

Sommaire

Page 1

- Donnez votre avis

Page 2

- 3 questions à Valérie Vischi-Serraz
- L'accès aux outils informatiques

Page 3/4

- Le point sur le CSE

Page 5

- Prélèvement à la source
- To do List

Meilleurs vœux pour cette nouvelle année !



Restez au contact

www.unipaar.fr



@UNIPAAR

UNIPAAR

13, rue Sainte-Ursule
31000 Toulouse
Tel : 07 86 58 66 29
contact@unipaar.fr

Responsable publication : Pierre Venayre

Rédaction et conception : UNIPAAR

Donnez votre avis

Outre les rencontres collectives organisées, nous souhaitons vous connaître et mettre en place des questionnaires pour avoir votre avis sur différents sujets et vous accompagner au mieux. Nous lançons donc ce mois-ci notre premier questionnaire.

Les questions se décomposent en différentes catégories :

- Votre emploi,
- Votre situation contractuelle,
- Vous et l'UNIPAAR, etc.

Les réponses sont anonymes et seront traitées en toute confidentialité.

Le questionnaire sera accessible tout le mois de janvier. Le lien sera adressé par mail aux adhérents. Nous espérons recevoir autant de participations que nous avons d'adhérents.

Ce questionnaire vous permet également de soumettre les sujets qui, selon vous, sont prioritaires et devraient être discutés au sein de l'UNIPAAR.

Ils nous soutiennent



3 Questions à...

Valérie Vischi-Serraz

Membre du Comité Directeur de l'UNIPAAR

Quel est ton parcours professionnel ?

Diplômée en sciences politiques et un DEA en communication audiovisuelle, j'ai intégré le Stade Toulousain en 1988 comme formatrice au moment de la création du centre de formation professionnelle, et me suis investie progressivement dans sa gestion. Après l'obtention d'un diplôme d'ingénieur formation, en 1994, le Président Bouscatel m'a proposé le poste de Directrice du centre de formation. Cela va faire ma trentième saison au club mais je ne me lasse pas car j'aime ce que je fais et les défis sont nombreux dans ce métier.

L'UNIPAAR intègre les personnels des Centres de formation et organismes de formation, il était important de pouvoir les accompagner ?

Oui, plusieurs clubs ont monté, en parallèle de leur centre de formation sportif, des organismes de formation. Ces centres sont des acteurs au service des joueurs et salariés des clubs. Ils connaissent bien les problématiques de formation et participent à la dynamique de développement des clubs. A ce titre, ils ont toute leur place dans le syndicat.

L'UNIPAAR a comptabilisé 100 adhérents en 6 mois, as-tu été surprise ?

Je pensais que le démarrage serait plus lent, car les personnels administratifs sont peu visibles. Nous sommes des salariés de l'ombre, au service du sportif qui occupe tout naturellement le devant de la scène. Cela nous amène peut-être à adopter une attitude discrète, qui fait que nous ne sommes pas représentés aujourd'hui dans les acteurs institutionnels, comme le sont les joueurs et entraîneurs. Le fait que, dès les six premiers mois, nous rassemblions des adhérents dans les clubs et les institutions, montre que les administratifs sont prêts à prendre leur place pour participer à l'organisation et la vision d'un meilleur professionnalisme du Rugby.

Accès à l'ordinateur et à la boîte mail

Qui peut connaître votre identifiant et votre mot de passe de connexion ?

L'administrateur réseau, qu'il soit salarié ou prestataire, a accès à l'identifiant et au mot de passe de chaque salarié. Dans des circonstances particulières, il peut être amené à les communiquer à l'employeur. Cette information ne doit pas être systématique. Par exemple, en l'absence d'un(e) salarié(e), le mot de passe pourra être communiqué, **si et seulement si**, il n'y a aucun autre moyen d'avoir accès à l'information recherchée.

Ma boîte mail professionnelle est-elle privée ?

Bien que vous soyez la seule personne à utiliser cette adresse mail, elle reste un outil professionnel et appartient donc à votre employeur. Tout message est donc supposé être à caractère professionnel. L'usage privé de sa messagerie professionnelle n'est pas interdit. Un tel usage est toléré. Toutefois, il doit rester raisonnable et ne pas affecter la sécurité des réseaux ou la productivité de l'entreprise ou de l'administration concernée.

