Officialisation de la signature de la Convention Collective du Handball Professionnel Féminin

DOSSIER DE PRESSE

15 MARS 2021

UCPHF

MASTER
ENTRAÎNEURS HANDBALL

EDITO

Aujourd'hui est un **grand jour pour le sport féminin français et pour le handball** en particulier : **le premier accord collectif national d'un sport professionnel féminin en France est sur le point d'être signé.** La professionnalisation croissante du handball féminin n'est plus à démontrer et est renforcée par cette signature historique.
Une telle avancée a notamment été permise par l'implication active des partenaires professionnels (représentants des clubs, entraîneurs et joueuses) au sein des instances du handball professionnel féminin. L'aboutissement des négociations a été facilité par la volonté de ces structures de donner un nouveau rayonnement à la discipline ainsi qu'un encadrement adapté.

L'année 2021 aura également marqué la naissance de « Dihane », nom donné au dialogue social au sein du handball professionnel féminin. Si le dialogue social existait bien avant 2021, c'est cependant il y a quelques semaines, qu'il s'est personnifié autour de la métaphore filée de la famille et s'est donné comme mission de vulgariser et mieux communiquer sur l'actualité sociale et conventionnelle du milieu : vis-à-vis de nos publics respectifs tout d'abord (clubs, joueuses, entraîneurs) mais aussi vis-à-vis des institutions, politiques, médias et grand public.

La convention collective du handball professionnel féminin est une des premières illustrations concrètes du dialogue social au sein du handball féminin mais certainement pas la dernière.

Vous retrouverez dans ce dossier des définitions utiles, des données de cadrage et de contexte, ainsi que des interviews et des focus sur des cas pratiques illustrant le dialogue social au sein du handball professionnel féminin.

QUI SOMMES-NOUS ?

PHOTO DE FAMILLE

UNION DES CLUBS PROFESSIONNELS DE HANBDALL FÉMININ (UCPHF)

L'UCPHF regroupe les **clubs évoluant en Ligue Butagaz Energie ainsi que les clubs de D2F** disposant du statut VAP (voie d'accession au professionnalisme).

L'Union a principalement pour objet de **défendre les intérêts collectifs de ses adhérents**. **Elle représente les clubs professionnels féminins** devant toutes instances, organisations ou associations patronales.
L'UCPHF étudie pour le compte de ses adhérents, toutes les questions sociales, juridiques, économiques, professionnelles et sportives, qui lui sont soumises.

ASSOCIATION DES JOUEUR(SE)S PROFESSIONNELS DE HANDBALL (AJPH)

Association qui a pour mission de **défendre les droits et intérêts des joueurs et joueuses professionnel(le)s de handball** sur l'ensemble du territoire français.

La politique de cette structure s'inscrit autour de trois axes précis : **informer, représenter et accompagner ses adhérent(e)s.**

Pour cela, l'AJPH siège au sein de nombreux organes décisionnaires: CA de la FFHB, Assemblée générale et Comité Directeur de la LNH, Assemblée générale et Comité Directeur de la LFH, Membre et Comité directeur de la Fédération Nationale d'Association des Syndicats de Sportifs (FNASS), Membre d'European Handball Players' Union (EHPU).

GROUPEMENT DES ENTRAINEURS ET DES PROFESSIONNELS DE LA FORMATION DE HANDBALL (7MASTER)

Ses missions :
Rassembler les entraineurs et leur staff et les professionnels de la formation de handball.
Organiser, développer, conseiller et valoriser les professions d'entraînement de la formation
Participer au développement du handball au sein de la LNH et de la FFHB en améliorant la qualité de la pratique et des compétences des entraineurs, en protégeant l'intégrité lors des compétitions sportives et en aidant à la structuration des clubs par l'emploi.
Agir sur des réformes et enjeux du handball : structuration des clubs, reforme et valorisation des championnats, professionnalisation de l'encadrement technique, renouvellement des compétences des entraineurs, structuration technique des clubs par les certifications Handball, professionnalisation de l'arbitrage.
Négocier la Convention Collective du handball pro féminin, les accords d'entreprise et CSE dans les clubs
7Master est membre fondateur depuis 2010 de la Fédération des Entraîneurs Professionnels (FEP)

LA NAISSANCE DE "DIHANE"

Dans le cadre de l'évènement d'officialisation de la signature de la convention collective du handball professionnel féminin, il nous a paru important d'innover dans la façon de **communiquer autour de ce texte et du dialogue social** :

Nous avons décidé de personnifier la présente convention et le dialogue social plus largement, au travers d'un logo, un nom, un univers graphique dédié, dans le but de vulgariser et communiquer auprès de nos publics respectifs, des politiques, des instances, de la presse, du grand public.

Notre communication répond à nos valeurs et nos engagements :

- **Innovation / Modernité** *(« Nous sommes la première discipline à signer un accord collectif du secteur féminin »).*
- **Travail coopératif entre nos 3 familles.**
- **Volonté de « casser les codes »** : *(« Rendre accessible, dynamique, vivant, compréhensible, un sujet technique / administratif » considéré comme statique ou poussiéreux. Importance de la vulgarisation).*
- Aller au-delà du monde du handball professionnel féminin.

UN UNIVERS GRAPHIQUE MODERNE ET ADAPTÉ :

·**Palette de couleurs moderne** : gris clair / noir / jaune / turquoise. Ne pas tomber dans les couleurs traditionnellement dites « féminines », dépasser les couleurs de nos structures, apporter de la fraîcheur

·**Des formes graphiques rectangles/triangles** pour faire ressortir le dynamisme de notre projet, notre volonté d'avancer. Fond en « brique », pour faire ressortir la construction, l'association d'idées entre nos trois structures.

·**Une utilisation d'éléments "Handball" suggérée** : photos en transparence, silhouettes. Pour ne pas s'enfermer uniquement dans notre discipline.

UN NOM ET UN LOGO

Donner un nom et un logo au dialogue social dans le handball professionnel féminin correspond à la **volonté de personnifier et donner vie au dialogue social** notamment à des fins de communication.

Par ailleurs, donner un vrai prénom à cet outil de promotion est un symbole fort : car comme tout être vivant, ce « projet » se prénomme, se nourrit des autres, s'émancipe au contact des autres, grandit. Utiliser la **métaphore filée de la famille** permet de souligner que le texte et le dialogue social en général est le **fruit du travail de nos trois structures.**

Nous souhaitions également éviter le côté institutionnel de l'acronyme.

Le **prénom n'a pas été choisi au hasard** : à la place d'utiliser les premières lettres des mots tel qu'un acronyme, nous avons choisi d'utiliser des lettres de mots clés qui nous définissent (et de l'expliquer visuellement en le faisant apparaitre sur le logo). C'est nous qui fixons collectivement les règles, et cela souligne notre volonté d'innover.

Utilisation d'une police d'écriture manuscrite : faire ressortir le côté construction, *"nous avons dessiné ensemble ce projet, nous avons rassemblé nos idées."*

Bienvenue à Dihane.

UN COMPTE TWITTER ASSOCIÉ

De ce nom, ce logo, cet univers graphique, est né le compte twitter du même nom @DihaneHandball : LE compte du dialogue social du handball professionnel féminin.

Dans la lignée des explications précédentes nous avons souhaité utiliser la première personne du singulier, pour personnifier la convention collective, l'actu du dialogue social, commenter les actus, vulgariser et rendre didactique le dialogue social.

QUELQUES DÉFINITIONS UTILES

DE QUOI PARLE-T-ON ?

À première vue, le dialogue social, les relations de travail collectives et professionnelles, la notion de syndicats ou de partenaires professionnels comme nous aimons à nous dénommer, de représentants et représentés, d'employeurs et salariés, sont des notions qui ne sont pas directement dans l'imaginaire du grand public quand nous pensons au sport professionnel.
Le droit conventionnel dans le milieu du sport est de plus, un domaine souvent considéré comme technique, ouvert aux uniques experts du droit, pris entre l'étau des évolutions législatives et jurisprudentielles du droit de travail et de l'autre les règlements fédéraux ou règlement des ligues professionnelles.

Alors de quoi parle-t-on ? quels sont les enjeux ? les limites ?

LE DIALOGUE SOCIAL, KÉSAKO ?

Il inclut tous types de **négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des employeurs et des salarié(e)s** selon des modalités diverses, sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun (collectif).
L'objectif principal du dialogue social en tant que tel est d'encourager la formulation d'un consensus entre les principaux représentants des employeurs et des salariés, ainsi que leur participation démocratique. Il a également pour but d'**encadrer et de réguler les pratiques et la gestion en étant au plus prés des réalités** quotidiennes.

Au sein du sport et du handball féminin en particulier, il est constitué par des représentants des employeurs d'une part (les clubs) et les salariés (les joueuses et entraîneurs) d'autre part.

CONVENTION COLLECTIVE

Une convention collective nationale a vocation à traiter de l'ensemble des matières de la négociation collective et à adapter les conditions de travail et d'emploi mais aussi certaines garanties sociales aux spécificités du secteur qu'elle représente : ici le sport.

LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU SPORT (CCNS)

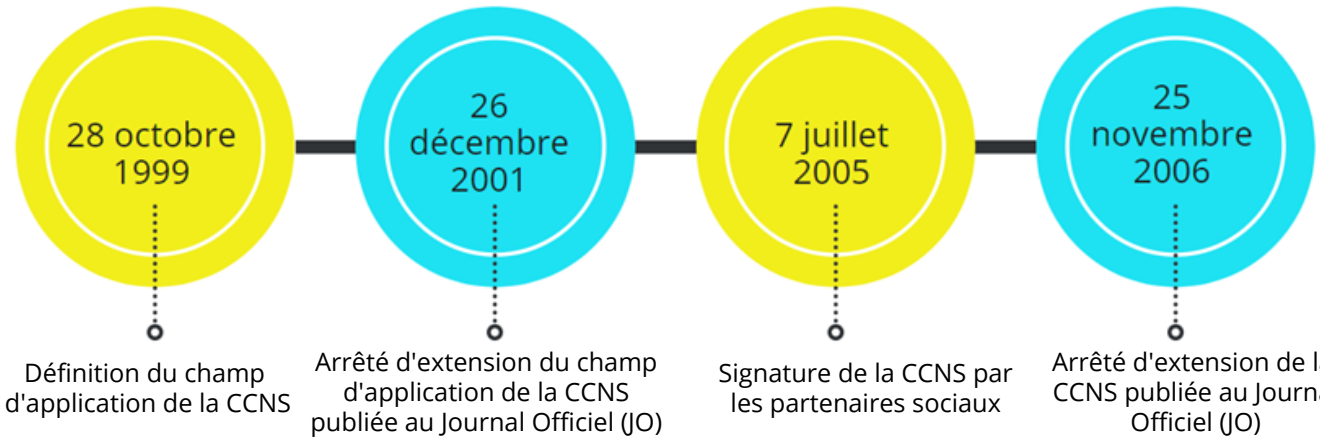
Depuis plus de quinze ans, plus de 125 000 emplois (Equivalent Temps Plein ETP) issus du sport dans les secteurs commercial, amateur et professionnel sont régulés par la CCNS.
La CCNS a été négociée puis signée le 07 juillet 2005 par 6 syndicats de salariés et 2 organisations d'employeurs.

- Du côté des salariés on retrouve notamment, la CFDT (dont est membre 7Master) et la FNASS (Fédération Nationale des Associations et Syndicats de Sportifs dont est membre l'AJPH).
- Les employeurs quant à eux sont notamment représentés dans la négociation de la CCNS par le Conseil Social du Mouvement Sportif (CoSMoS), qui regroupe à titre exclusif des employeurs du sport, dont est membre l'UCPHF.

Ces négociations entre partenaires professionnels ont lieu dans le cadre d'une **COMMISSION MIXTE PARITAIRE**.

Le texte de base de la CCNS comprend 13 chapitres dont le chapitre 12, bien connu des clubs, joueuses et entraîneurs de handball féminin jusqu'à maintenant puisqu'il régit le sport professionnel, en l'absence d'un accord disciplinaire comme c'était le cas pour le handball professionnel féminin.

LA CCNS EN QUELQUES DATES

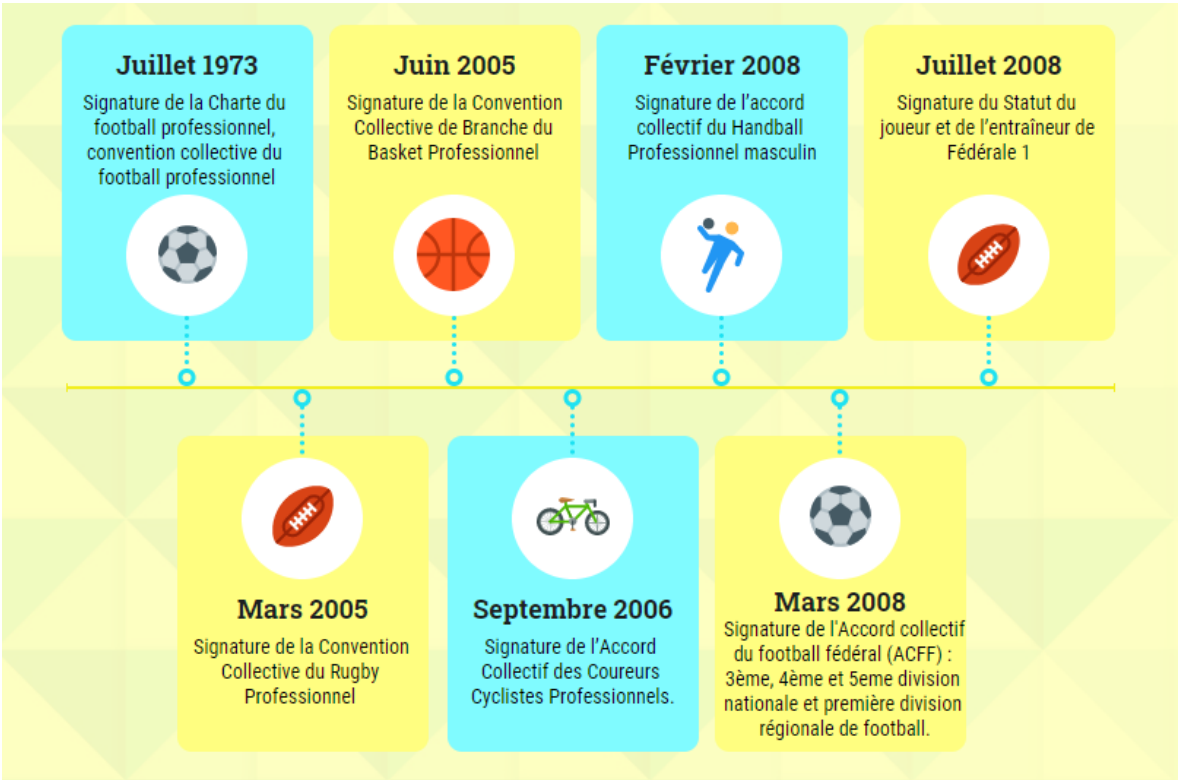


ET AU NIVEAU DE CHAQUE DISCIPLINE ? LA NÉGOCIATION D'ACCORDS SPÉCIFIQUES DE DISCIPLINE

La possibilité est laissée aux partenaires sociaux de chaque discipline de **singulariser les dispositions du chapitre 12 au moyen d'accords collectifs spécifiques.** Ce principe permet à chaque discipline d'ajuster le cadre commun.

D'ailleurs, si le début de négociation de la CCNS démarre fin des années 1990 la signature de la convention n'intervient que le 7 juillet 2005. Le dialogue social avait déjà pris place dans le sport auparavant avec notamment la signature de la Charte du Football Professionnel en 1973, la signature de la convention collective du rugby professionnel le 29 mars 2005 ou encore la signature de la convention collective du basket professionnel en juin 2005.

Voyons ci-dessous les différents textes d'accord disciplinaire auxquels vient s'ajouter notre Convention Collective du Handball Professionnel Féminin.



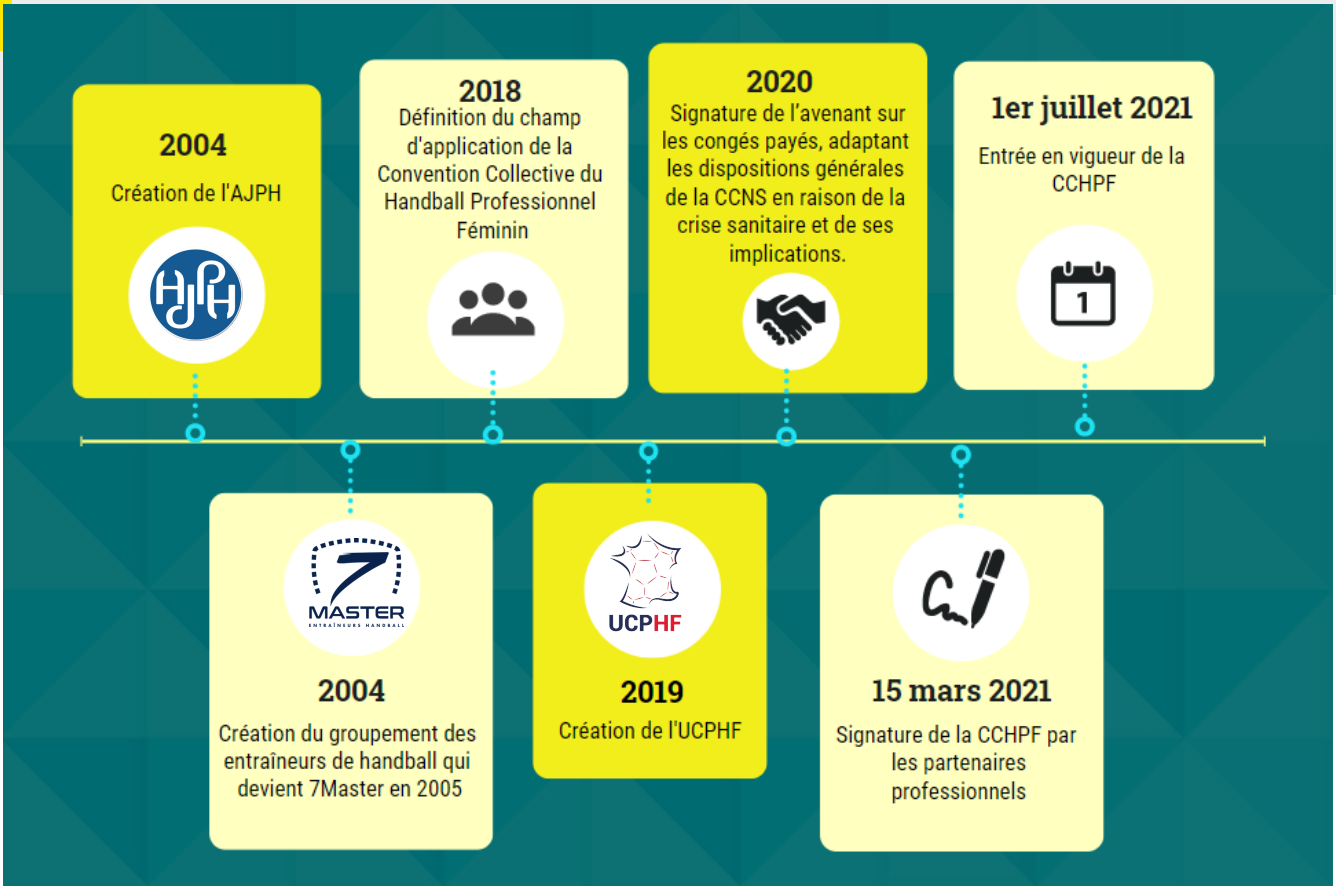
À noter que les partenaires professionnels du football ont également signé la Convention collective des personnels administratifs et assimilés du football en vigueur depuis 1983.

