

## Sommaire

**Page 1 : Edito du Président**

**Page 2 : Actualités du mouvement :** Alex GERBAUD, nouveau Responsable de l'UNIPAAR

**Page 3 :** Résultats de l'étude : Emploi et Rémunération des salariés dans le rugby

**Pages 3 & 4 : Le point sur ...**  
- Le télétravail  
- Le passe sanitaire

## Restez au contact

[www.unipaar.fr](http://www.unipaar.fr)



@UNIPAAR

### UNIPAAR

47/49 av Simon Bolivar  
75019 Paris  
Tel : 07 86 58 66 29  
contact@unipaar.fr

**Responsable publication :**  
Jean-Charles CISTACQ  
Président

**Rédaction et conception :**  
Alex GERBAUD



## Edito du Président

Chères adhérentes, Chers adhérents,

Je tiens personnellement, mais également au nom des membres du bureau de l'UNIPAAR, à vous souhaiter une bonne reprise pour cette saison 2021/2022 ! J'espère que cette nouvelle saison sportive se déroulera dans de meilleures conditions sanitaires que les deux précédentes...

Vous le savez, notre mouvement est en constant développement et s'inscrit pleinement dans le dialogue social. C'est dans cette perspective, que dans les prochains mois nous nous attacherons à dialoguer avec les différentes instances nationales du rugby français afin de renforcer la défense de vos intérêts. Ces objectifs, complémentaires, nous ont guidé depuis le commencement de notre aventure et resteront notre dessein.

En juin et juillet derniers, nous vous avons sollicités pour une enquête sur la rémunération et l'emploi des administratifs et assimilés dans le rugby. Je profite de cet édito afin de vous remercier chaleureusement pour vos nombreuses réponses. Vous trouverez par ailleurs quelques résultats dans ce numéro de *Côté Bureaux*.

Enfin, comme vous l'imaginez, le travail accompli depuis ma prise de fonctions au sein d'UNIPAAR est la force d'un collectif. Je tiens ainsi à remercier chaleureusement notre désormais ex-Responsable Paul Casenave, qui a repris ses activités d'avocat. Je le remercie pour la qualité de son écoute, et les compétences qu'il a mises à votre service. Nous lui souhaitons épanouissement dans ses nouvelles fonctions.

Pour notre Mouvement, un départ annonce une arrivée. Je souhaite ainsi la bienvenue à notre nouveau Responsable Alex Gerbaud ! Diplômé du Master 2 Droit et Economie du Sport du CDES, il poursuivra le travail accompli par ses prédécesseurs et continuera à développer notre belle Union avec un souci de répondre au mieux à vos demandes. Alex ne manquera pas de vous contacter et/ou vous rencontrer prochainement afin de vous exposer nos futurs projets.

Je vous souhaite de très belle rentrée, et vous dis à bientôt dans vos structures respectives.

*Amitiés sportifs,*

Jean-Charles CISTACQ

## **Actualités du mouvement**

**Alex GERBAUD**

**Nouveau Responsable de l'UNIPAAR**



Depuis le 1<sup>er</sup> septembre dernier j'ai pris mes fonctions de Responsable de l'UNIPAAR à la suite de Paul Cazenave qui a repris ses activités d'avocat.

De formation juridique, et après une licence de droit général, j'ai continué sur un Master 1 et un 1<sup>er</sup> Master 2 en Droit et Administration des Organisations. En septembre 2020, j'ai intégré le Master 2 Droit et Economie du Sport du Centre de Droit et d'Economie du Sport (CDES) de Limoges, en alternance au Syndicat des Coaches de Basket (SCB) en tant que chargé de mission juridique et communication.

Vous le voyez, je n'arrive pas à vos côtés par inadvertance puisqu'au cours de mon alternance j'ai pu découvrir le milieu du dialogue social du côté salarié, appréhender les différents enjeux dans ce domaine ainsi que défendre et promouvoir les droits des entraîneurs.

Dans mes nouvelles missions, j'aurai à cœur de vous accompagner au quotidien le mieux possible dans toutes vos démarches et de mettre mes compétences à votre service pour vous informer et défendre vos intérêts.

Enfin, je profite de cette opportunité pour remercier Jean-Charles ainsi que l'ensemble des membres du Bureau et du Comité Directeur de l'UNIPAAR pour leur accueil et la confiance qu'ils m'ont accordé en me confiant ces responsabilités. Je tâcherai de donner le meilleur de moi-même !

Un grand merci également à Paul Cazenave qui a grandement contribué à ce que la transition de poste se fasse le plus naturellement possible. Je te souhaite de t'épanouir pleinement dans tes nouvelles fonctions.

**Alex GERBAUD**

***L'UNIPAAR, c'est le regroupement de toutes les professions « hors joueurs et entraîneurs » du Rugby***

Par ailleurs, je suis joignable sur :

- L'adresse mail : [alex.gerbaud@unipaar.fr](mailto:alex.gerbaud@unipaar.fr) ;
- Le numéro : **07.86.58.66.29** (même numéro que Paul).

## Résultats de l'étude ... rémunération et emploi dans le rugby

**L'UNIPAAR tient tout d'abord à remercier toutes les personnes qui ont répondu au questionnaire. Grâce à vous, nous avons pu recueillir plus de 130 réponses !**

**Profil des répondants :** 56% des répondants sont des salariés de clubs, 14% d'une ligue régionale, 13% d'une instance nationale (FFR, LNR), 11% d'une association support d'un club professionnel, 4% autres (syndicats, etc...) et 2% de clubs amateurs. La majorité des répondants (80%) se trouve dans la tranche d'âge 25-50 ans. 59% des répondants ont plus de 11 ans d'ancienneté dans le rugby ou le sport. 51% des répondants ont une rémunération mensuelle brute inférieure à 3000€.