L'employeur peut-il lire les mails de votre boîte mail professionnelle ?

Oui, puisqu'il s'agit d'un outil de travail. L'employeur peut consulter le contenu des messages non identifiés « personnel ». Ce contrôle doit se faire dans le respect de la vie privée du salarié. La CNIL préconise de mettre en place une charte informatique de l'entreprise, permettant la transparence de l'utilisation et du contrôle des outils informatiques dans l'entreprise. Cette charte doit être communiquée aux salariés

Le point sur ...

La représentation du personnel

Les salariés des institutions du rugby et clubs sont administratifs, joueurs, entraîneurs, préparateurs physiques, etc. Ils ont en commun de pouvoir participer au dialogue social au sein de la structure dans laquelle ils évoluent. En étant élu au Comité Social et Economique, ils peuvent représenter l'ensemble du personnel du club/de l'institution où ils travaillent.

Qui est concerné par le Comité Social et Economique ?

Le Comité Social et Economique doit être mis en place dans toutes les structures de plus de 11 salariés. Selon le nombre de salariés, il a des missions plus ou moins importantes :

- Entreprises de 11 à 49 salariés : le CSE a les attributions des délégués du personnel ;
- Entreprises d'au moins 50 salariés : le CSE exerce les fonctions de délégués du personnel, Comité d'entreprise et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

Tout est question de calendrier !

Saison sportive, prélèvement à la source, etc, le calendrier est un élément indispensable de la mise en place d'une nouvelle saison mais également d'une nouvelle réglementation.

L'employeur disposant d'au moins 11 salariés doit mettre en place le CSE d'ici au 1^{er} janvier 2020. Différentes situations existent :

- En l'absence de représentants du personnel, le CSE a été mis en place dans les structures concernées avant le 1^{er} janvier 2018 ;
- Le mandat des élus du personnel s'achève d'ici au 31 décembre 2018 : la durée du mandat peut être modifiée par accord collectif, ou par décision de l'employeur après consultation des représentants du personnel. La modification peut être en faveur d'une prolongation du mandat (ne pouvant aller au-delà du 31 décembre 2019), ou d'une réduction de la durée du mandat afin d'enclencher les obligations CSE ;
- Le mandat des élus du personnel se termine en 2019 : le CSE doit être mise en place au plus tard le 1^{er} janvier 2020,

Comment s'organise l'élection des membres du CSE ?

L'élection se déroule en 3 ou 4 étapes :

1. Invitation des syndicats représentatifs : L'employeur invite les syndicats à négocier le protocole pré-électoral ;
2. Négociation et signature : Le protocole pré-électoral est négocié et signé. Il définit les modalités de l'élection (collèges électoraux, dates du 1^{er} et 2nd tour, modalités de dépôt des candidatures, etc) ;
3. Déroulement du 1^{er} tour : dans les conditions fixées par le protocole. Seuls les candidats d'une liste d'un syndicat représentatif ;
4. Déroulement du 2nd tour : si des postes restent à pourvoir après le 1^{er} tour.

Quorum

Pour être élu(e) au 1^{er} ou 2nd tour, le (la) candidat(e) doit disposer d'un nombre de voix suffisant calculé selon le nombre de personnes ayant le droit de vote à l'élection.

Le point sur ...

La représentation du personnel (suite)

Quel est le rôle du CSE ?

Les 2 missions prioritaires du CSE sont :

- De présenter à l'employeur les réclamations individuelles (en accord avec la personne concernée) ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail, et des lois concernant notamment la protection sociale, la convention collective applicable et les accords applicables dans l'entreprise ;
- De contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Dans les structures d'au moins 50 salariés, l'employeur se doit d'informer ou de consulter le CSE sur les questions d'organisation, de gestion et de la marche générale de l'entreprise, notamment :

- Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- La modification de son organisation économique ou juridique ;
- Les conditions d'emploi, de travail (mise à disposition de personnel, etc.) et la formation professionnelle.

Représentants et heures de délégation

La durée du mandat est de 4 ans.

S'il existe différents collèges, les élus représentent l'ensemble du personnel. A l'image d'une équipe sur le terrain qui se compose des joueurs des lignes avant et des joueurs des lignes arrière, qui tous ensemble forment une seule équipe.