FOCUS SUR L'ACCORD COLLECTIF DU HANDBALL MASCULIN - NOTRE COUSIN

- **Saison 2007/2008** : Accord du 2/2/2008 : Conclusion de l'accord collectif « handball masculin de 1ère division » Titre I (dispositions générales) et Titre II (Joueurs)
- **Saison 2008/2009** : Avenant n°1 du 30/06/200 : Ajout du titre III (entraîneurs)
- **Saison 2017/2018** : Accord sur l'extension du champ d'application aux clubs de 2ème division

LE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DU HANDBALL PRO FÉMININ

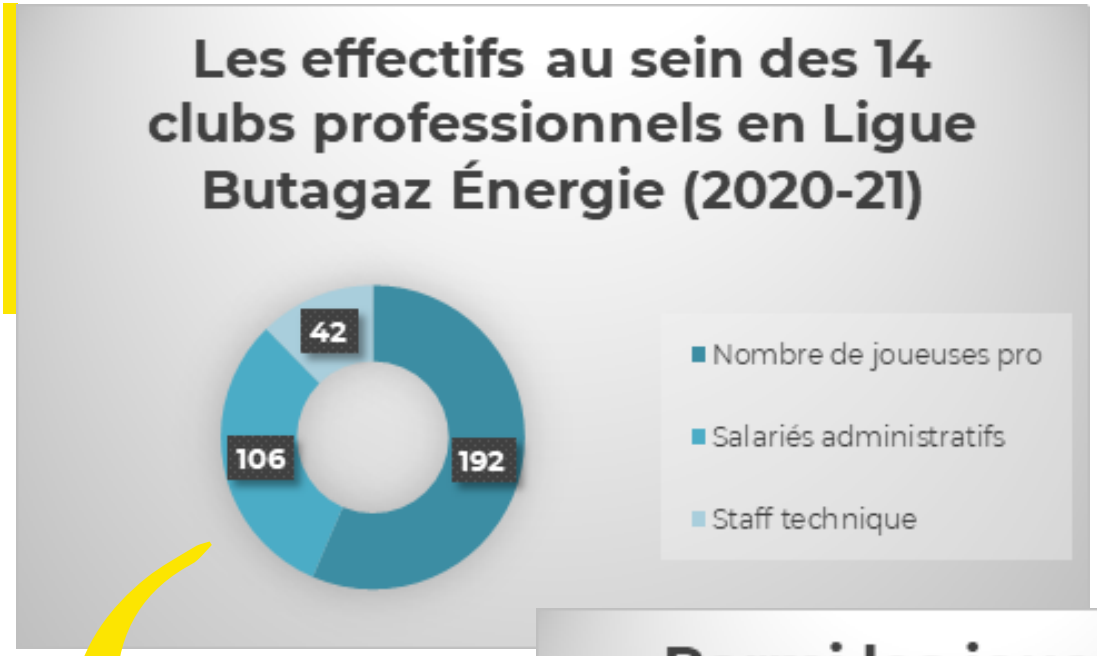
En quelques dates

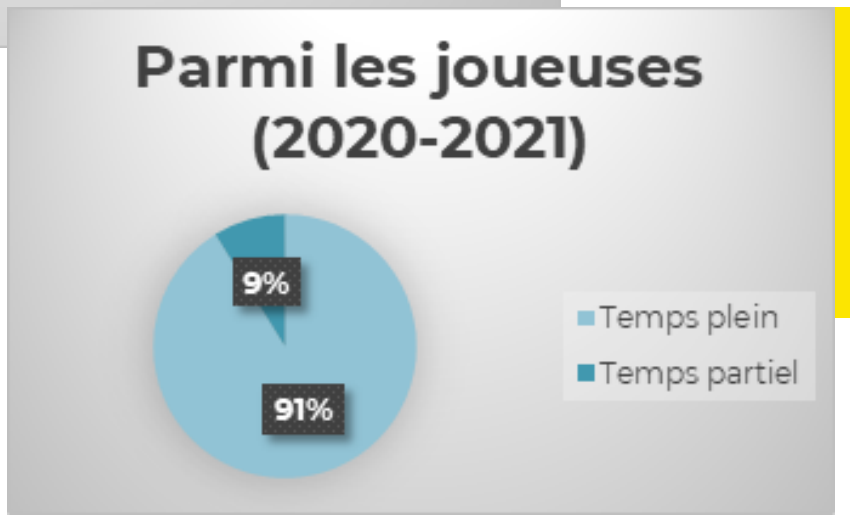


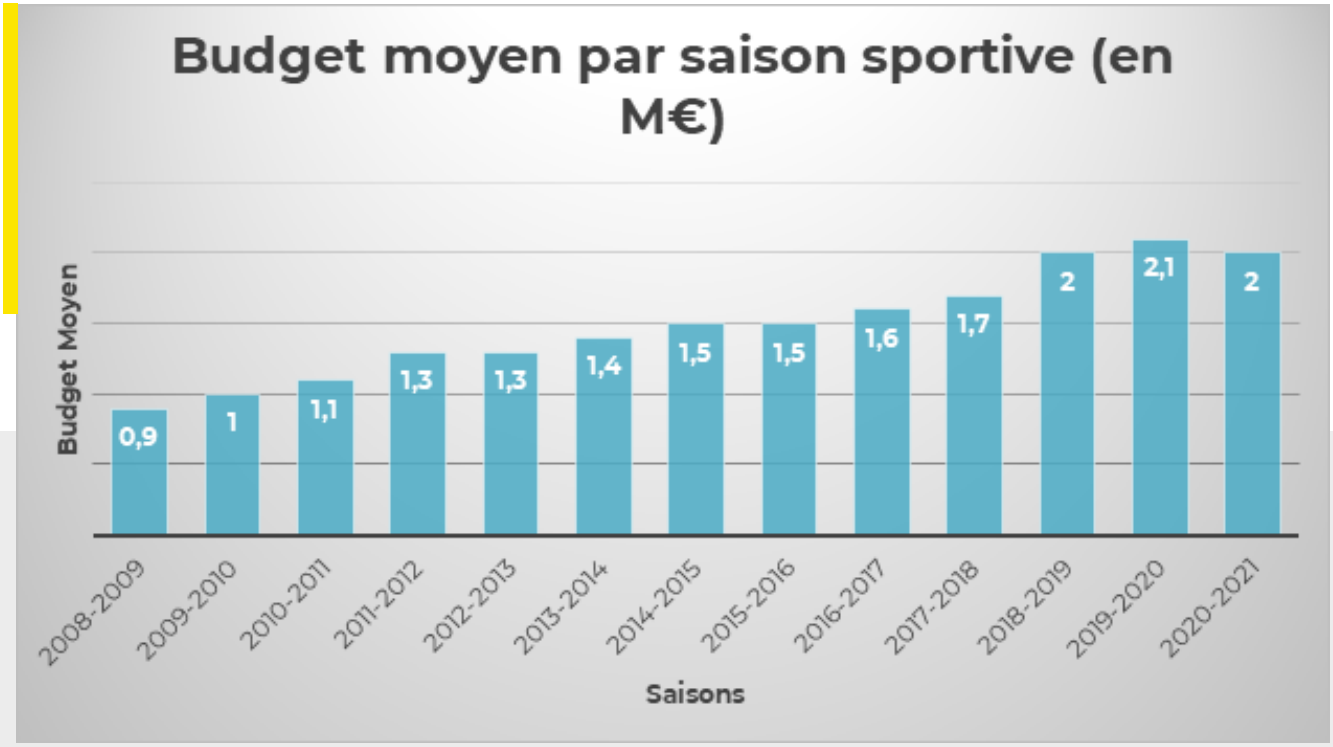
LE HANDBALL PROFESSIONNEL FÉMININ EN CHIFFRES

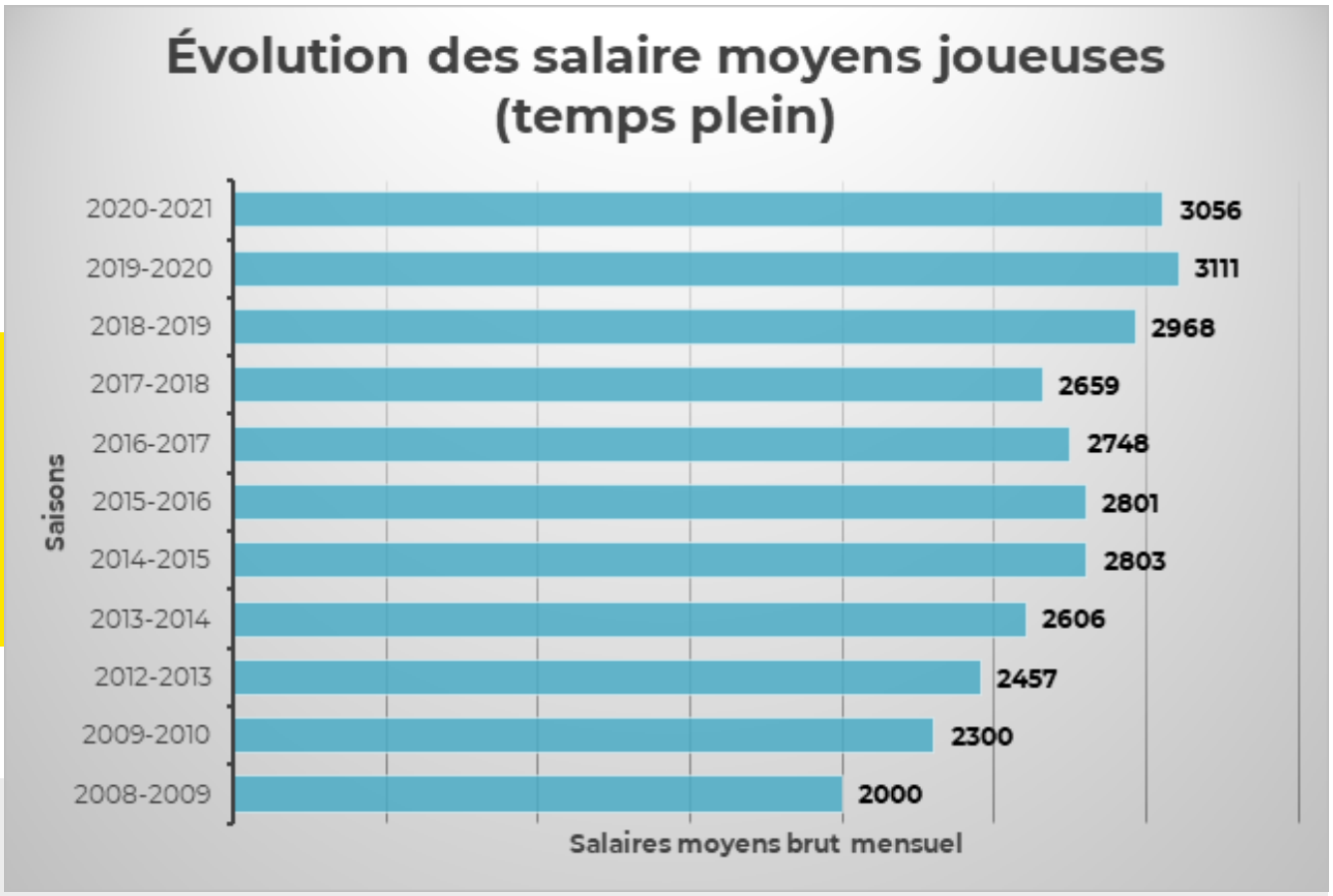
Jetons un oeil sur le secteur du handball professionnel féminin et sur son évolution ces dix dernières années. Ces graphiques et données sont tirées d'une part du rapport de la Commission nationale de contrôle et de gestion (CNCG) sur l'évolution de la situation économique des clubs publié en 2019 et d'autre part sur les données fournies par la même commission concernant la saison actuelle.

