

Le défilé de

L'Actu



Édito 1

AU NIVEAU INTERNATIONAL..... 2

Lamyline : « La CJUE valide les politiques généralisées de neutralité religieuse dans les administrations » 2

Le Figaro : « L'UE va améliorer les droits des travailleurs des plateformes » 4

AU NIVEAU NATIONAL..... 6

Capital : « Arrêts de travail : serrage de vis confirmé, ce qui va changer pour vous en 2024 »..6

Les Échos : « Négociation « seniors » : les partenaires sociaux prêts à embrasser large»..... 8

Les Échos : « L'emploi va continuer de ralentir en France »..... 10

AU NIVEAU RÉGIONAL..... 12

La Montagne : « Mouvement de grève plutôt suivi à l'aéroport de Clermont Ferrand Auvergne » 12

La Montagne : « Transitions Pro Auvergne-Rhône-Alpes et l'ASM s'engagent pour la reconversion professionnelle des sportifs de haut niveau» 13



Chers lecteurs,

C'est avec un grand plaisir que la promotion du Master 2 Droit Social vous partage sa première revue d'actualités générales de l'année 2024 : « Le défilé de l'Actu ».

Dans cette revue, nous allons vous présenter des articles qui ont marqué le droit social lors de ces dernières semaines.

Bonne lecture !

Sur le plan international :

Le **premier article**, publié le 8 décembre 2023 par Lamyline, s'intéresse à la possibilité de mettre en place le principe total de neutralité au sein des administrations. La CJUE ne la considère pas comme discriminatoire si elle respecte des conditions.

Le **second article**, publié par Le Figaro le 13 décembre 2023, traite de l'harmonisation entre le droit européen et la présomption de salariat dans certains métiers. Dans cet article c'est le cas des travailleurs de plateformes numériques qui voient leurs droits renforcés.

Sur le plan national :

Le **premier article** a été publié par Capital le 22 décembre 2023 et mis à jour le 23 décembre 2023. L'article traite de la validation par le Conseil Constitutionnel d'une partie des mesures du PLFSS visant à encadrer les arrêts maladies prescrits par téléconsultation. Toutefois, le Conseil Constitutionnel a censuré la mesure visant à suspendre les indemnités d'un salarié après une contre-visite médicale concluant à un abus.

Le **second article** a été publié par Les Échos le 25 décembre 2023. L'article traite des négociations entre les syndicats et le patronat autour de l'emploi des seniors. L'un des points de tension est le compte épargne temps universel.

Le **troisième article** a également été publié par Les Échos le 14 décembre 2023, mis à jour le 15 décembre 2023. L'article traite de la situation de l'emploi en France pour le premier semestre de 2024. Selon l'article, l'emploi va continuer de ralentir et identifie les points expliquant cette tendance.

Sur le plan régional :

Le **premier article** a été publié le 28 décembre 2023 par La Montagne. Le personnel de l'aéroport Clermont Auvergne a réalisé une grève qui a entraîné l'annulation d'un vol en direction de Roissy.

Le **second article**, publié le 17 décembre 2023 par La Montagne. À Saint Étienne, les habitants ont défendu le groupe Casino. En effet, ils sont attachés à cette enseigne emblématique, dont le fondateur a donné son nom au stade de foot de l'AS Saint Etienne.



Publié le 8 décembre 2023

La CJUE valide les politiques généralisées de neutralité religieuse dans les administrations

Alors que conseil communal d'Anderlecht, une commune de l'agglomération de Bruxelles, a approuvé récemment un texte du Parti socialiste qui approuve le principe d'autoriser le port des signes convictionnels dans l'administration, moyennant certaines exceptions, la Cour de justice de l'UE a rendu un arrêt, le 28 novembre 2023, autorisant le règlement intérieur d'une autre commune belge qui contient une interdiction généralisée des signes religieux.

