



UNIPAAR

SOMMAIRE

Page 1 : Edito du Président

Page 2 : Actu du Mouvement

→ 1^{er} Forum formation le 14 & 15 mars dernier

→ Rencontre avec les salariés de la Ligue Nationale de Rugby

Page 3 : Le point sur ...

→ L'Index de l'égalité professionnelle

A COTE DU MARS 2022 TERRAIN



ÉDITO DU PRÉSIDENT

Chères adhérentes, Chers adhérents,

Notre 1^{er} Forum formation a eu lieu le 14 et 15 mars dernier au Stade Ernest-Wallon à Toulouse. Ce projet, le Bureau de l'UNIPAAR et moi-même, avons voulu le mettre en place dès notre prise de fonction !

Les objectifs de ces deux jours étaient certes de vous faire monter en compétence, ce qui je le pense est le cas, mais également de répondre à votre souhait de développer ces moments d'échanges entre salariés de métiers, de formations et de structures diverses. Les saisons sportives se succèdent et finalement vous ne pouvez que très rarement vous rencontrer et discuter de vos métiers, vos pratiques, vos actions au quotidien, ...

A ce titre, je souhaite remercier l'ensemble des participants aux deux formations que nous proposons. Ce fut un réel plaisir de vous rencontrer pour certain, vous revoir pour d'autres, dans tous les cas, une joie de vous compter parmi nous.

Bien sûr, nous entendons pérenniser cet évènement à l'avenir. Restez connectés pour être les premiers informés et participer à cette belle aventure !

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



47/49 av Simon Bolivar
75019 Paris



07 86 58 66 29



contact@unipaar.fr



Les matchs
se préparent
également à
côté du terrain

1^{er} Forum formation le 14 et 15 mars dernier au Stade Ernest-Wallon

Une nouvelle fois, toute l'équipe de l'UNIPAAR souhaite remercier chaleureusement tous les participants à cet évènement spécialement réservé pour nos adhérents.

1^{ères} formations proposées aux administratifs du rugby, nous avons répondu à une de vos demandes. Dans notre questionnaire sur la rémunération et l'emploi de l'été dernier, vous avez été plus de 60% à répondre que depuis votre prise de poste actuel, aucune formation ne vous avez été proposées.

2 thèmes étaient proposés :

- **Communiquer, coopérer, manager efficacement** : acquérir des connaissances pratiques sur les différents modes de communication liés aux motivations personnelles afin d'établir une relation de confiance, authentique et constructive ;

- **Anticiper et maîtriser les conflits** : apprendre à prévenir activement les conflits inutiles, à conduire efficacement ceux qui sont inévitables, et plus globalement à maîtriser les situations conflictuelles pour en tirer le meilleur parti. Car refuser systématiquement le conflit peut être la voie la plus sûre pour le créer, et en perdre en même temps le contrôle.

Dorénavant c'est chose faite, et nous comptons bien pérenniser, sur des sites géographiques différents, ces moments pour toujours mieux vous accompagner tout au long de votre carrière.



Rendez-vous avec les salariés de la Ligue Nationale de Rugby

Engagée depuis décembre 2021, nous poursuivons nos visites dans les structures rugby.

Le 21 mars dernier ce fut au tour des salariés administratifs et assimilés de la Ligue Nationale de Rugby de nous recevoir.

Ce fut un plaisir de les rencontrer et d'échanger avec eux sur leur situation d'emploi et les enjeux actuels de la discipline. Nous les remercions pour leur accueil chaleureux, et espérons les compter bientôt parmi nous !





Le point sur... l'Index de l'égalité professionnelle

Cet Index mesure les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes. Il met en évidence les points de progression sur lesquels agir quand ces disparités sont injustifiées.

Chaque année au plus tard le 1^{er} mars, les entreprises **d'au moins 50 salariés** doivent calculer et publier sur leur site internet, de manière visible et lisible, la note globale de l'Index de l'égalité femmes-hommes, ainsi que la note obtenue à chacun des indicateurs le composant.

L'Index est noté sur 100 points. Il est calculé à partir de cinq indicateurs pour les entreprises de plus de 250 salariés et de quatre indicateurs pour celles de 50 à 250 salariés :

- **L'écart de rémunération** : comparaison des rémunérations moyennes des femmes et des hommes, par tranche d'âge et par catégorie socioprofessionnelle ou autre classification des postes : 0 à 40 points ;
- **L'écart de répartition des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes** : 0 à 20 points pour les entreprises de plus de 250 salariés et 0 à 35 points pour celles de 50 à 249 salariés ;
- **L'écart de répartition des promotions entre les femmes et les hommes** (uniquement pour les entreprises de 250 salariés et plus) : 0 à 15 points ;
- **Le pourcentage de salariées augmentées au retour de congé maternité** : 0 ou 15 points ;
- **La répartition entre les femmes et les hommes parmi les dix plus hautes rémunérations** : 0 à 10 points.

Ces informations devront rester en ligne au moins jusqu'à la publication des résultats de l'année suivante.

Elles doivent également le communiquer, avec le détail des différents indicateurs, à leur CSE ainsi qu'à l'inspection du travail.

À compter de 2022 :

- En cas d'Index inférieur à 85 points, les entreprises ont jusqu'au 1er septembre 2022 pour fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs ;
- En cas d'Index inférieur à 75 points, les entreprises ont jusqu'au 1er septembre 2022 pour publier leurs mesures de correction et de rattrapage.

Ces mesures, annuelles ou pluriannuelles, et ces objectifs doivent être définis dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle, ou, à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur et après consultation du CSE. En cas de non publication de ses résultats de manière visible et lisible, de non mise en œuvre de mesures correctives ou d'inefficacité de celles-ci, l'entreprise s'expose à une **pénalité financière jusqu'à 1% de sa masse salariale annuelle**.

Sont obligatoirement exclus de ce périmètre : les apprentis, les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure (dont les intérimaires), les salariés expatriés, ainsi que les salariés absents plus de la moitié de la période de référence annuelle considérée. Le temps de présence dans la structure doit par conséquent être de 6 mois minimum sur la période annuelle de référence. Cette période est déterminée par l'employeur.

Pour rappel, l'Index ne remplace pas l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle. Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés, y compris celles dont l'Index est supérieur à 75 points, doivent être couvertes par un accord ou un plan d'action unilatéral sur l'égalité professionnelle.





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