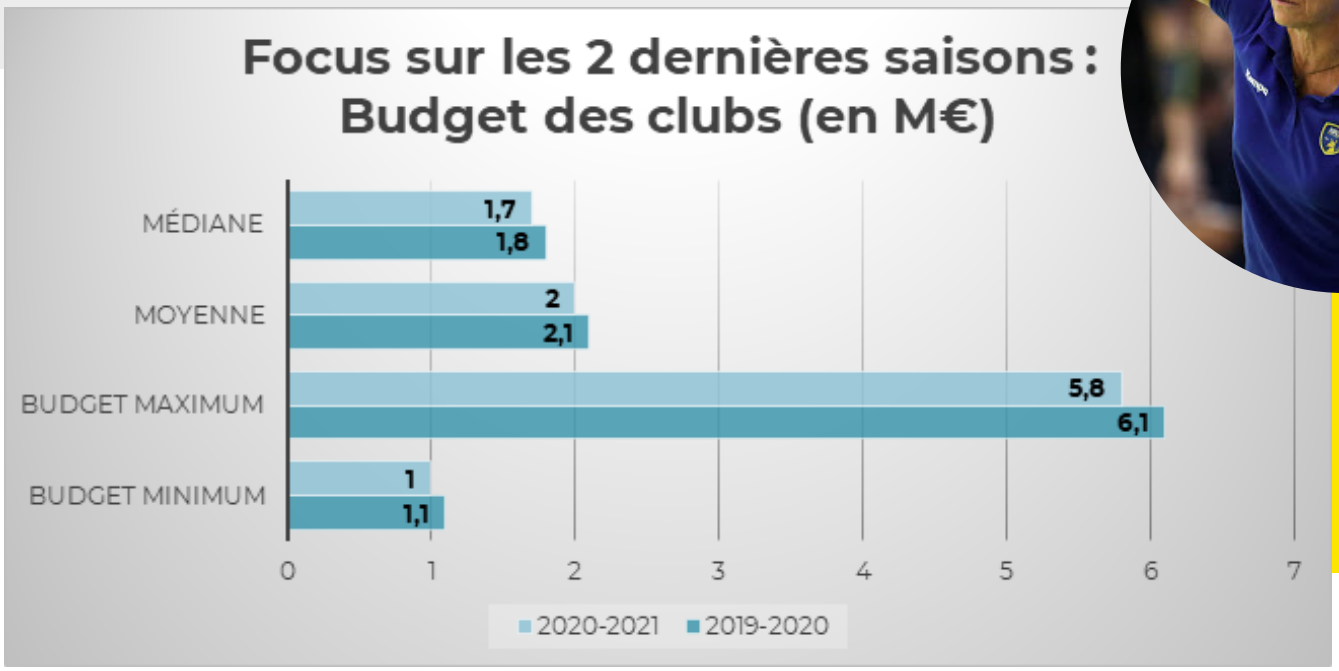
À noter que les statistiques sur l'emploi, les salaires et le temps de travail des entraîneurs ne sont actuellement pas assez détaillées. Cela constituera l'un des enjeux des partenaires professionnels afin d'établir un tableau de bord à l'avenir.

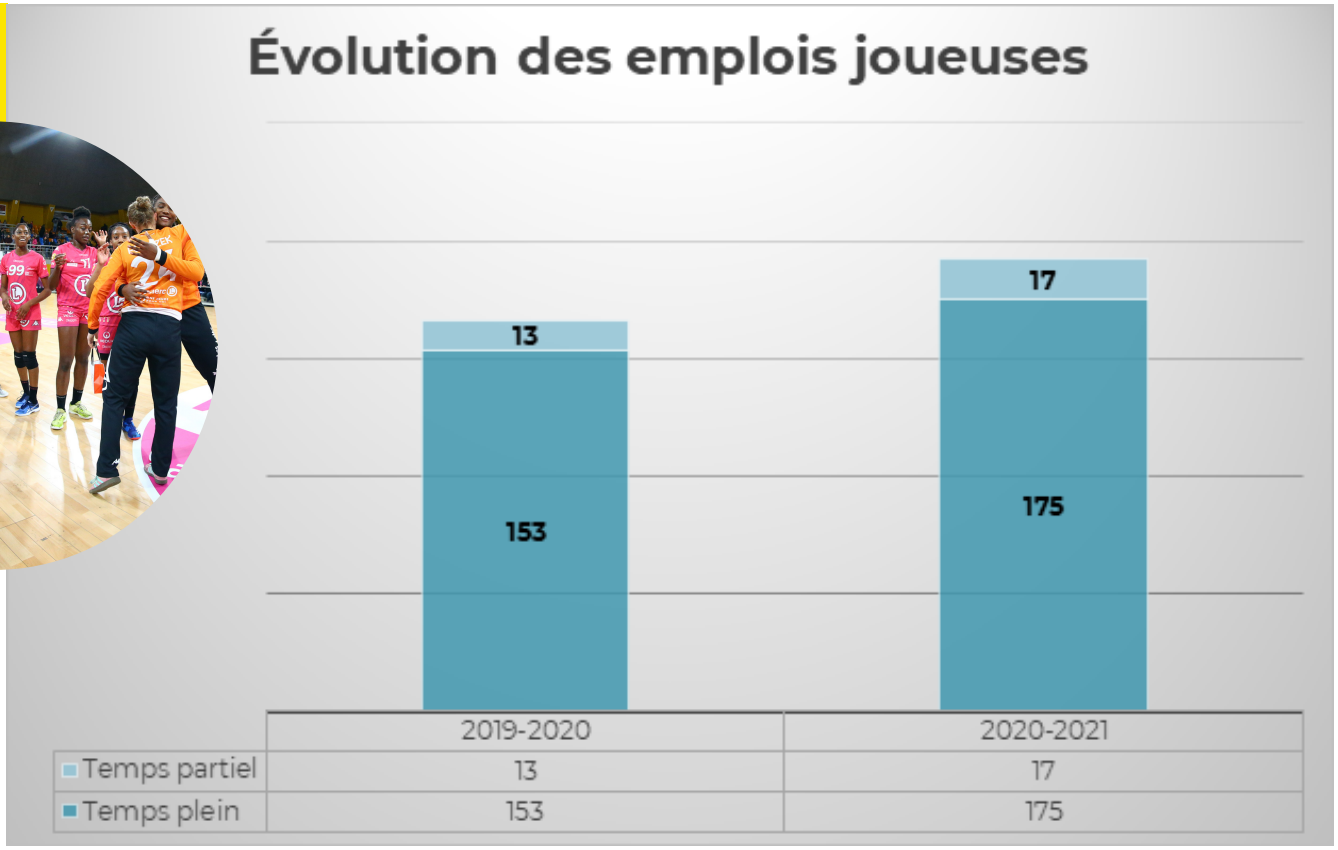

Les effectifs au sein des 14 clubs professionnels en Ligue Butagaz Énergie (2020-21)
42
106
192
Nombre de joueuses pro
Salariés administratifs
Staff technique


Parmi les joueuses (2020-2021)
9%
91%
Temps plein
Temps partiel


Budget moyen par saison sportive (en M€)
Budget Moyen
0,9
1
1,1
1,3
1,3
1,4
1,5
1,5
1,6
1,7
2
2,1
2
2008-2009
2009-2010
2010-2011
2011-2012
2012-2013
2013-2014
2014-2015
2015-2016
2016-2017
2017-2018
2018-2019
2019-2020
2020-2021
Saisons


Évolution des salaire moyens joueuses (temps plein)
Saisons
2020-2021
2019-2020
2018-2019
2017-2018
2016-2017
2015-2016
2014-2015
2013-2014
2012-2013
2009-2010
2008-2009
3056
3111
2968
2659
2748
2801
2803
2606
2457
2300
2000
Salaires moyens brut mensuel


Focus sur les 2 dernières saisons : Budget des clubs (en M€)
MÉDIANE
1,7
1,8
MOYENNE
2
2,1
BUDGET MAXIMUM
5,8
6,1
BUDGET MINIMUM
1
1,1
0
1
2
3
4
5
6
7
2020-2021
2019-2020



QUE TROUVONS-NOUS DANS LA CONVENTION COLLECTIVE DU HANDBALL PROFESSIONNEL FÉMININ?

Comme nous l'avons vu, la Convention Collective du Handball Professionnel Féminin est un outil qui permet d'organiser et de structurer notre activité professionnelle. Cela permet d'adapter le droit du travail aux particularités de notre discipline.
Sont notamment traités les points suivants : :

-**La commission paritaire** (composée par l'UCPHF, 7Master et AJPH) chargée de négocier et interpréter le texte et les dispositions applicables.