Selon la Cour de justice, afin d'instaurer un environnement administratif totalement neutre, une administration publique peut interdire le port visible, sur le lieu de travail, de tout signe révélant des convictions philosophiques ou religieuses. Pour la Cour, une telle règle n'est pas discriminatoire si elle est appliquée de façon générale et indifférenciée à l'ensemble du personnel de cette administration et se limite au strict nécessaire.

L'affaire concernait une employée de la commune d'Ans. Elle est dans les effectifs depuis 2016 sans porter de signes susceptibles de révéler ses convictions religieuses ni émettre de revendication écrite en ce sens jusqu'au 8 février 2021, date à laquelle elle a demandé à pouvoir porter le « voile au travail ». Elle exerce alors des fonctions de chef de bureau principalement sans contact avec les usagers du service public. Elle s'est vu interdire de porter le foulard islamique sur son lieu de travail. Dans la foulée, la commune a modifié son règlement de travail et impose dorénavant à ses employés de respecter une stricte neutralité : toute forme de prosélytisme est interdite et le port de signes ostensibles d'appartenance idéologique ou religieuse est interdit à tout travailleur, y compris à ceux qui ne sont pas en relation avec les administrés.

Une discrimination justifiée

La salariée a estimé que sa liberté de religion a été violée et qu'elle est victime d'une discrimination. Saisi de l'affaire, le tribunal du travail de Liège se demande si la règle de neutralité stricte imposée par la commune engendre une discrimination contraire au droit de l'Union. Interrogée, la Cour de justice répond par la négative. Pour les magistrats, « l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'une règle interne d'une administration communale interdisant, de façon générale et indifférenciée, aux membres du personnel de cette administration le port visible, sur le lieu de travail, de tout signe révélant, notamment, des convictions philosophiques ou religieuses peut être justifiée par la volonté de ladite administration d'instaurer, compte tenu du contexte qui est le sien, un environnement administratif totalement neutre pour autant que cette règle soit apte, nécessaire et proportionnée au regard de ce contexte et compte tenu des différents droits et intérêts en présence ».

Une importante marge d'appréciation

Mais la Cour insiste sur la liberté laissée à chaque entité publique. Selon elle, « chaque État membre, y compris, le cas échéant, ses entités infra-étatiques, dans le respect des compétences qui leur sont reconnues, doit se voir reconnaître une marge d'appréciation dans la conception de la neutralité du service public qu'il entend promouvoir sur le lieu de travail. Ainsi, la politique de « neutralité exclusive » qu'une administration publique, en l'occurrence communale, entend imposer à ses travailleurs, en fonction du contexte propre qui est le sien et dans le cadre de ses compétences, en vue d'instaurer en son sein un environnement administratif totalement neutre peut être considérée comme étant objectivement justifiée par un objectif légitime, au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), i), de la directive 2000/78 ».

De même, « est susceptible de l'être le choix d'une autre administration publique, en fonction de son contexte propre et dans le cadre de ses compétences, en faveur d'une autre politique de neutralité, telle qu'une autorisation générale et indifférenciée du port de signes visibles de convictions, notamment, philosophiques ou religieuses, y compris dans les contacts avec les usagers, ou une interdiction du port de tels signes, limitée aux situations impliquant de tels contacts ».

Cela étant, cet objectif doit être poursuivi de manière cohérente et systématique, et les mesures adoptées pour l'atteindre doivent se limiter au strict nécessaire. Il appartient aux juridictions nationales de vérifier le respect de ces exigences.

Publié le 13 décembre 2023

Par Le Figaro avec AFP

L'UE va améliorer les droits des travailleurs des plateformes

La nouvelle législation entend harmoniser le cadre européen sur la présomption de salariat afin de renforcer les droits des indépendants travaillant pour les grandes plateformes numériques.

