 heures maximum.
- Heures supplémentaires (hors nuitée) au-delà de la 65<sup>ème</sup> heure

## **Exemple : un entraîneur part en déplacement du vendredi soir au dimanche avec son équipe afin de disputer un tournoi**

### 1. Calcul du temps de travail :

Deux nuits :  $2 \times 3 \text{ heures} = 6 \text{ heures}$

Deux journées :  $2 \times 7 \text{ heures} = 14 \text{ heures}$

Total : 20 heures

### 2. Calcul du montant des heures supplémentaires (au-delà 35 heures)

Les 8 premières heures à +25% soit 10 heures

Les 12 suivantes à +50% soit 18 heures

Total : 28 heures

### 3. Paiement sous forme de repos compensateur équivalent ou de rémunération (dans ce cas, accord entre les parties express)

# OUTILS PERMETTANT DE FAIRE FACE AUX CONTRAINTES RENCONTREES

### ■ *La modulation du temps de travail :*

#### ✓ Objectif:

Permettre aux entreprises de faire face, avec souplesse et en limitant le surcoût, aux fluctuations d'activités en faisant varier la durée du travail sur l'année

#### ✓ Mise en œuvre:

- Consultation des salariés (délégués du personnel)
- Dispositif applicable au contrat à temps plein et à temps partiel

## **Chapitre 9**

# **classifications et rémunérations**



### **Classification répartie en 8 groupes :**

**Groupe 1 : employés/ouvriers, 1 230€/mois**

**Groupe 2 : employés/ouvriers, 1 322,25€/mois**

**Groupe 3: techniciens, 1 445,25€/mois**

**Groupe 4 : techniciens/agents de maîtrise, 1 737,50€/mois**

**Groupe 5 : techniciens/agents de maîtrise, 1 722€/mois**

**Groupe 6 : cadres, 2 152,25€/mois**

**Groupe 7 : cadres, 30 750€/an**

**Groupe 8 : cadres dirigeants, 35 670€/an**

		Repères de compétences		
Groupe	Définition	Autonomie	Responsabilité	Technicité
<p><b>3</b></p> <p><b>Technicien</b></p> <p><b>1470€/mois</b></p>	<p>Exécution d'un ensemble de tâches ou d'une fonction comportant une responsabilité technique, ou un savoir faire technique spécialisé.</p>	<p>Sous le contrôle d'un responsable, le salarié effectue des tâches complexes avec l'initiative des conditions d'exécution. Le contrôle du travail s'opère au terme d'un délai prescrit.</p>	<p>Le salarié n'exerce pas d'encadrement hiérarchique. Le salarié peut exercer un rôle de conseil et ou de coordination d'autres salariés mais ne peut en aucun cas en assurer le contrôle</p>	<p>Le salarié peut être responsable de l'exécution du budget prescrit d'une opération définie.</p>

## Exemples d'emplois et niveau de formation / de qualification

Groupes	Enseignement Encadrement Entraînement Animation	Administration	Entretien Accueil Restauration	Repères de certification ou expériences professionnelles
<p style="text-align: center;"><b>3</b></p> <p><b>Technicien</b></p>	<p>Educateur sportif préparateur physique, formateur</p>	<p>Assistant généraliste, comptable, assistant communication et marketing, statisticien, infographiste</p>	<p>Technicien de maintenance , Cuisinier</p>	<p>Baccalauréat BTS, DUT, DEUG BP, BEES 1er degré CQP Expériences professionnelle s équivalentes</p>

- **Concernant les salariés des groupes 1 à 5 (non cadres) :**
  - A la date de l'extension 85% du SMC
  - Un an après cette échéance 90% du SMC
  - Deux ans après cette échéance 100% du SMC
  
- **Concernant les salariés des groupes 6 à 8 (cadres) :**
  - A la date de l'extension 75% du SMC
  - Un an après cette échéance 85% du SMC
  - Deux ans après cette échéance 100% du SMC

[www.cosmos.asso.fr](http://www.cosmos.asso.fr)