

SOMMAIRE

Page 1 : Edito du Président

Page 2 : Actu sociale

→ Modification des règles relatives à l'assurance chômage

→ Réforme des retraites

Page 3 : Agenda du Mouvement



ÉDITO DU PRÉSIDENT

Chères adhérentes, Chers adhérents,

L'ensemble des membres du Comité Directeur et notre Responsable salarié, auxquels je m'associe en tant que Président, vous adressent leurs meilleurs vœux pour cette nouvelle année !

2023 promet d'être une belle année de développement pour l'UNIPAAR !

Dans le numéro d'*A côté du terrain* de novembre dernier, nous vous annoncions être en discussion avec la Fédération Française de Rugby dans le but d'établir un conventionnement pluriannuel entre nos deux structures.

Je suis heureux de vous annoncer que nos négociations sont arrivées à leur terme et que le partenariat a été entériné par le Bureau Fédéral de la FFR le 6 janvier 2023. Les deux parties, par cet accord, renforcent leur collaboration sur le long terme et permet de donner de la visibilité aux salariés administratifs et assimilés.

La signature officielle interviendra dans quelques semaines. Nous vous informerons du contenu de cette convention par la suite.

Notre avenir sera à vos côtés, parce nous croyons en la force du collectif.

Amitiés sportives,

Jean-Charles CISTACQ

RESTEZ AU CONTACT



www.unipaar.fr



13 rue Pierre Bernardaud
87100 Limoges



07 86 58 66 29



contact@unipaar.fr
alex.gerbaud@unipaar.fr



Loi « Marché du travail » : modification des règles relatives à l'assurance chômage

Entrée en vigueur en octobre 2021, les règles actuelles de l'assurance-chômage issues de la réforme de 2019 ont pris fin le 1er novembre 2022.

Publiée au Journal officiel le 22 décembre 2022, la Loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi vient prolonger ces règles jusqu'au 31 décembre 2023 et autorise le gouvernement à édicter une nouvelle réforme de l'assurance chômage à compter du 1er février 2023.

1. **Le nouveau régime** annoncé, qui sera intégré dans un décret et applicable du 1er février au 31 décembre 2023, prévoit **une baisse de 25% de la durée maximum d'indemnisation lorsque le taux de chômage est en-dessous de 9%** ou qu'il ne varie pas de +0,8 point en un trimestre. Deux mécanismes de protection sont prévus : un minimum de 6 mois d'indemnisation garanti et un complément de fin de droits si l'état du marché du travail s'est détérioré. Ces nouvelles règles devraient également prendre en compte la conjoncture économique.
2. **La loi supprime également l'accès aux allocations chômage en cas :**
 - **D'abandon de poste**, sans motif légitime (raisons médicales, droit de retrait, droit de grève...). Une présomption simple de démission est instaurée en cas d'abandon de poste volontaire du salarié et de mise en demeure de l'employeur de reprendre le travail restée infructueuse. Le salarié pourra saisir le conseil des prud'hommes, qui devra se prononcer dans un délai d'un mois ;
 - **De refus de CDI pour les salariés en contrat court**. À l'avenir, un salarié en fin CDD ou de contrat d'intérim qui refuse un CDI deux fois en l'espace d'un an, sur un même emploi, le même lieu de travail et avec un salaire au moins équivalent, sera privé de son droit à indemnisation chômage. L'employeur devra informer Pôle emploi des refus de CDI. Pôle emploi devra vérifier la compatibilité des refus avec les offres raisonnables d'emploi que le chômeur doit déjà accepter sous peine de sanction.
3. **Un service public de la VAE est créé**. Le groupement d'intérêt public, qui en sera chargé, devra mettre en place **un guichet unique**, *via* une plateforme numérique, à la disposition des candidats. Un décret viendra préciser la nouvelle procédure simplifiée de la VAE. Le dispositif doit être ouvert à toute personne dont l'expérience est en lien avec la certification visée.

Le point sur ... le droit de grève

Le droit de grève est un droit reconnu à tout salarié dans l'entreprise, sous conditions. La grève est définie comme étant la cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles.



Tout salarié d'une entreprise peut utiliser son droit de grève.

Il n'est pas nécessaire que tous les salariés ou la majorité des salariés de l'entreprise participent à la grève. La grève est un droit individuel, mais qui s'exerce collectivement.

Les salariés qui veulent utiliser leur droit de grève n'ont pas à respecter de préavis.

Le salarié gréviste n'est pas obligé d'informer son employeur de son intention d'exercer son droit de grève.

La grève entraîne une **retenue sur le salaire du salarié gréviste** (sauf exceptions).

Pour les salariés au forfait jour, deux traitements sont possibles :

- Ce jour est considéré comme « non travaillé », le salarié est libre de faire ce qu'il veut de sa journée mais dans ce cas il n'est pas considéré comme « gréviste » ;
- Ce jour sera considéré comme « travaillé » dans le décompte des jours mais une retenue pour « absence » sera réalisée pour la journée de grève du salarié.

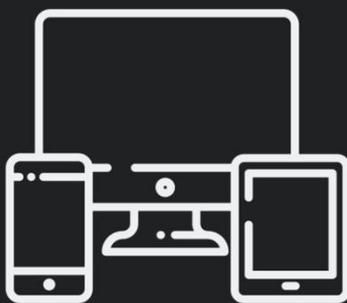
L'UNIPAAR, mouvement affilié à la CFDT se mobilise CONTRE la réforme des retraites et soutien le mouvement de mobilisation nationale lancée par l'ensemble des organisations syndicales !



Agenda du Mouvement

- 31 janvier 2023 : Négociation du protocole d'accord préélectoral de la Fédération Française de Rugby
- 9 février 2023 : Négociation du protocole d'accord préélectoral de la Ligue Occitanie de Rugby
- 13 février 2023 : Négociation du protocole d'accord préélectoral de la SASP Sporting Club Albigeois





COMMENT ADHÉRER ?

Rendez-vous sur notre site unipaar.fr
pour une adhésion 100 % en ligne



☎ 07 86 58 66 29

✉ contact@unipaar.fr

📍 47/49 avenue Simon Bolivar
75019 Paris

🌐 unipaar.fr



Notre partenaire