Le Parlement européen et les États membres de l'UE se sont accordés mercredi sur une législation pour renforcer les droits de millions de travailleurs des plateformes numériques comme Uber ou Deliveroo. Ce texte prévoit de requalifier comme salariés de nombreuses personnes aujourd'hui considérées comme des indépendants afin de renforcer notamment leur protection sociale. Alors que les réglementations sur les plateformes sont aujourd'hui très disparates parmi les Vingt-Sept, la nouvelle législation entend fixer des règles identiques à l'échelle de l'UE pour déterminer si les livreurs de repas ou les chauffeurs de VTC travaillant pour les grandes plateformes numériques doivent être considérés comme des salariés.

L'UE estime à «au moins 5,5 millions», sur un total de près de 30 millions, le nombre de travailleurs des plateformes aujourd'hui considérés à tort comme indépendants. «Les chauffeurs et les livreurs vont obtenir les droits sociaux auxquels ils ont droit» tandis que «les plateformes bénéficieront d'une sécurité juridique», s'est félicité le commissaire européen Nicolas Schmit, à l'origine du projet de réglementation présenté en décembre 2021. Depuis, le texte était négocié par les colégislateurs qui ont annoncé un accord politique mercredi. Il devra encore être formellement approuvé par les eurodéputés en séance plénière et par le Conseil de l'UE qui représentent les États membres.

Présomption de salariat

«Il s'agit d'un accord révolutionnaire et du premier cadre législatif pour les travailleurs des plateformes numériques», s'est réjouie l'eurodéputée sociale-démocrate italienne Elisabetta Gualmini, rapporteuse du texte. Afin d'harmoniser le statut des travailleurs des plateformes, la nouvelle législation établit cinq critères: le fait qu'une plateforme fixe les niveaux de rémunération, supervise à distance les prestations, ne permet pas à ses employés de choisir leurs horaires ou de refuser des missions, impose le port d'uniforme, ou encore interdit de travailler pour d'autres entreprises. Si au moins deux critères sont remplis, la plateforme serait «présumée» employeur, et devrait se soumettre aux obligations du droit du travail (salaire minimum, temps de travail, indemnités maladie, normes de sécurité...) imposées par la législation du pays concerné.

Les États membres auront la possibilité d'élargir cette liste de critères. La présomption de salariat pourra être déclenchée par le travailleur, par ses représentants et par les autorités compétentes de leur propre initiative. En cas de contestation par la plateforme, c'est elle qui devra fournir les preuves que le statut d'indépendant est justifié afin de renverser la décision. Les entreprises du secteur affirment que les travailleurs sont majoritairement en faveur du statut d'indépendants. Elles ont exprimé leur inquiétude face aux coûts supplémentaires qu'elles devront supporter, affirmant redouter des conséquences négatives pour l'emploi. «Nous restons

engagés en Europe et nous continuerons à plaider pour un modèle qui donne aux travailleurs des plateformes ce qu'ils disent vouloir: l'indépendance, des avantages et la flexibilité», a réagi mercredi un porte-parole du géant américain Uber. Il a dit espérer que le texte apporte de la «clarté juridique».

Transparence des algorithmes

Ces entreprises, qui gèrent des applications de mise en relation entre clients et prestataires de services, ont été confrontées à de nombreux procès en Europe et dans le monde portant essentiellement sur la couverture sociale de leurs travailleurs. Ces derniers se sont aussi mobilisés pour de meilleures rémunérations et conditions de travail. Le texte approuvé mercredi prévoit par ailleurs d'imposer une transparence accrue sur le fonctionnement des algorithmes des applications, en informant les travailleurs sur la façon dont ils sont supervisés et évalués (distribution des missions, attribution de primes...). Il sera par ailleurs interdit de prendre certaines décisions importantes, telles que les licenciements et les suspensions de compte, sans contrôle humain. Les plateformes seront aussi tenues d'évaluer l'impact des décisions prises par des systèmes automatisés sur les conditions de travail, la santé et les droits fondamentaux. Le traitement de certaines données personnelles sera interdit, en particulier concernant les croyances ou les échanges privés avec des collègues. Les plateformes auront obligation de transmettre des informations sur les travailleurs indépendants qu'elles emploient aux autorités nationales compétentes et aux syndicats représentant ces personnes.