-**Autres commissions :** telles que la commission paritaire emploi, formation et transition professionnelle, la commission paritaire de la protection sociale et de l'intégrité, la commission communication et rayonnement, le conseil de conciliation et médiation.

-**Le contrat de travail** : nature, objet, durée, forme, exécution, exemple du prêt de joueuses.

-Le temps de travail

-Les congés : nous avons négocié une parité avec le secteur masculin (7 semaines pour les joueuses professionnelles et pour les entraineurs 6 semaines)

-La formation professionnelle continue : En raison de la spécificité du métier d'entraîneur, nous avons négocié un capital formation de 3000€ annuel et non capitalisable pour les entraîneurs cadres, à la charge du club.

-La classification

-La rémunération : En raison de la crise sanitaire et économique actuelle, les minimas de rémunérations seront gelés et renvoyés à la négociation ultérieurement au sein de la commission paritaire. Ce sont ceux prévus par le chapitre 12 de la CCNS qui s'appliqueront au 1er juillet 2021.

-La prévoyance et complémentaire santé : c'est par exemple ici que l'on définit les dispositions relatives à la maternité, blessure, décès. Une des évolutions importantes est le maintien de salaire sur une durée totale de 12 mois d'arrêt de travail contre 3 actuellement (ce qui pourra être utile lors des cas de maternité ou longues blessures).

-Exploitation de l'image par les salariés

-Santé, hygiène et sécurité

LA PAROLE EST AUX PARENTS : CLUBS, JOUEUSES ET ENTRAÎNEURS

LES CLUBS : INTERVIEW DE JEAN-MARIE SIFRE, PRÉSIDENT DE L'UCPHF ET DE PARIS 92

Le handball va devenir le premier sport féminin français à signer un accord sectoriel, quel est votre sentiment en tant que Président de l'UCPHF et acteur important de cette évolution ?

C'est une vraie satisfaction. Cela fait plusieurs années que nous échangeons avec les partenaires professionnels que sont l'AJPH (Association des Joueuses Professionnelles de Handball) et 7Master (Groupement des entraineurs et des professionnels de la formation de handball), pour se mettre d'accord sur le contenu de la Convention Collective du Handball Professionnel Féminin. Il y a eu aussi beaucoup d'échanges entre les clubs, tout d'abord au sein de l'UPCD1F (Union des Présidents de Clubs de Division 1 Féminine) puis au sein de l'UCPHF.

Il a fallu convaincre en interne du bienfondé de cette démarche et trouver des positions communes entre tous les clubs ce qui n'a pas été simple. Nous n'avions pas l'habitude de travailler ensemble à 12 puis 14 clubs mais la création de l'UCPHF et sa structuration avec le recrutement d'un Directeur Général, nous a permis de finaliser le processus. La crise sanitaire et économique que nous traversons a retardé la signature mais nous avons réussi à aller au bout de notre démarche. Malgré le contexte difficile que nous connaissons, nous montrons toute notre détermination à poursuivre notre développement.

Cela montre que nous avons atteint une certaine maturité car aujourd'hui tous les clubs reconnaissent l'importance de la signature de notre Convention Collective et plus largement du dialogue social, pour le développement de notre discipline. Cela montre également une volonté commune de travailler dans le sens de l'intérêt général et du développement global du handball professionnel féminin.

En quoi s'agit-il d'une avancée pour le handball ?

Tout d'abord, je pense qu'il s'agit d'une avancée pour le sport féminin en général et pas seulement pour le handball. La signature de la première convention collective dans un sport féminin donne une nouvelle dimension au sport féminin. C'est un outil important de reconnaissance du caractère professionnel de notre discipline. Ainsi, par cet accord on montre que le sport féminin en France, peut-être un sport professionnel dans lequel on reconnait l'importance du statut des salariés. Le développement de notre discipline se fait dans un cadre précis qui apporte la sécurité nécessaire aux salariés.Je pense que nous sommes en train de rattraper notre retard par rapport au sport masculin, grâce à des outils de professionnalisation comme celui-ci. On espère maintenant que le handball va ouvrir la voie à la signature d'autres accords de discipline.

Est-ce qu'il est, selon vous, difficile aujourd'hui de faire sa place dans l'environnement du sport professionnel lorsqu'on est un club féminin ?

Il ne faut pas se plaindre que le sport professionnel féminin est sous côté ou manque de reconnaissance par rapport au sport professionnel masculin. Le sport professionnel masculin intéresse plus les partenaires privés, les médias et le grand public car il est plus développé. C'est un constat objectif. La parité n'est pas une parité de moyens mais de droits. Nous avons les mêmes droits que le sport masculin de nous développer alors à nous de travailler dans cet objectif en tenant compte de nos spécificités, pour avoir plus de moyens. Il y a des clubs de handball professionnel féminin aujourd'hui qui travaillent très bien et qui ont des budgets supérieurs à des clubs masculins de 1ère division. Ce n'est pas simplement au nom de la parité, c'est parce qu'ils ont beaucoup œuvré pour cela, qu'ils intéressent de plus en plus de fans, de partenaires et de médias.

Aujourd'hui je pense que le handball professionnel féminin est sur une bonne dynamique de développement. Les budgets des clubs de Ligue Butagaz Energie augmentent chaque saison, en dehors de ce contexte de crise. Nous sommes de plus en plus compétitifs sur la scène européenne et nous avons signé en 2019 un partenaire titre (Butagaz) pour notre championnat. C'est par des actes importants comme celui de la signature de notre propre convention collective que nous structurons notre discipline et que nous pouvons nous faire une vraie place dans l'environnement du sport professionnel.

Est-ce que la signature de cette convention collective du handball professionnel féminin peut accélérer le développement de la LFH ?

Oui je le pense sincèrement. Cela nous donne plus de crédibilité et concourt donc à rassurer les partenaires et le grand public qui voient que notre

discipline se structure et que cela ne se fait pas au détriment des conditions de travail des joueuses et des entraineurs. C'est un acte structurant qui s'inscrit dans un développement constant de la LFH depuis plusieurs saisons.
L'UCPHF est un acteur incontournable de la LFH, nous sommes force de propositions sur de nombreux sujets, ce qui montre l'implication totale des clubs dans le développement de la LFH. Nous devons continuer sur cette voie et amplifier nos efforts pour améliorer le produit « handball professionnel féminin » pour qu'il soit toujours plus attractif.
Nous allons poursuivre le dialogue social avec nos partenaires pour travailler avec eux sur le développement de la LFH. Il y a une vraie volonté et une certaine maturité des acteurs pour travailler ensemble au développement de notre bien commun.
Les dirigeants de la FFHB sont à l'écoute et nous travaillons dans un climat de sérénité et de confiance qui doit nous permettre de relever les nombreux défis qui nous attendent.

Quels sont justement les prochains chantiers de l'UCPHF, après la signature de cette convention collective du handball professionnel féminin ?
Tout d'abord nous allons faire vivre cette convention collective et travailler à son évolution. Le dialogue social est une matière vivante.
Il doit donc se poursuivre pour que les acteurs puissent s'emparer pleinement de tous les sujets.
De notre côté nous travaillons actuellement sur l'intégration des clubs de D2F à l'UCPHF dès la saison prochaine. Nous allons accompagner les clubs de D2F dans leur développement et travailler à la structuration de cette division. Le handball professionnel féminin doit être vu dans son ensemble. Il ne se limite pas à la Ligue Butagaz Energie. Il y a une bonne dynamique au sein des clubs de D2F qui sont déterminés à faire bouger les choses et à être acteurs de leur développement. Nous allons les aider pour cela et les intégrer à toutes les discussions qui concernent le développement du handball professionnel féminin dans sa globalité.

Nous allons travailler également sur une convention avec la FFHB pour les prochaines années, qui prendra en compte nécessairement la mise en place d'une autonomie progressive de la LFH. L'objectif est de donner de plus en plus de place aux acteurs et notamment aux clubs, dans la gestion de la LFH. Nous devons rechercher également une optimisation de nos moyens au service de notre développement.
Enfin, nous allons continuer à nous impliquer sur tous les sujets qui concernent le développement de notre discipline, aux côtés de l'AJPH et 7Master.

LES JOUEUSES : INTERVIEW DE SABRINA CIAVATTI, VICE-PRÉSIDENTE DE L'AJPH EN CHARGE DU SECTEUR FÉMININ ET ANCIENNE JOUEUSE PROFESSIONNELLE

En quoi la CCNS n'était pas vraiment adaptée à la réalité des joueuses professionnelles de handball ?
Disons que la CCNS ce n'est pas qu'elle n'était pas adaptée, mais elle était là pour donner un cadre général. Elle ne traitait pas les particularités des disciplines. Par exemple sur le repos, les calendrier de chaque discipline. En tant que sportives, elle n'était pas non plus adaptée aux cas des grossesses puisqu'en tant que handballeuses en général les joueuses sont mises en arrêt de travail au bout du 2ème mois. Pour nous joueuses, cet aspect prévoyance (accident/grossesse) n'était clairement pas suffisant puisqu'il n'y avait aucun maintien de salaire prévu qui soit suffisant pour couvrir de longues blessures ou une grossesse.
Autre exemple : une joueuse professionnelle de N1 (3ème division) avait le même nombre de jours de congés ou les mêmes minimas de salaire qu'une joueuse de première division.

Désormais il y a une forme de reconnaissance salariale qui est au niveau d'une joueuse au plus haut niveau national. En matière de congés, nous avons négocié une parité avec le secteur masculin : 7 semaines de congés payés (contre 6 auparavant) : nous estimons qu'avec le volume actuel d'une saison sportive, les organismes ont besoin de 7 semaines minimum pour récupérer.

Avec la CCHFP la procédure d'homologation du contrat n'engendre pas la nullité du contrat. C'est-à-dire que si les instances n'homologuent pas le contrat de la joueuse, le contrat ne peut être rompu. Alors que c'était le cas de la CCNS.

