

Sommaire

Page 1 : Edito

Page 2 :

- 3 questions à Ericka Olendereck et Tom Brunel

Page 3

- Les commissions paritaires du rugby

Page 4/5

- Le point sur le compte épargne temps

Page 6

- Brèves

Restez au contact

www.unipaar.fr



@UNIPAAR

UNIPAAR

47/49 av Simon Bolivar

75019 Paris

Tel : 07 86 58 66 29

contact@unipaar.fr

Responsable publication : Pierre Venayre

Rédaction et conception : UNIPAAR

Métier et passion

Le mois de juin marque habituellement la fin de saison, avec des pics émotionnels forts pour l'ensemble des structures du rugby, ses joueurs, ses staffs, ses dirigeants, ses supporters,... et bien évidemment ses salariés administratifs.

L'acquisition d'un maintien, la poursuite d'une aventure en phases finales, le gain d'un bouclier de champions, ce sont un peu les « stock options » des salariés de notre milieu. Au sein des entreprises atypiques pour lesquelles nous travaillons, ils nous procurent des pics émotionnels rares dans une carrière professionnelle et dans une vie.

La « passion » était l'un des premiers qualificatifs utilisés par les adhérents de l'UNIPAAR pour exprimer leur relation avec leur emploi. Dans l'étrange période que nous traversons, il est parfois utile de se rappeler des moteurs de notre engagement.

Même si la période est étrange, elle reste également incertaine. Comme à chaque newsletter, l'UNIPAAR vous propose de partager des témoignages, vous renseigne, vous informe, et reste à votre disposition.

Nos élus CSE, nos adhérents nous tiennent également informé des négociations menées localement, car si la passion est belle, elle ne permet malheureusement pas de garantir l'emploi ou l'employabilité des collaborateurs.

Nous basculerons dans quelques semaines dans une nouvelle saison, espérons retrouver le plus rapidement possible le chemin des terrains, et laisser derrière nous cette saison sans fin de saison. En attendant, nous comptons plus que jamais sur l'union de notre regroupement pour vous accompagner dans des négociations pertinentes et transparentes dans le contexte des difficultés économiques et sociales qui s'annoncent.

Le Bureau de l'UNIPAAR

3 Questions à ...

Tom Brunel,
*Responsable administratif et de la
coordination du Centre de formation de
l'USA Perpignan*

A quoi ressemble une semaine type en période normale ?

Il est très difficile de définir une semaine type. Je fonctionne plus par période durant la saison :

- Juin à juillet : préparation de la saison N+1 (arrivée des joueurs, tests médicaux, licences, etc.),
- Août à novembre : lancement et suivi de la saison sportive au niveau administratifs, scolaire et médical,
- Décembre à mai : projection sur la saison suivante (effectif, plannings, homologations).

Comment s'est passée la période de confinement au niveau professionnel ?

Je n'ai pas eu de difficultés particulières pour m'adapter au télétravail et aux incalculables visioconférences.

Pendant 2 mois, le plus difficile a été de gérer un effectif d'une quarantaine de joueurs sans les voir. Avec le staff nous avons été animés par les questions suivantes : comment gérer la frustration d'une fin de saison qui s'annonçait belle pour les pro et les espoirs ? Comment maintenir la motivation sportive et scolaire ? Comment se servir de cette période comme une opportunité de se régénérer physiquement et mentalement ?

C'est pour accompagner au mieux certains joueurs pendant cette période que j'ai décidé d'effectuer mon confinement sur Perpignan.

Tu es élu CSE au sein du club depuis 2018, comment vois-tu ce rôle ?

J'ai souhaité être élu au CSE pour participer au rapprochement des différentes structures de l'USAP (SASP, association, organisme de formation, boutiques et fond de dotation). Les réunions organisées régulièrement sont des moments privilégiés pour aborder les problématiques du club dans son ensemble et de tenter d'y répondre collectivement.

Ericka Olendereck,
*Directrice des Ressources Humaines au
RC Toulonnais*

Quelles sont tes fonctions au sein du club ?

J'occupe les fonctions de Directrice des Ressources Humaines depuis plus de 3 ans au sein du Club.

A quoi ressemble une semaine type en période normale ?

Les semaines sont différentes en fonctions des priorités, il n'existe pas particulièrement de « semaine type ». Les champs d'intervention sont nombreux. Il s'agit au quotidien :

- D'assurer un conseil de qualité et adapté auprès des opérationnels et de l'ensemble des collaborateurs sur les problématiques RH,
- De formaliser les documents juridiques (contrats, courriers juridiques...), de gérer les litiges, etc.,
- De superviser l'ensemble de l'activité recrutement au niveau du Groupe (siège hors sportif, boutiques, restaurant),
- D'animer les relations avec le CSE,
- D'assurer la mise en œuvre du plan de formation,
- Je suis également souvent en réunion avec le comité de direction ou les managers ou les collaborateurs.

