

Evolution du cadre réglementaire et législatif

1. Accès au Fonds du Développement de la Vie Associative

Le décret du 8 juin 2018 ouvre le bénéfice du FDVA aux associations sportives, en remplacement de la réserve parlementaire. Ce fonds est géré aux niveaux départemental et régional.

2. Evolution des règles de calcul des effectifs

Par une décision du 17 juillet 2018, les Contrats Unique d'Insertion (CUI / contrat aidé) sont intégrés dans le calcul des effectifs des entités qui les utilisent. Les impacts touchent au seuil des effectifs et aux cotisations.

3. Droits à l'image

Le décret du 3 août a réintégré le droit à l'image comme modalité de paiement des sportifs.

4. Règlement Européen des Données Personnelles (RGPD)

Le nouveau règlement européen sur la protection des données personnelles est entré en application le 25 mai 2018.

Le texte adopté est un règlement européen, ce qui signifie que, contrairement à une directive, il est directement applicable dans l'ensemble de l'Union sans nécessiter de transposition dans les différents États membres. Le même texte s'applique donc à partir du 25 mai 2018 dans toute l'Union. Dès lors, les traitements déjà mis en œuvre à cette date doivent d'ici là être mis en conformité avec les dispositions du règlement.

Le règlement européen renforce les droits des personnes et facilite l'exercice de ceux-ci. Pour ce faire il impose :

- **la transparence et l'obligation d'information** à tout responsable de traitement de données. ; les personnes doivent être informées de l'usage de leurs données et doivent en principe donner leur accord pour le traitement de leurs données, ou pouvoir s'y opposer.
- **la charge de la preuve** du consentement incombe au responsable de traitement. La matérialisation de ce consentement doit être non ambiguë.
- **le droit à la portabilité des données** : ce nouveau droit permet à une personne de récupérer les données qu'elle a fournies sous une forme aisément réutilisable, et, le cas échéant, de les transférer ensuite à un tiers. Pour les mineurs de moins de 15 ans, l'information sur les traitements de données les concernant doit être rédigée en des termes clairs et simples, que l'enfant peut aisément comprendre. Le consentement doit être recueilli auprès du titulaire de l'autorité parentale.
- **un droit à réparation des dommages matériel ou moral** : Toute personne ayant subi un dommage matériel ou moral du fait d'une violation du présent règlement a le droit d'obtenir du responsable du traitement ou du sous-traitant réparation du préjudice subi.

→ Préconisations du district :

- a minima une information générale des licenciés et de leurs parents pour les mineurs (affichage, inscription d'une mention sur le site, ...),
- au mieux une information écrite remise contre signature.

5. Mise en place du Comité Social et Economique

Le comité économique et social (CSE) remplace les représentants élus du personnel dans toute structure employant du personnel ; à partir de 11 salariés à temps plein pendant 12 mois dans une entreprise, à partir de 7 salariés à temps plein dans une association sportive. Il fusionne l'ensemble des instances représentatives du personnel (IRP), délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Le CSE devra être mis en place dans les structures concernées le 1^{er} janvier 2020 au plus tard.

La délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

L'employeur doit organiser tous les **4 ans** l'élection des membres du CSE.

➔ le district proposera un guide à l'attention des clubs concernés