



## Procès-verbal du Comité Directeur 26 février 2021- Visio conférence

---

**Présents :** AURAMBOUT Stéphanie, BOUSSUGE Martine, CORDURI-DAVIET Valérie, GALLET Bernard, HARENT Eliane, KERNEIS Hervé (en cours de réunion), LEVARLET Christian, MOREAU Florian, MOREL Carine, PEAN Patrick, RIPERT Alain, SCHUTTERS Thierry, STOFFER Françoise

**Excusés :** COLOMBANI Frédéric, UROZ Frédéric

**Absent :** COURTOIS Eric

**Participant :** CADEI Franck, DAUMUR Stéphanie (en début de réunion / CSE), MALFONDET Gilles, JACQUET Pascal (partie formation), RENAUD Christine

### Préambule

La réunion est ouverte à 19h00, sous la présidence d'Alain RIPERT.

Nous avons le regret d'apprendre les décès de :

- M. Jacky Garçin, trésorier de l'ex-ligue Dauphiné Savoie et du comité de Haute-Savoie, durant un certain nombre d'années,
- M. Georges Poitrasson, très impliqué dans l'ex-ligue du Lyonnais

La ligue AURA présente ses sincères condoléances aux familles.

### CSE

A la suite du dernier mail de M. MANI aux membres du BD concernant le CSE, Stéphanie DAUMUR-JULIEN qui fait partie du Service Juridique et Règlementation, a été invitée afin de préciser certaines informations concernant le fonctionnement du CSE. Pour rappel, ses domaines de compétence sont : les RH et les volets juridiques qui s'y réfèrent.

Stéphanie tient à rappeler que M. Mani est délégué syndical et a été élu par les salariés de la ligue en tant que titulaire du CSE et qu'à ce titre, les seules missions à mener sont les réunions du CSE, une fois par mois, l'assistance des salariés sur demande et les négociations avec l'employeur dans le cadre du dialogue social.

L'état de santé de M. Mani permet la continuité de l'exercice de ses mandats conformément à un avis médical (heures de délégation : 32 heures et réunion du CSE).

L'envoi de multiples messages sort de ses prérogatives. Tout questionnement ayant trait au CSE pourra trouver une réponse au cours du prochain CSE si les questions sont posées avant la réunion. En effet, l'institution représentative du personnel transmet des éléments une fois par mois avant la réunion ; nous pouvons également transmettre des éléments pour avis ou information. Lors de la réunion, les sujets sont débattus. Les réponses sont consignées par l'employeur dans un registre.

Les invectives autres que dans ce cadre polluent la vie de l'association et ne portent aucun fruit car un dialogue en dehors du temps imparti est rarement couronné de succès.

Certaines questions sont posées :

- Y-a-t-il un devoir moral de remonter les questions des salariés ?  
Oui, les élus sont les représentants des salariés et à ce titre, seules leurs préoccupations doivent faire l'objet de sujets.
- M. Ali Mani peut-il participer aux réunions salariées ?  
Ali serait présent au titre de sa qualité de salarié. Compte tenu de son arrêt de travail, son contrat étant suspendu, il n'est actuellement pas convié. Au titre de ses mandats d'élus, il n'est pas convié car nous faisons le choix de la proximité et de l'écoute directe.
- De quels moyens, quelles actions dispose-t-on si M. Ali Mani ne remplit pas son rôle tel qu'il est attendu ?  
Cela reste une possibilité : faire un signalement par la ligue, mais aussi par les salariés s'ils ne se sentent pas représentés.

Dans un premier temps, nous sollicitons les élus afin que le cadre soit respecté : les échanges représentant(s) de l'employeur / CSE doivent se faire lors de la réunion mensuelle du CSE et par aucun autre moyen à aucun autre moment. Nous évoluerons dans un second temps sur le contenu qui pourrait être plus constructif lorsque chacun aura bien intégré son rôle et sa place.

## Formation collective

Pascal Jacquet, invité sur ce point, présente deux collègues Mme Langlois et M. Pannetier, qui ont fait une étude pour donner suite aux différents points remontés par le questionnaire Qualité de Vie en Travail mis en place en 2020.

Les deux consultants présentent leur cursus et le process mis en place après échanges avec Pascal Jacquet concernant les attendus de la ligue.