Comment s'est passée la période de confinement au niveau professionnel ?

La période de confinement et la gestion de cette crise n'ont pas été simples.

Notre Président et tout le comité de direction du Club dont je fais partie étaient en permanence mobilisés pour protéger l'entreprise, ses salariés et se préparer à la reprise.

L'actualité juridique en changement permanent, j'ai eu à cœur de garder un lien particulier avec nos collaborateurs et d'être présente pour répondre à toutes les sollicitations, les interrogations et les inquiétudes.

Rassurer également par une communication envoyée dans la foulée des prises de parole du gouvernement. Des mails d'information réguliers étaient transmis par le Président, le Directeur Général Délégué et moi-même.

J'ai également mis en place des formations dans le cadre du dispositif FNE pour plusieurs de nos salariés. Nous avons appris à travailler à distance avec le télétravail et des outils différents (plateforme de conférence téléphonique, visio...).

L'étape de dé-confinement a également été très intense avec la mise en place d'un protocole de sécurité renforcé avec l'aide de notre médecin référent, le Docteur Demory ainsi que notre CSE.

L'UNIPAAR et les commissions paritaires

L'UNIPAAR est-elle membre des commissions paritaires du rugby (professionnel et fédéral) ?

Voici une question qui nous est souvent posée. On vous donne la réponse et des explications.

Commission paritaire de la Convention collective du rugby professionnel (CCRP)

Champ d'application de la CCRP : organisation du travail et des relations du travail (type de contrat, durée du travail, congés payés, minima de rémunération, etc.) des salariés joueurs, entraîneurs et préparateurs physiques.

Règle de composition de la commission : seuls les représentants des organisations d'employeurs, de joueurs et des membres de l'encadrement sportif signataires de la convention collective du rugby professionnel, ou qui y ont par la suite adhéré en totalité et sans réserve, sont membres de la commission paritaire.

Composition de la commission : UCPR (représentant des employeurs), PROVALE (représentant des joueurs) et TECH XV (représentant des staff sportifs).

L'UNIPAAR est-elle membre de cette commission ? En l'état non, dans la mesure où à ce jour la CCRP couvre uniquement les relations de travail avec les joueurs et staff sportifs. L'UNIPAAR ne peut donc pas être membre de la commission.

Commission de négociation du Statut du Joueur et de l'Entraîneur de Fédérale 1 (SJEF1)

Champ d'application du Statut : organisation du travail et des relations du travail (type de contrat, durée du travail, congés payés, minima de rémunération, etc.) des salariés joueurs et entraîneurs.

Règle de composition de la commission : seuls les représentants des organisations d'employeurs, de joueurs et entraîneurs signataires du Statut, ou qui y ont par la suite adhéré en totalité et sans réserve, sont membres de la commission de négociation.

Composition de la commission : COSMOS (représentant des employeurs), PROVALE (représentant des joueurs) et TECH XV (représentant des entraîneurs).

L'UNIPAAR est-elle membre de cette commission ? En l'état non, dans la mesure où à ce jour le Statut couvre uniquement les relations de travail avec les joueurs et entraîneurs des équipes de Fédérale 1. L'UNIPAAR ne peut donc pas être membre de la commission.

Commission mixte paritaire de la Convention collective nationale du sport (CCNS)

Les salariés administratifs et assimilés dépendent, sauf exceptions, de la CCNS.

Composition de la commission : COSMOS et CNEA (représentant des employeurs), CFDT, FNASS, CGT.

L'UNIPAAR est-elle membre de cette commission ? OUI. Compte tenu de l'affiliation de l'UNIPAAR à la CFDT, et sa représentation du conseil branche sport de la CFDT, notre regroupement participe aux négociations de la CCNS.

Convention SYNTEC, convention organisme de formation, etc.

Compte tenu de notre affiliation à la CFDT, qui est représentative dans de nombreuses branches, nous disposons d'informations sur d'autres conventions.

Le point sur ... Le compte épargne temps

PREAMBULE : rappels utiles

Les rappels ci-dessous ne reprennent pas les dispositions spécifiques liées à la crise sanitaire.

Congés payés

Tout salarié a droit chaque année à des congés payés. Un salarié nouvellement embauché peut bénéficier de jours de congés, avec l'accord de son employeur.

Salarié à temps plein ou à temps partiel, chacun acquiert **2,5 jours ouvrables** par mois de travail effectif, soit 30 jours ouvrables (5 semaines) pour une période de 12 mois.

En principe, la **période de référence pour l'acquisition** des congés payés court du 1^{er} juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N. Néanmoins, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche, peut modifier cette période. Dans de nombreux cas dans notre secteur d'activité, la période de référence est organisée sur la saison sportive (1^{er} juillet de l'année N-1 au 30 juin de l'année N).