Arrêts de travail : serrage de vis confirmé, ce qui va changer pour vous en 2024

DÉCRYPTAGE – Le budget de la Sécurité sociale pour 2024, définitivement adopté, limite les prescriptions d'arrêts de travail en téléconsultation. Le Conseil constitutionnel a toutefois censuré la mesure visant à suspendre les indemnités d'un salarié après une contre-visite médicale concluant à un abus.

La mesure est actée. En 2024, le gouvernement va renforcer le contrôle des arrêts maladie, avec toutefois certaines limites imposées par le Conseil constitutionnel. Jeudi 21 décembre, les sages ont ainsi validé une partie des mesures du projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) pour 2024, adopté en début de mois. Les arrêts maladie prescrits sur les plateformes de téléconsultation seront désormais mieux encadrés. Concrètement, il ne sera plus possible de se faire prescrire un arrêt de travail d'une durée supérieure à trois jours en visioconférence avec un médecin, sauf si l'arrêt est prescrit par le médecin traitant ou la sage-femme référente du patient. « La prescription d'un arrêt plus long [nécessite] un examen physique pour s'assurer que l'état de santé de l'assuré ne risque pas de s'aggraver », jugeait le gouvernement dans un dossier de presse présenté en septembre.

Évidemment, cette mesure risque de compliquer la vie de plus de 6 millions de Français sans médecin traitant. Pour ce faire, l'exécutif prévoit une exception en « cas d'impossibilité, dûment justifiée par le patient, de consulter un médecin pour obtenir, par une prescription réalisée en sa présence, une prolongation de l'arrêt de travail ».

Obligation de vidéo transmission

Ce n'est pas tout. Le budget de la Sécu pour 2024 impose aussi désormais une obligation de vidéo transmission pour valider un remboursement de prescriptions lié à un arrêt de travail. « Certaines plateformes en ligne permettent aujourd'hui de prescrire aux patients des produits, prestations et actes, pris en charge par l'assurance maladie obligatoire, après des réponses données à un simple questionnaire ou par un outil de conversation en ligne (chat, SMS) sans que le patient n'ait été vu par un professionnel de santé par vidéo transmission ni eu contact téléphonique avec ce dernier garantissant la qualité de la prise en charge », argumente le gouvernement. Ce ne sera donc plus possible sans avoir vu un professionnel.

Renforcement des contrôles

Au-delà des téléconsultations, le gouvernement s'était aussi engagé dans une traque aux arrêts maladie injustifiés cet été, compte tenu de l'augmentation structurelle des indemnités

Le défilé de l'Actu

journalières versées à ce titre. « Nous avons eu, en 2022, 8,8 millions d'arrêts maladie en France, contre 6,4 millions 10 ans plus tôt. C'est une hausse de plus de 30% qui nous a conduits [...] à dépenser au total 16 milliards d'euros », a pointé du doigt le ministre de l'Économie et des Finances Bruno Le Maire lors des Assises des finances publiques en juin dernier. L'Assurance maladie a ainsi placé sous surveillance un millier de médecins considérés comme de gros prescripteurs.

Toutefois, le Conseil constitutionnel a mis son veto à une dernière mesure que souhaitait instaurer le gouvernement. Dans le projet de loi de Sécu pour 2024, l'exécutif visait à renforcer les contrôles des prescriptions d'arrêts maladie. L'idée était de permettre aux employeurs de solliciter les médecins pour contrôler les arrêts de travail. Si ces arrêts ou leur durée s'avèrent injustifiés, alors le versement des indemnités journalières pourra être suspendu par la Caisse primaire de l'Assurance maladie (CPAM). Cette mesure ne s'appliquera pas, elle a été censurée par les Sages du Conseil constitutionnel.