Le positionnement est le suivant :

1. Une posture bienveillante et ancrée dans la réalité du client :  
Connaître suffisamment le « métier » du client pour comprendre les aspects opérationnels des problèmes soulevés
2. Un regard aussi centré sur les éléments porteurs et rassembleurs :  
Savoir apprécier les points forts d'une Organisation est un point de passage pour travailler également les points d'amélioration

Après étude des retours du QVT, ce qui a été compris :

- Difficulté à s'organiser et à structurer son temps
- Difficulté à se limiter à sa fiche de poste et à ne pas répondre à tout
- Sentiment d'être « contrôlés »
- Une culture interne de collaborateurs peu habitués à une structure hiérarchique
- Une structure associative avec un organigramme actualisé (2020-2024) : un CA, un bureau directeur, 2 Directions (générale et technique), 8 services et 3 commissions
- Le départ d'une directrice qui est restée 15 mois

- Le recrutement d'une nouvelle directrice dont l'arrivée est prévue dans les semaines à venir
- 3 entités qui fusionnent pour ne former qu'une ligue AURA avec une surface d'intervention grande comme l'Autriche, et des comités départementaux
- La création d'une IRP (Instances Représentative du Personnel) conséquence de la fusion
- Administrateurs et salariés ont à vivre cette transition pour activer le changement
- Des salariés amenés à faire évoluer leurs pratiques professionnelles : faire du reporting, rendre compte, gérer les heures supplémentaires, gérer les coopérations dans des agendas plus contraints

Afin de voir quelles propositions peuvent être faites, trois questions ont été envoyées aux salariés :

1. Pouvez-vous vous présenter en quelques lignes avec, en particulier, vos 2 ou 3 principales missions (votre cœur de métier)
2. Pensez aux situations professionnelles que vous rencontrez fréquemment : quelles sont vos difficultés ou les situations pesantes qui se présentent à vous ? Qu'est-ce qui aide ou freine votre organisation et Gestion du Temps ?
3. Imaginez : Nous sommes à la fin de la formation. A quoi voyez-vous que ce parcours vous a été utile ?

Sur les 19 salariés, 13 personnes ont répondu, ce qui représente un chiffre relativement bon.

A la suite des interviews, il apparaît 3 métiers.

Ces questions permettent d'avoir les retours principaux suivants :

- Gestion du temps
- Stratégie et management

La proposition serait d'effectuer :

- 3 demi-journées, avec un groupe de 10 salariés maximum,
- Avec les thèmes suivants : périmètre de responsabilité, Missions-activités, gestion des priorités, lois du temps, échanges de bonnes pratiques, bilan temps, modalités de gestion du temps en télétravail

Des propositions complémentaires sont proposées.

Questions :

- Reconnaissance par l'AFDAS  
Mme Langlois est certifiée jusqu'au 31/01, et doit relancer son dossier ; une autre solution serait de passer par Carine Morel
- Quel délai de décision, de manière à laisser les consultants s'organiser ?  
Un CA a lieu le 12 mars ; la réponse sera apportée dans la foulée
- Quelle information auprès des salariés ?  
Lors de la prochaine réunion des salariés, le 15 mars, et en complément dans le compte-rendu du Comité Directeur de ce soir

## Validation du compte-rendu du BD du 3 février 2021

Le compte-rendu est proposé au vote : aucune abstention, aucun contre. Le compte rendu est adopté.

## Candidature au CROS

Christian Levarlet se présente pour la présidence du CROS dont l'élection aura lieu le 10 avril prochain, pour un 3<sup>ème</sup> mandat. La liste a été remaniée.

La candidature est soumise en Comité Directeur : aucune abstention, aucun contre. Elle est donc validée. Le dossier sera signé et renvoyé.

Christian postule aussi le poste sur la conférence générale des sports ; 3 candidats ont pris position.

## Activité Partielle

La question soulevée concerne la réduction de l'activité. A ce jour, la situation est une baisse réelle d'activité par manque d'activité sur les terrains, une restructuration des interpôles et des détecteurs. Toutefois la baisse d'activité n'est pas identique pour tous.

Pour rappel, l'activité partielle mise en place en février et mars l'a été en concertation salariés / élus référents.