La **période de prise des congés acquis** peut s'étendre ou non sur tout l'année. Néanmoins, elle comprend **obligatoirement** la période légale du 1^{er} mai au 31 octobre. La période de prise des congés payés est fixée : par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche. En l'absence d'accord ou de convention, par l'employeur, après avis du CSE. Les salariés sont informés au moins 2 mois avant l'ouverture de la période.

Un salarié ne peut pas poser plus de **24 jours ouvrables** de congés consécutifs (4 semaines).

Le **report des congés payés non pris** est notamment possible par accord ou usage dans l'entreprise, dans les autres cas, l'employeur n'est pas obligé d'accepter une demande de report de congés. Si le report des congés n'est pas possible, les jours non pris sont perdus. Ils sont indemnisés si le salarié n'a pas pu prendre tous ses congés du fait de l'employeur.

Puis-je renoncer à mes congés ou au paiement des congés ? Lorsqu'un salarié est dans l'impossibilité de prendre ses congés, il ne lui est pas possible d'y renoncer par écrit ou de renoncer à leur paiement alors qu'ils sont acquis.

Réduction du Temps de Travail (RTT) : rappels utiles

La Réduction du Temps de Travail (RTT) est un dispositif qui prévoit d'attribuer des journées ou des demi-journées de repos à un salarié dont la **durée de travail est supérieure à 35 heures par semaine**, dans la limite de 39 heures par semaine. Si vous travaillez 35 heures par semaine, vous ne pouvez pas bénéficier pas de jours de RTT.

Les salariés concernés sont ceux visés par l'**accord de RTT**. Ledit accord fixe également le nombre de jours de RTT et les conditions de cumul.

Les heures travaillées **au-delà de la limite de 39 heures hebdomadaire** sont considérées et rémunérées comme des heures supplémentaires.

L'accord de RTT prévoit également les conditions de prise des RTT et les délais maximums dans lesquels ces repos sont pris.

La **perte des jours de RTT** non pris n'est pas automatique. En effet, le salarié ne perd pas ses jours de RTT si l'employeur l'a mis dans l'impossibilité de les prendre. Toutefois, à la différence des congés payés légaux, c'est au salarié qu'il appartient de prouver qu'il a été empêché de prendre ses jours de RTT.

Le point sur ...

Le compte épargne temps (suite)

LE COMPTE EPARGNE TEMPS

Qu'est-ce que c'est ?

Le Compte Epargne Temps (CET) permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congés ou de repos non pris ou des sommes affectées.

Comment y adhérer ?

Ce dispositif d'aménagement du temps de travail est ouvert et utilisé sur une base **volontaire**. Il ne peut pas être imposé par l'employeur, sauf dans une exception : la possibilité pour les partenaires sociaux de prévoir une alimentation collective du CET à l'initiative de l'employeur pour les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail.

Qui peut y adhérer ?

Tous les salariés peuvent y adhérer, y compris les télétravailleurs.

Comment mettre en place un CET ?

Le CET peut notamment être mis en place :

- par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement,
- par une convention ou un accord de branche.

Que contient l'accord de mise en place d'un CET ?

L'accord :

- détermine dans quelles conditions et limites le CET peut être alimenté en temps ou en argent à l'initiative du salarié ou, pour les heures accomplies au-delà de la durée collective, à l'initiative de l'employeur,
- définit les modalités de gestion du CET et détermine les conditions d'utilisation, de liquidation et de transfert des droits d'un employeur à un autre,
- peut aussi prévoir un dispositif d'assurance ou de garantie en vue de garantir les droits affectés au CET dont le montant excède le plafond de l'AGS.

Comment mon employeur peut-il alimenter le CET ?

- L'alimentation en temps.

Il ne peut s'agir que des heures effectuées au-delà de la durée collective du travail. Lorsque les heures dépassent la durée collective sont des heures supplémentaires (c'est-à-dire au-delà de la durée légale), elles doivent bénéficier des majorations légales. La valeur des heures de travail portées au CET doit donc inclure la majoration légale.

- L'alimentation en argent.

Il est possible, dans l'accord collectif, d'autoriser l'employeur à abonder les droits qui figurent. Par exemple, l'accord collectif peut fixer des seuils en nombre de jours ou en sommes capitalisés par le salarié, au-delà desquels l'entreprise versera une participation sur le CET.

Le point sur ...

Le compte épargne temps (suite)

Je suis salarié(e) comment alimenter mon CET ?

- L'alimentation en temps.