Les Echos

Publié le 25 décembre 2023

Par Alain Ruello

Négociation « seniors » : les partenaires sociaux prêts à embrasser large

A l'issue de leur première réunion vendredi, syndicats et patronat ont arrêté un calendrier de 14 séances pour une conclusion attendue le 26 mars.

Comme il se doit en matière de négociation interprofessionnelle, la première séance, ce vendredi au siège du Medef, de celle consacrée à l'emploi des seniors a été l'objet d'un « débat » sur le lieu des suivantes. Pour aboutir, comme à chaque fois, à la même réponse : au siège du Medef. Peut-être même pour la dernière fois, puisque les numéros un des syndicats et du patronat vont s'appeler afin de trancher une fois pour toutes cette question logistique secondaire, chargée de symbolique en vérité.

Le 55, avenue Bosquet, dans le 7^e arrondissement de Paris, abritera donc les 14 séances à venir, réparties en trois phases. La première, calée sur le mois de janvier, doit aboutir à un diagnostic de la situation sur les trois thèmes du document d'orientation du gouvernement : compte épargne-temps universel ou Cetu, emploi des seniors, progression des carrières, usure et reconversion professionnelles.

Compte épargne-temps universel : seule la CFDT en veut

La négociation proprement dite démarrera début février, avec l'objectif d'aboutir à un premier texte un mois plus tard, pour une conclusion le 26 mars. Soit légèrement plus tard que le calendrier fixé par Matignon, mais toujours à temps pour une transposition dans la loi d'un accord, si accord il y a. A ce stade, syndicats et patronat n'en visent qu'un, et non pas un par thème, estimant que les sujets sont liés, sauf celui du Cetu, défendu par la seule CFDT.

Pour eux, en effet, le maintien en emploi des seniors doit s'appréhender comme un tout, et nécessite d'agir bien avant 55 ans. Pour le chef de file CFDT, Yvan Ricordeau, la négociation renvoie à la question du rapport au travail, que la crise sanitaire n'a fait qu'exacerber et qu'il aurait fallu traiter avant la réforme des retraites. « La CFDT attend beaucoup de cette négociation », a-t-il prévenu. « Ce n'est pas une négociation 'seniors', mais une négociation sur les parcours professionnels », a abondé Eric Courpotin, pour la CFTC.

Avançant quelques pistes, Jean-François Foucard, pour la CFE-CGC, a défendu l'instauration d'un véritable diagnostic sur les compétences entre 45 et 50 ans ou encore un droit opposable des salariés à travailler à temps partiel. Mais c'est FO qui s'est le plus dévoilé, pour la partie seniors de la négociation, en tout cas.

Droit à la reconversion si exposition à des risques professionnels, cotisation forfaitaire pour les entreprises en cas de séparation, temps partiel ou congé de fin de carrière, ou encore rétablissement du contrat de génération instauré sous le quinquennat Hollande : la centrale a rendu public une longue liste de revendications.

Interférences gouvernementales

Côté patronal, le Medef, par la voix de son négociateur, Hubert Mongon, a mis en avant l'axe central qu'il entend défendre : l'amélioration du taux d'emploi, en première, deuxième ou troisième partie de carrière, et la question sous-jacente, le fonctionnement du marché du travail. « Notre ligne directrice consistera à nous concentrer sur les parcours professionnels », a-t-il promis.

Reste à voir si les partenaires sociaux aborderont certaines des idées lancées çà et là par le gouvernement, sur les ruptures conventionnelles par exemple, comme l'a évoqué le ministre du Travail, Olivier Dussopt, ou sur l'instauration d'un droit à temps partiel, promu par son collègue de Bercy, Bruno Le Maire. « A nous de voir si cela correspond à une demande syndicale ou patronale », a avancé Yvan Ricordeau, plutôt ouvert. « Nous avons noté certaines expressions politiques, mais nous serons attentifs à ce que le gouvernement n'interfère pas dans la négociation », a modulé Hubert Mongon.