- 31% des répondants n'ont bénéficié d'**aucune revalorisation salariale individuelle** depuis leur prise de poste actuel ;
- 65% des répondants **n'ont pas d'inquiétudes quant à leur emploi pour les mois et années à venir** : les inquiétudes touchent majoritairement les plus bas salaires (moins de 3000€ bruts) à 64% ;
- 50% des répondants **ne sentent pas ou peu de reconnaissance** (entre 0 et 2 sur 5) de la part de leur employeur, et sur ces salariés : c'est particulièrement le cas (52%) pour les plus bas salaires (2500€ bruts et moins) ;
- 76% des répondants ont déjà **consenti un effort** (financier ou autre) auprès de leur employeur **depuis le début de la crise sanitaire** : pour 40% d'entre eux cet effort a consisté en une baisse de salaire temporaire.

Les résultats complets de l'étude seront prochainement publiés par l'UNIPAAR auprès de ses membres.

## Le point sur ... le télétravail

Le ministère du Travail a récemment mis à jour la dernière version du questions-réponses relatif au télétravail (le 6 septembre), mettant ainsi fin à l'obligation de recourir au télétravail.

Cependant, il reste un choix pertinent pour limiter la propagation du Covid-19.

### Quelles conditions pour un retour en présentiel à 100% ?

Les salariés occupant un poste « télétravaillable » pourront donc revenir en présentiel à 100 % si et seulement si leur employeur est en mesure de faire respecter les règles d'hygiène et de distanciation physique visant à limiter les risques d'exposition et de propagation du Covid-19.

Le recours au télétravail reste pertinent pour réduire les contacts physiques et permettre à l'employeur de répondre à son obligation de prévention des risques dans l'entreprise. La mise en place du télétravail doit ainsi « se faire dans le dialogue avec les salariés et leurs représentants » et peut résulter « d'un accord d'entreprise, d'une charte ou d'un simple accord entre

### La faculté de l'employeur d'imposer le télétravail à ses salariés est-elle encore en vigueur ?

Légalement, la réponse est oui. En effet, selon l'article L1222-11 du Code du travail, le risque épidémique peut justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié.

Votre employeur pourra utiliser ce texte s'il n'est pas en mesure d'assurer votre sécurité sur votre lieu de travail en mettant en place des mesures permettant de limiter la propagation du virus. Il est par ailleurs à noter que l'épidémie est toujours identifiée comme une circonstance exceptionnelle justifiant que le CSE de soit pas consulté préalablement mais dès que possible après la mise en place du télétravail.

Concernant les stagiaires et apprentis, les employeurs ne sont plus invités à privilégier le télétravail pour ces

## Le point sur ... le passe sanitaire

### Qu'est-ce que le passe sanitaire ?

Il consiste en la présentation d'une preuve sanitaire :

- Un schéma vaccinal complet (soit 7 jours minimum après les 2 doses reçues) ;
- Un test négatif : PCR, antigénique ou autotest de moins de 72h ;
- Un certificat de rétablissement covid (de plus de 11 jours et de moins de 6 mois).

### Mon employeur doit-il consulter le CSE ?

L'information et la consultation du CSE est obligatoire uniquement pour les entreprises de plus de 50 salariés.

### Quelles conséquences sur mon contrat de travail ?

Pour les salariés où le passe sanitaire est obligatoire, ce dernier ne pourra plus exercer son activité.

Si vous êtes dans ce cas, vous pouvez utiliser, avec l'accord de l'employeur, des jours de repos conventionnels ou des jours de congés payés. A défaut, l'employeur doit lui notifier par tout moyen le jour même, la suspension de son contrat de travail jusqu'à régularisation. Votre rémunération sera donc suspendue.

Si la situation perdure au-delà de 3 jours, votre employeur organisera un entretien avec vous au cours duquel seront examinés les moyens de régulariser votre situation ou chercher des solutions alternatives.

### Qui est concerné ?

A partir du 30 août, tous les salariés, bénévoles, prestataires, intérimaires et sous-traitants ainsi que les personnes intervenant dans les espaces et aux horaires où ils sont accessibles au public doivent obligatoirement présenter un passe sanitaire.

Seules les personnes effectuant des tâches ponctuelles et non récurrentes (livraisons), des interventions d'urgence, ou travaillant dans des espaces non accessibles au public (bureau avec entrée isolée) ou travaillant exclusivement en dehors des horaires d'ouverture au public ne sont pas concernées.

Cependant, il peut exister des situations « hybrides ». En effet, des salariés théoriquement non concernés pour leur activité courante (de la semaine), mais présents les soirs de matchs sont concernés.

### Le temps de réalisation d'un test, pour un salarié non-vacciné, est-il un temps de travail effectif ?

A l'heure actuelle, non donc le test devra avoir lieu en dehors de vos heures de travail, sauf décision contraire de votre employeur.

En l'état actuel, il n'existe aucune information officielle mais les tests, une fois devenus payant, seront à votre charge.

N'hésitez pas à nous contacter pour être accompagné(e) sur ces différentes problématiques !

### Pas encore adhérent(e) ?

N'attendez plus ! Adhésion valable 12 mois (de date à date) et payable en 4 échéances.



#### Comment adhérer ?

En se rendant sur notre site internet <https://www.unipaar.fr/adhesion/> pour une adhésion 100% en ligne ;

🔗 Coût de l'adhésion :

- ① Cadre : 120 € (40,80 € après déduction fiscale)
- ② Non-cadre : 60 € (20,40 € après déduction fiscale)