Dans les conditions fixées par l'accord de mise en place du CET, le salarié peut y stocker autant de jours de congés ou de repos qu'ils le souhaitent. Il s'agit notamment (liste indicative et non limitative), en respect des proportions retenues par l'accord collectif :

- des heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires (repos compensateur de remplacement ou contrepartie obligatoire en repos),
 - les jours de repos et de congés accordés au titre de l'organisation du travail prévue à l'article L.3121-44 du code du travail, c'est-à-dire d'aménagement des horaires sur plusieurs semaines,
 - les jours de repos accordés aux cadres et salariés autonomes soumis à un forfait annuel en jours ou des heures de travail effectuées au-delà de la durée prévue par la convention individuelle de forfait dans le respect de la limite du nombre maximal de jours travaillés fixée par l'accord collectif ou, à défaut, de la limite de 235 jours,
 - les jours de congés supplémentaires pour fractionnement,
 - les jours de congés conventionnels, etc.
- L'alimentation en temps : Restrictions.
 - S'agissant des congés payés annuels, ils ne peuvent être affectés au CET que pour leur durée excédent 24 jours ouvrables, c'est-à-dire à partir de la 5^{ème} semaine.
 - Les repos prévus par la loi pour des raisons de protection de la santé et de la sécurité du salarié ne peuvent être stockés sur un CET (repos quotidien et hebdomadaire, contreparties en repos au travail de nuit).

- L'alimentation en argent.

Si la convention ou l'accord instituant un CET le prévoit, le salarié peut y verser (liste indicative) :

- Les majorations accompagnant les heures supplémentaires ou complémentaires,
- Les augmentations ou compléments de salaire de base (sous réserve du respect des salaires conventionnels minimaux et du SMIC),
- Tout ou partie des primes qui lui sont attribuées en application d'un accord d'intéressement, celui-ci précisant alors les modalités selon lesquelles le choix du salarié s'opère lors de la répartition de l'intéressement,
- Les primes et indemnités conventionnelles (13^{ème} mois, partie variable du salaire, etc.).

Comment utiliser mon CET ?

Le salarié peut utiliser les droits épargnés sur le CET à tout moment. Ces droits peuvent être pris sous forme de « congés » ou de rémunération.

Exemples d'utilisation sous la forme d'une rémunération : compléter sa rémunération, alimenter un plan d'épargne salariale, contribuer au financement des prestations de retraite, racheter des cotisations d'assurance vieillesse, des années d'études ou des années incomplètes.

En savoir plus

Vous avez des questions ou souhaitez en savoir plus, n'hésitez pas à nous contacter.

Webinaire

L'UNIPAAR organise deux rendez-vous en ligne courant juin, avec Emmanuel Augey, consultant en psychologie du sport et de la santé.

Nous discuterons du cadre législatif et réglementaire des trois thématiques suivantes : le droit à la déconnexion, l'équilibre vie personnelle / vie professionnelle, les risques psychosociaux.

Deux sessions sont organisées :

- Jeudi 11 juin à 12h30 à l'attention des élus CSE,
- Jeudi 18 juin à 12h30 à l'attention des salariés administratifs et assimilés.

Inscription et obtention des codes de connexion : SMS au 0786586629 ou marion.salvaudon@unipaar.fr.

France 2023

Dans le cadre de son affiliation à la CFDT, l'UNIPAAR est associée aux discussions qui entourent le projet 2023 apprentis du GIP France 2023.

Le GIP a mis en place un questionnaire permettant d'identifier les besoins des structures.

Le questionnaire est accessible [ici](#) jusqu'au **5 juin 2020**.

Branche sport

La Commission d'hygiène et de sécurité de la branche sport a rédigé un guide de reprise d'activité.

Vous pouvez consulter le guide [ici](#).

Accompagnement des salariés

Notre rôle est d'accompagner l'ensemble des salariés administratifs et assimilés du rugby. Nous sommes à votre disposition pour répondre en toute confidentialité à vos questions.

Notre accompagnement est double puisque nous exerçons également ce rôle de conseil auprès des élus CSE. Cet accompagnement est le fruit de la collaboration entre l'UNIPAAR et TECH XV.

Les deux structures travaillent conjointement depuis 2017 sur la mise en place des CSE. Depuis le début 2020, nous avons créé un réseau d'élus CSE.

S'appuyer sur un dialogue social constructif et transparent doit être une priorité, particulièrement en cette période de crise sanitaire.

N'hésitez pas à contacter Marion si vous avez des questions. Vos questions sont traitées de manière confidentialité. Les membres du Comité Directeur n'en ont pas connaissance.

QVT

L'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) organise du 15 au 19 juin la 17^{ème} semaine pour la qualité de vie au travail.

Dialogue social, organisation du travail, prévention, ressources humaines, etc. sont au programme de webconférences, podcasts, etc.

Plus d'info : <https://semaineqvt.anact.fr/>

Adhésion

Pas encore adhérent(e) ? N'attendez plus : [J'adhère !](#) Adhésion valable 12 mois et payable en 4 échéances.