Les joueuses étaient-elles conscientes du manque de protection ou du moins d'adaptation de la CCNS à leurs réalités, ou le découvraient-elles souvent sur le tas ?

Non, les joueuses n'étaient pas vraiment au courant et le découvraient quand justement il y avait des problèmes ou que des évènements surgissaient. Tout cela restait très flou pour les joueuses.

À tort, en tant que joueuses on ne s'intéresse pas toujours réellement à nos droits, aux obligations des clubs. Ce n'est pas dans la culture des joueuses de s'intéresser ou connaître cela. On fait souvent confiance aux agents, aux clubs, aux conseils juridiques. Par contre lorsque les joueuses sont confrontées à une problématique, c'est là que les consciences s'éveillent.

Cependant ces dernières années grâce aux réunions d'information de l'AJPH dans les clubs, grâce aux outils d'information mis en place, aux listes de diffusion Whatsapp, les joueuses sont de plus en plus sensibilisées. À mon époque de joueuse, l'AJPH n'était pas très actif dans le secteur féminin par manque de moyen. Moi par exemple j'ai été blessée deux fois, et personne ne m'avait expliqué ce qu'était la prévoyance.
Ce que va apporter ce nouveau texte nous l'espérons, c'est une réelle prise de conscience : Désormais il y a de vraies règles précises qui s'adaptent à leur activité.

Quelles sont les évolutions les plus notables pour les joueuses entre la CCNS et cette convention collective du handball professionnel féminin ?

Pour nous, la prévoyance (gestion accidents, blessures, grossesses) est une avancée majeure ! Avoir la garantie de recevoir l'intégralité de son salaire pendant 12 mois sera une sécurité. Mais on peut citer aussi le repos et les congés payés pour mieux gérer les rythmes sportifs : les saisons sont de plus compliquées, longues, notamment pour les joueuses les plus sollicitées (les internationales et celles évoluant dans des clubs engagés en compétitions européennes). En plus ça permet d'obtenir une parité avec les joueurs ! Ça c'est symbolique mais tellement important. Le salaire minimum aussi sera un élément décisif : savoir qu'en tant que joueuse du plus haut échelon national, on peut prétendre à une rémunération minimale plus élevée que la joueuse professionnelle de N1 par exemple.

En quoi cette convention collective du handball professionnel féminin va sécuriser les conditions de travail des joueuses professionnelles ?

La CCHPF est un outil de régulation pour tout le monde : pas que pour les joueuses. Cela formalise et encadre les pratiques de tous les clubs, tous les salarié(e)s. Une joueuse qui souhaite tomber enceinte saura qu'elle aura un maintien de salaire que ce soit dans le club A ou le club B. Avant en fonction des pratiques et du bon vouloir de certains clubs, on pouvait avoir des situations de joueuses très inégales. Ça ne sera plus le cas, ou du moins il y aura une base commune qui viendra sécuriser les pratiques. Et puis cela permet de formaliser une relation de travail, commune à tous.

C'est un outil d'éducation où chacun va savoir où se situer, connaitre ses droits et obligations.
La CCNS c'est un texte qui fait 300 pages où en tant que joueuses on n'a pas l'habitude de mettre le nez dedans. Cet accord, nous savons qu'il a été négocié par les partenaires professionnels du handball pour les joueuses, clubs et entraîneurs de handball.

Est-ce qu'en termes de maternité, l'absence de maintien de salaire du chapitre 12 de la CCNS pouvait avoir un impact (conscient ou inconscient) sur les projets de certaines joueuses de tomber enceinte ?

Inconsciemment elles y pensaient. « *Si je tombe enceinte, qu'est-ce qu'il se passe ? est-ce que je vais être payée ? conservée ?* » ce sont des questions qui reviennent souvent.
Je ne pense pas que cela va changer certaines négociations avec les clubs, ça sera toujours un peu tabou malheureusement. Mais cela va d'une part sécuriser les clubs et réduire les imprévus puisque ce que sont les assurances prévoyance qui vont prendre en charge le maintien de salaire) : donc il n'y aura pas de coûts surprise. Cela améliorera les discussions certainement, et le fait de le traiter dans cet accord, permet de redire à tout le monde que tomber enceinte quand on est joueuse professionnelle ça arrive et c'est normal.
Avec l'Union des Clubs et 7Master nous sommes en train de pousser pour qu'en complément du conventionnel, il y a des dispositions règlementaires qui viennent aider et soulager les clubs en ayant par exemple l'objectif de faciliter le recrutement d'un joker grossesse.

Dans tous les cas, nous espérons que de parler de cette CCHF et du maintien de salaire en cas de grossesse, cela fasse changer les mentalités, que les joueuses désormais puissent se sentir protégées, même s'il y aura un coût pour tout le monde. Mais c'est comme quand on prend une assurance individuelle : pour une meilleure couverture on paie un plus. Ici en l'occurrence sur la cotisation de prévoyance, nous leur avons donné la possibilité que ça soit 50% pris en charge par la joueuse et 50% par le club. Si la cotisation est prise en charge à 100% par les clubs, il y a la possibilité de défiscaliser. Et puis nous avons un partenaire pour aider les clubs ou même les joueuses individuellement à trouver le contrat prévoyance le plus intéressant et adapté à leur situation de sportives.

En termes de reconversion et formation professionnelle, que garantira désormais la convention collective du handball féminin professionnel ?
Globalement, cela permet une reconnaissance

complète de tous les dispositifs adossés à la loi sur la formation professionnelle (que ce soit les dispositifs employeurs ou employés). Ce n'était quasiment pas évoqué par la CCNS : c'était possible mais il y avait une espèce de flou parfois autour de ces questions de formation. Là, les employeurs seront obligés de bien border leurs cotisations : nous avons redéfinit clairement les formations sur et hors de temps de travail. A terme, nous espérons développer une commission sociale pour faciliter les prises en charge de projets de reconversion.

C'est une thématique essentielle pour les joueuses et pour nous à l'AJPH, car la reconversion pour les joueuses c'est une étape à laquelle on ne coupe pas !

LES ENTRAÎNEURS :
INTERVIEW CROISÉE ENTRE **THIERRY ANTI** PRÉSIDENT DE 7MASTER, ENTRAÎNEUR PROFESSIONNEL DU PAUC HB ET **LAURENT BEZEAU**, MEMBRE DU BUREAU DIRECTEUR DE 7MASTER ET ENTRAÎNEUR PROFESSIONNEL DE BREST BRETAGNE HB

12 ans après le handball professionnel masculin, 7Master signe la convention collective du handball professionnel féminin : qu'est-ce que cela représente pour le groupement des entraîneurs et des professionnels de la formation de Handball ?

Thierry Anti (TA) :
En tant que Président du Groupement des Entraîneurs, je suis très fier de la signature de cette première convention collective du sport féminin. En effet, depuis plusieurs années et les délégations de 7MASTER (Christophe Maréchal, Thibaut Dagorne et Laurent Bezeau) AJPH et UCPHF discutent échangent se rapprochent et confrontent leurs propositions pour partager un socle commun sécurisant et outil du projet collectif pour le handball féminin.

Comme en 2009, à l'issue de l'entrée en vigueur de l'accord collectif du handball professionnel, 7Master a mis toute son énergie pour convaincre les entraîneurs du bien-fondé de la CCHPF pour la profession et de leur assurer de la bonne collaboration entre nos structures de clubs, d'entraîneurs et de joueuses pour le projet handball.

C'est un grand succès ! Aux souhaits des dirigeants de la FFHB, les trois partenaires professionnels ont réussi à donner naissance à la première convention collective du sport féminin.

Comment comptez-vous expliquer et informer les joueuses des évolutions conventionnelles ?

Nous allons procéder petit à petit pour ne pas les abreuver de contenus. Tout d'abord nous les avons informer de la création du compte twitter @DihaneHandball qui vient vulgariser le dialogue social et l'expliquer simplement. Nous les avons incitées à le suivre. Nous souhaitons ensuite faire des points réguliers d'information sous forme de vidéos : c'est un format qui marche bien ! Et pourquoi pas investir des joueuses pour qu'elles l'expliquent à d'autres joueuses. Nous allons évidemment profiter des réunions auprès de l'ensemble des effectifs professionnels lors des périodes de préparation pour informer et parler du contenu de l'accord. Toutes auront accès au texte dès la signature, mais on reconnait que pour les non initiées, cela peut être un peu difficile à appréhender. C'est pour cela que nous souhaitons le vulgariser.

Je félicite également nos 3 structures de l'innovation de communication du dialogue social avec la création du compte twitter @DihaneHandball : belle création et un succès dans le lancement !

Laurent Bezeau (LB) :
Je suis très heureux de la signature de l'accord collectif. Cette négociation collective a débuté il y a bien longtemps dès 2003 (déjà avec Christophe Marechal) et nous avions entrepris cette route conventionnelle pour définir un statut du joueuse un statut des entraîneurs, au service de la structuration des clubs. Il a fallu patienter finalement 18 ans (une majorité). 2003 était un peu trop tôt par rapport au développement des clubs. 2021 est une belle année pour l'odyssée du dialogue social du handball professionnel féminin

7Master, depuis sa création en 2004, avait déjà pour ambition de regrouper les professionnels qui exercent dans le handball féminin. Depuis 2016, le groupement s'est progressivement installé comme une évidence pour les entraîneurs ou ceux de la formation. Cet accord collectif prouve que le groupement permet d'avoir justement des garanties collectives plus adaptées à leurs réalités que celles de la CCNS.

Avec cette grande première dans le sport féminin, quels sont notamment les enjeux pour la professionnalisation des acteurs et la structuration des clubs de handball féminin ?