La loi fixe le nombre postes de représentants titulaires, ainsi que le nombre mensuel d'heures de délégation dont ils disposent. Le nombre de postes de représentants suppléants est identique à celui des titulaires. Le représentant du personnel organise comme il le souhaite ses heures de délégations. Il informe son employeur mais n'a pas à obtenir d'autorisation.

La loi permet d'adapter le fonctionnement du CSE par accord d'entreprise.

Adhérent(e) UNIPAAR et élu(e) CSE

Dans le cadre de l'affiliation à la CFDT, organisation syndicale représentative, nous sommes en mesure de présenter une liste de candidats pour le 1^{er} tour des élections.

Si vous êtes élus, l'UNIPAAR reste votre interlocuteur. Il en va de même pour votre employeur. Il suffit de regarder nos collègues des autres syndicats :

- TECH XV est affilié à la CFDT, si une situation se présente pour un adhérent de TECH XV, l'employeur concerné échangera avec TECH XV ;
- PROVALE est affilié à la FNASS, si une situation se présente concernant les joueurs/joueuses, l'équipe de PROVALE accompagne les joueurs et non la FNASS.

Être élu CSE c'est participer au dialogue social dans son entreprise. A ce jour, nous avons déposé 4 listes dans des élections au sein de clubs professionnels. Nous sommes à l'écoute des Professionnels Administratifs et Assimilés voulant se porter candidat, dès le premier tour, pour les élections CSE.

Le Prélèvement à la source

On ne le répète jamais assez, le prélèvement à la source c'est maintenant !

A la fin du mois, votre employeur va vous verser votre salaire après déduction de l'impôt sur le revenu. L'employeur se charge de reverser le montant prélevé à l'administration fiscale.

Vous voulez vous rafraîchir la mémoire sur le Prélèvement à la source, n'hésitez pas à consulter les documents disponibles sur notre site internet en cliquant [ici](#).

PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE

1^{er} JANVIER 2019 ENTRÉE EN VIGUEUR DU
PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE DE L'IMPÔT SUR
LE REVENU

POUR VOS REVENUS SALARIAUX, L'IMPÔT SERA PRÉLEVÉ PAR VOTRE CLUB SUR VOTRE FICHE DE PAIE EN FONCTION D'UN TAUX DE PRÉLÈVEMENT CALCULÉ ET TRANSMIS PAR L'ADMINISTRATION FISCALE À PARTIR DE VOTRE DÉCLARATION DE REVENUS.

Pour toute question technique relative à vos obligations ou à votre situation, adressez-vous à votre syndicat :

 Provale Jean-Martin BERBERIAN jean-martin.berberian@provale.fr 02 34 40 07 80	 TECHXV PERMANENCE DES ENTREPRENEURS ET DES PROFESSIONNELS DU RUGBY PERMANENCE contact@techxv.org 02 61 00 28 40	 UCPR Simon MENANTEAU simon.menanteau@ucpr.fr 02 29 45 75 47	 UNIPAAR PERMANENCE DES PROFESSIONNELS ADMINISTRATIFS ET ASSIMILÉS DU RUGBY PERMANENCE contact@unipaar.fr 07 86 58 66 29
---	---	---	--

To do list

Etude sur l'emploi : être force de proposition

Cette étude statistique concernera l'emploi à chaque niveau du rugby français.

L'objectif est de pouvoir (enfin) répondre à des questions telles que : « combien de salariés hors sportifs travaillent dans le rugby ? », « quelle est la proportion d'emplois dans le rugby amateur ? », etc. Il ne s'agira donc pas d'une étude des conditions de travail des salariés (ce point est, et reste, toutefois l'une des missions de l'UNIPAAR).

L'étude doit être le fruit de la collaboration de l'ensemble des acteurs concernés. Nous nous devons d'être pro actif, c'est pourquoi nous adresserons une proposition.

Si vous avez des suggestions sur des sujets que vous jugez importants à intégrer à cette étude (ou à de futurs questionnaires), n'hésitez pas à renseigner la partie « commentaires » du questionnaire visé dans l'article « Donnez votre avis » ou à nous adresser un mail d'ici fin janvier 2019.

Nouvelle recrue et mutation

Votre structure recrute ? Vous savez qu'une structure recrute ? Faites-le nous savoir. Nous diffuserons les informations.

Une question, une suggestion ?

N'hésitez pas à nous contacter. Mail : contact@unipaar.fr. Téléphone : 07 86 58 66 29 Confidentialité garantie.