L'emploi va continuer de ralentir en France

Dans sa note de conjoncture présentée ce jeudi, l'Insee n'attend que de très faibles créations d'emplois au premier semestre 2024. Le taux de chômage passerait de 7,4 % à 7,6 % de la population active cet hiver.

Ralentissement oui, Bérézina non. Contrairement à la Banque de France ou à l'OFCE, l'Insee ne table pas sur une franche dégradation de l'emploi en France. Après l'euphorie post-Covid des années 2021 et 2022, malgré une légère remontée de la productivité, les entreprises n'embauchent plus autant. Mais elles n'ont pas pour autant décidé de sabrer dans leurs effectifs. Dans sa note de conjoncture publiée ce jeudi, l'institut statistique national s'attend à ce que l'emploi reste quasi stable sur les six mois à venir. « C'est ce qui ressort de notre scénario central qui comporte de nombreux aléas, liés au cours du pétrole, à l'évolution géopolitique ou au resserrement monétaire », explique le chef du département de la conjoncture, Julien Pouget.

Activité atone

L'Insee n'attend que 10.000 créations nettes d'emplois, salariés et non-salariés, au quatrième trimestre, 5.000 sur les trois premiers mois de 2024 et 25.000 sur les trois suivants sous l'effet d'une « légère accélération ». En pourcentage, ces chiffres signent des évolutions trimestrielles de l'ordre de l'épaisseur du trait, même si des révisions importantes restent possibles. Ce fut le cas au troisième trimestre 2023 marqué par un écart finalement favorable de 50.000 emplois entre l'estimation provisoire et définitive.

Cette atonie tient à celle de l'activité, précise Julien Pouget. Par ailleurs, l'effet apprentissage, qui avait contribué pour un tiers à la hausse de l'emploi entre fin 2019 et fin 2022, s'atténue : jusque-là très positif, le solde entre les entrées et les sorties en contrats d'alternance est désormais quasi nul, ce qui contraste avec les très fortes augmentations passées des entrées.

Le ralentissement de l'emploi, couplé à une population active qui continue d'augmenter sous l'effet de la réforme de la retraite, contribue à ce que le taux de chômage remonte très légèrement. Il atteindrait 7,6 % au premier trimestre (contre 7,4 % au troisième trimestre 2023) et resterait à ce niveau sur le suivant, un plus haut depuis le troisième trimestre 2021. Là encore, les autres instituts se montrent plus pessimistes.

Contrôle des chômeurs

Quelle que soit son ampleur, cette poussée complique la tâche du gouvernement qui reste accroché à son objectif d'atteindre le plein-emploi d'ici à la fin du quinquennat, soit un taux de chômage visé de 5 %. Cela impliquerait une baisse d'un peu plus de 0,2 point de pourcentage par trimestre entre le troisième trimestre de 2024 et le deuxième de 2027.

Un tel rythme n'est pas impossible mais ambitieux. Le simple fait d'atteindre 5,5 % serait une victoire en soi, la France buttant depuis des décennies sur les 7 % de taux de chômage.

Dans ce contexte, Elisabeth Borne a appelé les principaux ministres à la mobilisation.

Le défilé de l'Actu

La Première ministre les a récemment réunis pour identifier des mesures censées favoriser les embauches, sans attendre la fin de la négociation des partenaires sociaux sur l'emploi des seniors d'ici à mi-mars.

Dans une interview aux « Echos », le ministre du Travail, Olivier Dussopt, met sur la table plusieurs propositions pour tenir cet objectif du plein-emploi. Il se dit favorable à la réduction du délai de recours en justice après un licenciement. Le nombre de contrôles des chômeurs va « au moins doubler ».

LA MONTAGNE

Publié le 28 décembre 2023

Mouvement de grève plutôt suivi à l'aéroport de Clermont-Ferrand Auvergne

40 % des effectifs selon la direction, la quasi-totalité du personnel présent selon la CGT : la grève de ce jeudi à l'aéroport de Clermont-Ferrand Auvergne a occasionné l'annulation d'un vol.