LB :
Généralement, un accord collectif disciplinaire apporte des avantages qui sont en principe plus favorables que la convention collective de branche –la CCNS (contrats CDDS, effectif d'emplois, prévoyance, rémunération et classification, congés, temps partiel, etc.). Ces nouveaux droits conventionnels individuels peuvent avoir un impact mesuré sur le budget du club employeur.
Mais au-delà de cet impact, cet accord collectif est un réel outil de professionnalisation des acteurs, de structuration des clubs et de régulation de la compétition et d'une plus « juste » concurrence sociale.
Enfin, 7Master est persuadé que la CCHFP est un outil du projet club et sa politique sportive
En l'absence de dialogue social, les mesures retenues seraient peut-être plus complexes à imposer aux joueurs et aux entraîneurs de manière unilatérale.
La négociation collective entre les 3 partenaires professionnels est gage de régulation, de l'intérêt partagé et collectif et a pour ambition de concourir au développement économique de notre secteur d'activité tout en étant adapté à l'économie générale des clubs.
Le dialogue social est le garant de l'équité des acteurs du championnat LBE. C'est une vision collective du handball professionnel féminin

Quelles sont les avancées marquantes pour les professionnels de l'entraînement et de la formation ?

TA :
Avant d'énumérer les avancées essentielles, il faut mettre en avant le nombre important des entraîneurs et des professionnels de la formation concernés par cet accord. En effet, c'était important pour 7Master que tout le staff de l'équipe professionnelle ainsi que l'encadrement sportif du CFCP soient unis également par les avancées conventionnelles comme ils le sont au quotidien dans leur club.

LB :
Il est certain que la structuration des staffs va concourir à la réalisation du projet sportif et donc du projet club.
Ainsi, la structuration minimale des clubs par l'emploi est un des enjeux stratégiques du dialogue social, permettant d'adapter la structuration progressive de tous les clubs. Actuellement, la politique d'emploi conventionnel se définit par l'entraîneur principal 8 joueuses à temps plein en CDD Spécifique.
Avec le passage à 14 clubs du championnat LBE et la Coupe de France Elite avec les clubs de D2F crées cette saison, les matches en Coupes EHF et les cadences des joueuses internationales, les déplacements nécessitent du repos pour les joueurs et plus de compétence dans le staff sportif.
La densité de l'effectif permettant la rotation est donc un enjeu pour les clubs car il concourra au spectacle sportif.
Les clubs professionnels de handball comme un très grand nombre d'entreprises du secteur du sport professionnel, du sport en général, de l'évènementiel, des loisirs et de la culture subissent un sérieux ralentissement. En effet, la non-réalisation des prestations des partenaires et des sponsors comme l'absence de spectateurs et donc de billetterie font que des clubs sont en pause dans leur développement, voir en sursis depuis mars 2020. Les dispositifs de soutien mis en place par l'Etat ont fortement contribué à atténuer les effets de cette crise sanitaire devenue économique.
Ainsi, l'impact de la crise sur les clubs aurait pu ne pas être propice à la création de nouveaux droits collectifs ou individuels pour les entraineurs et joueuses salariées. Et pourtant, tous les partenaires professionnels ont collectivement décidé d'investir dans un outil de relance de notre secteur d'activité.
Par ailleurs, les dispositions conventionnelles pour les entraîneurs et pour les joueuses agiront automatiquement dans un second temps sur les autres salariés du club notamment les collaborateurs administratifs et en charge du développement du club.

Par la signature de cet accord collectif, la LFH peut-être un facteur d'attractivité au niveau national et de rayonnement face à ces concurrents européens ?

LB :

La réussite et l'aboutissement de l'accord collectif peuvent avoir des impacts positifs sur l'ancrage du handball féminin et de son orientation professionnelle pour les jeunes. Désormais, il sera possible de présenter le cadre social d'un entraîneur professionnel aux entraîneurs en formations dans les différents niveaux des TFP, ou pour une joueuse professionnelle aux futures joueuses dans les Pôles ou dans les Centres de Formation.
Ce serait ainsi un outil d'orientation des jeunes joueuses en formation par le taux de professionnalisation dans notre secteur.

TA :
Un autre impact positif pourrait permettre à la LBE d'être attractif rayonner aller au-delà des frontières. Par exemple, une joueuse exerçant à l'étranger dont le recrutement pourrait être une plus-value sportive dans un effectif d'un club et donc du championnat LBE, pourrait choisir l'emploi dans un club français car il garantit une stabilité financière et un cadre social tout en ayant une compétitivité sportive renforcée du championnat.
En miroir, cet accord collectif doit permettre de conserver les meilleurs talents dans les clubs français de LBE.

LB :
La convention collective du handball professionnel féminin est aussi au carrefour du développement du Championnat LBE et du projet de la LFH, permettant ainsi de concilier la compétence des partenaires professionnels qui énoncent des règles sociales et celle de l'instance sportive LFH qui définit des règlements. Or, ces deux créateurs de normes doivent avoir le même objectif notamment en lien avec la régulation et l'équité sportive.

La signature de cette convention collective du handball professionnel féminin est la première étape : quelles sont les prochaines ambitions de 7Master ?

TA :
Après cette très belle naissance, le dialogue social du handball professionnel féminin a un avenir dégagé

Evidemment, il faudra développer des actions collectives plus proche de tous clubs, entraîneurs et joueuses. La communication et les échanges seront nécessaire dans tous les clubs Il faudra les informer pour qu'ils puissent s'en imprégner et le mettre en œuvre au niveau de l'entreprise club. En effet, il y aura la déclinaison de ce dialogue social aux entreprises à travers le Comité Social et Economique.
Enfin, l'opportunité d'élargir le champ d'application aux clubs, aux entraîneurs et aux joueuses de D2F sera une ambition et puis il sera aussi l'opportunité pour 7Master, AJPH et UCPHF d'accompagner une fois la Fédération

LB :
En complément de Thierry, 7Master pourrait aussi envisager de proposer des actions de formation et développement de compétences, d'anticipation à la gestion du parcours professionnel des entraîneurs. En effet, 7Master observe que le métier d'entraîneur depuis 2 saisons sportives une précarité plus importante. C'est un signal de l'évolution professionnelle et 7Master doit aussi la prendre en compte pour pouvoir donner des outils visant à équilibre la vie personnelle la vie familiale tout en prenant en compte la passion de l'activité professionnelle. Tous ces éléments permettront aux entraîneurs et aux acteurs de mobiliser toute leur énergie au projet du club et à leurs missions.

INTERVIEW DE NOTRE MARRAINE : MARIE-GEORGE BUFFET

Près de 21 ans, après les premières assises nationales, quel est votre regard sur l'évolution de l'enjeu « Femmes et Sport » ?

Mon regard se porte tout autant sur le chemin parcouru que sur le chemin qu'il nous reste à faire. Il y a indéniablement une amélioration ces deux dernières décennies, du fait de l'action des pouvoirs publics, du mouvement sportif et surtout de la société. Le sport ne se situe pas en dehors, il évolue comme évoluent les autres champs.

Plus le droit des femmes avance, plus il avance dans le sport, nous l'avons vu avec le mouvement de libération de la parole des femmes victimes de violences, qui a touché aussi le sport.
L'importance du respect de l'éthique dans le sport est également un impératif qui s'est renforcé au fil des années et sous l'impulsion même des femmes et des hommes du mouvement sportif, et vous me permettrez de citer une personne qui a beaucoup œuvrer dans ce sens, Joel Delplanque.

Depuis 20 ans, le sport féminin a gagné en visibilité, en popularité. Les diffuseurs se rendent compte que le sport féminin fait aussi de belles audiences et plus il est visible, plus les jeunes filles peuvent s'identifier, plus elles pratiquent. Les clubs ont aussi été moteur de cette montée en puissance, en ouvrant de plus en plus de sections féminines.
Cependant, il reste beaucoup de choses à faire. Les filles pratiquent moins le sport que les garçons et on en perd beaucoup trop à l'adolescence. Il y a des sports qui restent beaucoup moins accessibles que d'autres.

Il y a des freins à la pratique, spécifique aux femmes, qu'il faut absolument lever, ça passe par les infrastructures, par la place du sport accordée à l'école, dans le secondaire et à l'Université, qui n'est pas satisfaisante.
Jusqu'alors, les professionnelles et les acteurs du sport féminin sont moins reconnus également, leurs conditions de travail ne sont pas les mêmes, car l'économie n'est aussi pas la même.

Il y a des freins importants mais nous finissons toujours par les lever, je soutiens activement depuis plusieurs mois par exemple la création de licences professionnelles féminines pour le cyclisme, ce n'est pas simple mais, grâce à la pugnacité de personnes comme Marion Clignet, on vient d'y arriver.

Que représente pour vous la signature de la première convention collective du handball féminin, pour le sport professionnel féminin ?

C'est une excellente chose car cela permet de structurer la profession, mais surtout d'offrir une protection aux sportives et aux entraîneurs-euses. Je suis, comme vous le savez, extrêmement attachée à la protection des salarié.es et cela passe par une structuration des métiers dont la convention collective est un élément essentiel. L'athlète comme l'encadrement sportif ont besoin de protection pendant leur carrière mais aussi après, pour leur reconversion ou leur avenir professionnel. Peu importe le salaire, la médiatisation, chaque sportive et sportif ou entraineur de ce niveau est un ou une salariée qui, en face des devoirs dont il s'acquitte, doit bénéficier de droits. Plus généralement, je milite pour une place plus grande des athlètes et des entraîneurs dans les instances de décisions.

Parmi les thèmes de la structuration des clubs par l'emploi, du développement par la formation professionnelle continue, de la protection sociale et de prévoyance des actrices et des garanties collectives salariales, quel est celui que vous retenez le plus ?

Il est compliqué de hiérarchiser, tout est important. J'ai un attachement particulier à la protection sociale et de prévoyance, comme je le disais plus haut. Mais la formation professionnelle continue est tout aussi importante, car une carrière c'est court et penser le lendemain ne peut être de la seule responsabilité de l'athlète ou de l'entraîneur.

Par ce succès collectif de l'UCPHF 7MASTER et AJPH, le dialogue social est-il incontournable pour favoriser le développement du sport féminin en complément du cadre général défini par l'Etat et par les fédérations sportives ?

Une nouvelle fois, le sport est un élément au sein de la société et donc, comme dans la société dans son ensemble le dialogue social et la construction des normes par les partenaires professionnels est extrêmement importante. L'Etat doit évidemment fixer le cadre, les fédérations aussi, mais les choses sont beaucoup plus efficaces quand elles sont construites avec les athlètes et les entraineurs, organisés, pour faire valoir leurs intérêts.
Je salue donc ce succès, permis par le groupement des entraîneurs et entraineuses, les clubs professionnels et les athlètes.