La grève du personnel de l'aéroport de Clermont-Ferrand Auvergne a créé quelques perturbations, ce jeudi 28 novembre, le premier vol Air France de la matinée vers Roissy étant annulé et le deuxième un peu retardé.

La rotation vers Fes (Maroc), opérée par Ryanair dans l'après-midi, a été maintenue, de même que le vol de fin de journée sur Roissy-Charles-de-Gaulle.

Conditions de travail et rémunérations

40 % du personnel étaient grévistes selon la direction, mais la quasi-totalité des salariés présents a cessé le travail, selon le représentant CGT, Arnaud Boucheix, si l'on ne tient pas compte des effectifs en vacances ou en congés maladie.

La dégradation des conditions de travail sur la plateforme, consécutive à la réduction des effectifs, estime le syndicat, est à l'origine de ce mouvement, de même que la baisse des rémunérations liée aux mesures d'activité partielle.

Les salariés grévistes se sont réunis en matinée devant l'aérogare et ont distribué des tracts aux voyageurs, expliquant leurs revendications.

LA MONTAGNE

Transitions Pro Auvergne-Rhône-Alpes et l'ASM s'engagent pour la reconversion professionnelle des sportifs de haut niveau

Publié le 8 décembre 2023

Transitions Pro, acteur référent et unique financeur de la reconversion professionnelle en France, l'ASM Clermont Auvergne et l'ASM Omnisports ont signé une convention de partenariat tripartite afin d'accompagner les sportifs de haut niveau dans leur projet de reconversion professionnelle.

La reconversion professionnelle des sportifs est un processus complexe qui nécessite une préparation et une planification adéquates. Il n'existe pas de recensement précis des sportifs de haut niveau en France. Cependant, en 2021, on dénombrait environ 15.000 sportifs en lien avec le sport de haut niveau inscrits sur les listes du ministère chargé des Sports. Tous les ans, on estime à environ 20% le nombre de ces sportifs qui sont amenés à se reconvertir, que ce soit par choix ou par obligation.

Or, ils ne sont pas tous idéalement préparés à aborder leur deuxième carrière. Pour que leur parcours soit le plus fluide possible, et maximiser leurs chances de succès, il est nécessaire d'anticiper et d'organiser leur reconversion professionnelle post-compétition.

Aussi pour favoriser et pour faciliter la reconversion professionnelle des rugbymen (sous contrat professionnel ou espoir) de l'ASM Clermont Auvergne, ainsi que des sportifs salariés de l'ASM Omnisports, il était important de mettre en place un accompagnement.

Conseils, expertise et financement

C'est Transitions Pro Auvergne-Rhône-Alpes qui a été choisi. Cet organisme paritaire, qui regroupe syndicats de salariés et organisations d'employeurs, est l'acteur référent et unique financeur de la mobilité et la reconversion professionnelle dans la région. Il est capable d'apporter expertise et financement aux salariés désireux de faire évoluer leur vie professionnelle. Il conseille et oriente puis finance la reconversion grâce à des formations.

La convention tripartite entre cet organisme, l'ASM Clermont Auvergne et l'ASM Omnisports s'articule justement autour de ces deux axes majeurs : l'accompagnement des sportifs pour réussir leur reconversion professionnelle et le financement des formations nécessaires à cette reconversion.

Concrètement, Transitions Pro va faire connaître aux sportifs les dispositifs existants et les services qu'il développe à destination des candidats à la reconversion. Il leur apportera son expertise et ses conseils personnalisés pour réussir leur réorientation professionnelle. Il mobilisera les opérateurs du Conseil en évolution professionnelle (CEP) du territoire et mettra en place, de manière spécifique, ses services au sein de l'Espace territorial de Clermont-Ferrand.

La commission presse ...

François – Baptiste BAUDINO

Benoît BOULMIER

Marine DE ROSSO

Roseanne RAYNAUD

Esteban RONDET

Emma ROQUES

Benjamin ROUSTIDE

... vous remercie pour votre lecture !