FOCUS LE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DU HANDBALL PROFESSIONNEL FÉMININ DANS LA PRATIQUE :

Si aucun texte autre que la Convention Collective Nationale du Sport (CCNS) ne venait réguler et encadrer l'activité spécifique du handball professionnel féminin, plusieurs exemples faisaient néanmoins figures de bonnes pratiques dans le milieu.
La Convention Collective du Handball Professionnel Féminin viendra harmoniser, encadrer, réguler et participer au développement des pratiques au sein de la discipline.

- **Côté club : Mise en œuvre du dialogue social au sein du club de la JDA Dijon Handball au travers du Comité Social et Economique.**
- **Côté joueuses : Gérer une grossesse quand on est sportive professionnelle. Exemple de Siraba Dembélé-Pavlovic.**
- **Côté entraîneurs : Développement des compétences métier de l'entraîneur professionnel. Exemple de Christophe Cassan, entraîneur de l'Equipe de Fleury Loiret Handball.**

CÔTÉ CLUB : MISE EN ŒUVRE DU DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DU CLUB DE LA JDA DIJON HANDBALL AU TRAVERS DU COMITÉ SOCIAL ET ECONOMIQUE

Le club de la JDA Dijon comprend une section basket (Jeep Elite) et une section handball (Ligue Butagaz Energie). C'est un fonctionnement atypique avec des salariés dédiés à chaque structure mais aussi des services supports communs. Afin de faciliter la circulation de l'information, le club attache beaucoup d'importance à sa communication interne. Clément Forgeneuf, Vice-Président en charge du handball professionnel féminin, nous parle de la mise en œuvre du dialogue social au sein du club et notamment, du Comité Social et Economique (CSE).

Le club a mis en place en décembre 2019 un CSE pour chaque structure, sur le fondement des dispositions légales applicables. Le Comité de Direction du Club, représenté par un Directeur Exécutif, fait le lien entre le CSE et la Direction du club.
Une élection a eu lieu au sein de chaque entité. Un protocole préélectoral commun a été négocié avec les organisations syndicales représentatives. Plusieurs salariés se sont portés candidats dans chaque discipline ce qui permet aujourd'hui d'animer ce CSE.

Le club de la JDA Dijon porte une attention particulière à une bonne communication interne et à l'écoute de chacun, afin d'optimiser le fonctionnement de cette structure particulière. Le dialogue social existe depuis plusieurs années et la mise en place du CSE a permis d'accentuer ces échanges. Ainsi, depuis sa création, le CSE a été consulté sur de nombreux sujets comme l'organisation des congés, le recours à l'activité partielle en période de crise sanitaire ou encore la mise en place d'un plan d'intéressement pour l'ensemble des collaborateurs.

CÔTÉ JOUEUSES : GÉRER UNE GROSSESSE QUAND ON EST SPORTIVE PROFESSIONNELLE. EXEMPLE DE SIRABA DEMBÉLÉ-PAVLOVIC

L'ailière gauche internationale française Siraba Dembélé Pavlovic revient pour nous sur la gestion de sa grossesse lorsqu'elle était salariée du club de Toulon St Cyr Var Handball.

« il y a eu selon moi 3 aspects importants dans la prise en charge de ma grossesse : un aspect mental, financier et médical lié à ma reprise » indique Siraba.
- L'aspect mental, décisif avant, pendant et après la grossesse d'une joueuse. Comment le club va-t-il le prendre ? Quand l'annoncer avant ou après de tomber enceinte ? va-t-on me mettre au placard ? va-t-on me mettre la pression pour que je revienne au plus vite, voici des questions qui viennent régulièrement à l'esprit des joueuses souhaitant se lancer dans un projet maternité. Siraba explique : *« J'ai partagé mon projet d'avoir un enfant avec le club avant de tomber enceinte. Mais il est évident qu'on ne maitrise pas tout et donc j'étais incapable de leur donner une date. L'annonce a bien été accueillie, je n'ai ressenti aucune animosité, ni volonté de me mettre à l'écart.*
Durant ma grossesse également j'étais souvent avec l'équipe, j'essayais de participer à la vie du club. Ça m'a semblé important. Après ma grossesse, je n'ai pas non plus reçu de pression pour revenir plus vite, d'ailleurs c'était l'inverse, le médecin a dû me freiner un peu (rires). »
-L'aspect financier : Auparavant avec la CCNS, la seule obligation était de maintenir le salaire lors des trois premiers mois d'arrêt de travail (l'employeur venait compléter les indemnités journalières de la sécurité sociale), mais ensuite il n'y avait aucune obligation et les IJ sont dégressives. Cependant pour Siraba, le club est allé au-delà de ses obligations *« Pendant mes mois d'arrêt je n'ai pas souffert de perte de salaire. Le club, alors qu'il n'en avait à l'époque pas l'obligation, a pris en charge le complément de salaire grâce à un contrat de prévoyance qui a permis d'anticiper cela ».*
-**L'aspect médical :** *« Le staff médical m'a suivi concernant ma reprise d'activité. Le préparateur physique du club m'a accompagné durant ma grossesse et après, a adapté mes entrainements etc. »* précise Siraba Dembélé.
L'ailière gauche, capitaine de l'équipe de France conclut : *« Ces trois facteurs m'ont permis de vivre une grossesse sereine et de revenir à mon niveau sans stress. »*

CÔTÉ ENTRAÎNEURS : DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES MÉTIER DE L'ENTRAÎNEUR PROFESSIONNEL. EXEMPLE DE CHRISTOPHE CASSAN, ENTRAÎNEUR DE L'EQUIPE DE FLEURY LOIRET HANDBALL.

"Nous avons une vision commune avec les dirigeants du club. L'entraîneur est un métier dont les compétences sont en constante évolution.
Le club est une entreprise de spectacle sportif, dont les enjeux de médiatisation et d'image sont de plus de plus essentiels dans le handball féminin. Ainsi, il y a 3 ans, par l'intermédiaire d'un partenaire du club, le club a organisé une formation de Média Training.
J'ai pu me former mieux percevoir et comprendre les attentes, les contraintes des media (TV, presse écrite, web, radio) et ainsi formuler efficacement mon message et celui du club dans les médias lors des interviews et des conférences de presse.
Le métier d'entraîneur professionnel impose qu'il soit en observation sur l'évolution du jeu et notamment lors des plus grandes compétitions internationales de Handball.
Ainsi, après avoir présenté un projet, le club a co-financé mon séjour d'observation du Championnat du Monde Féminin de Handball en 2019 à Tokyo. L'opportunité d'observer les joueuses, les systèmes de jeu des entraîneurs, l'arbitrage, l'organisation générale lors de l'une des compétitions les plus élevées de notre sport est un atout majeur pour l'adapter à mon projet de jeu et le partager avec les dirigeants et le Manager Général dans le projet club."

MOT DE LA FIN : ET MAINTENANT ?

La signature de cette convention collective du handball professionnel féminin marque une avancée majeure pour le handball et pour le sport féminin en général. Les partenaires professionnels du handball féminin ont montré leur maturité pour réussir ensemble ce challenge qu'aucun autre sport français n'a réussi à faire avant nous.
Nous n'en sommes qu'au début de l'aventure car nous allons maintenant faire vivre cette convention et animer le dialogue social au sein de notre discipline. Beaucoup de défis nous attendent pour faire grandir ensemble le handball professionnel féminin, avec la volonté permanente de s'intéresser au bien-être de ses acteurs.
Vous l'avez compris, le champ d'application est réservé à ce jour à la première division féminine de Handball uniquement. Pour autant, les projections s'inscrivent déjà vers l'élargissement de ce champ d'application.
En effet, les clubs et les acteurs de Division 2 féminine ont montré ces derniers mois leur volonté forte d'être considérés comme de véritables clubs professionnels, évoluant dans un championnat professionnel. Ces clubs devraient rejoindre l'UCPHF dès la saison prochaine, les entraîneurs sont déjà réunis à travers de 7Master et les joueuses quant à elles sont informées par l'AJPH par le biais d'un réseau de référentes équipe D2F. Nous allons nous atteler à travailler sereinement avec tous les acteurs de ce championnat, sur une extension et une adaptabilité de la convention collective à leur économie, dans un objectif de développement et de structuration du handball professionnel féminin dans sa globalité.
Cette convention collective est une première marche essentielle et un outil de structuration majeur pour notre discipline mais également pour la Ligue Féminine de Handball. Le développement et le renforcement de notre ligue est une volonté partagée entre toutes les composantes étant à l'initiative de cette convention collective.
Et si cette convention collective du Handball était une première étape vers une Ligue féminine renforcée et autonome ? Nous l'espérons !
Malgré le contexte sanitaire et économique encore incertain, l'année 2021 marquera à jamais la naissance de Dihane. Nous l'accompagnerons tout au long de son existence que nous espérons la plus riche et la plus longue possible.

Progression sociale, médiatisation, emploi, formation, intégrité, autant d'outils et de garanties au service de l'attractivité du handball féminin.

CONTACTS

UNION DES CLUBS PROFESSIONNELS DE HANBDALL FÉMININ (UCPHF)

Pierre Pradeau
Directeur
pierre.pradeau@ucphf.fr
+33 6 85 22 04 74

ASSOCIATION DES JOUEUR(SE)S PROFESSIONNELS DE HANDBALL (AJPH)

Benoît Henry
Directeur
Benoit.henry@ajph.fr
+33 6 30 35 38 49

Anne-Laure Michel
Responsable communication et développement
annelaure.michel@ajph.fr
+33 6 07 94 76 38

GROUPEMENT DES ENTRAINEURS ET DES PROFESSIONNELS DE LA FORMATION DE HANDBALL (7MASTER)

Thibaut Dagorne
Délégué général
t.dagorne@7master.com
+33 6 26 58 38 69

UCPHF

MASTER
ENTRAÎNEURS HANDBALL