A ce jour, certaines activités pourraient reprendre en partie par le biais du Beach handball avec la mise en place de 17 sites sur le territoire. Un macro-planning a été demandé à Bruno Geoffroy afin de connaître le volume d'activité des différents salariés ainsi que la période sur laquelle ils seraient sollicités.

Il est important que chaque commission traite les activités essentielles et mette de côté les activités qui ne peuvent pas être traitées ou qui n'ont pas de sens aux vues de la situation sanitaire ; cela doit être fait en fonction des objectifs à atteindre.

Concernant les mois d'avril et de mai, la situation sera examinée à nouveau en mars, après les différentes annonces gouvernementales et fédérales.

Pour information, à ce jour et avec le contexte actuel, la FFHB a mis ses salariés en congés.

*Christian Levarlet ayant une autre réunion nous quitte.*

*Hervé Kerneis, ayant été retenu par son activité professionnelle, nous rejoint.*

## Plan de reprise de la FFHB

La FFHB travaille sur son plan de reprise et devrait le valider le 5 mars 2021 : une communication est prévue le 8 mars. Il faudrait que nous harmonisions notre démarche avec celle de la FFHB.

Les actions mises en place et celles qui sont envisagées à destination des licenciés, ne permettront pas d'être à l'équilibre.

Alain Ripert appelle chaque commission à faire, individuellement et collectivement, un effort sur ses budgets et de bien prendre en compte tous les éléments du contexte actuel (actions possibles et

raisonnables à effectuer, réussite des projets, ...). Les budgets ne peuvent pas être construits comme si la saison était une saison classique. Chacun doit être au plus proche de la réalité afin qu'il n'y ait pas d'arbitrage à effectuer.

Le bilan 2020 est positif grâce au second semestre 2019 et au nombre de licenciés lors de la reprise en septembre 2019 (les bilans d'une saison sont faits avec les recettes et les dépenses du second semestre A-1 et du premier semestre A).

Les dépenses ont été moins élevées (stages, MAD, frais de déplacements, interpôles, interligues, ...), mais à contrario les recettes l'ont été également et de manière moindre. Aucun évènement de type Golden League n'a pu se mettre en place.

L'aide apportée aux clubs se monte à ce jour à 169 000 €.

*Patrick Péan, nous quitte ayant d'autres obligations.*

## **Pacte de développement**

Le pacte de développement, sous forme de conventions (entre le territoire et la FFHB) et non plus sous forme d'un contrat de subventions. Il sera sur trois piliers :

1. Le PPF féminin, le PPF masculin et le PPF arbitrage, prioritairement sur l'excellence avec une perte du financement actuel via l'ANS
2. Le second pilier sera l'accompagnement à l'emploi sous la forme de l'apprentissage. A l'heure actuelle nous avons déjà 41 apprentis et nous devons mettre en place une politique de formation par l'apprentissage, action qui devra sans doute être prioritaire ; axe qui sera aussi en lien avec l'ANS.
3. Le 3ème pilier, qui portera sur un projet spécifique du territoire.

Ces 3 piliers devront être suivis de près avec des tableaux de bord précis, des critères de réussite, et en direction des licenciés. La mise en paiement ne sera effectuée des lorsque que les objectifs seront atteints. Le versement ne sera pas automatique.

Il n'apparaît plus de pilier spécifique au Service Aux Clubs : le territoire doit décliner ses projets. L'enveloppe globale reste constante pour 2021. Ces projets devront être sur l'année N à l'année N+1 de la mandature.

Nous ne savons pas si nous aurons la visite d'élus de la FFHB afin d'échanger sur le sujet.

A l'heure actuelle, la commission d'arbitrage est inquiète car il n'y aucune vision des projets de la CNA et peu d'information.

## **PLANS DE RELANCE**

Il existe 3 plans de relance :

- L'un mené par Pascal Jacquet, avec des actions déjà mises en place
- L'un mené par Stéphanie Aurambout et Franck Robert
- Le dernier par Patrick Singla qui lance une réunion concernant le milieu scolaire

Toutes les actions se poursuivent, pour autant il serait souhaitable qu'une coordination soit mise en place afin qu'une présentation soit faite pour le CA du 12 mars 2021.

Un guide a été envoyé concernant toutes les aides possibles pour les clubs : une action de mise en évidence pour rediffusion doit être faite (pour action service communication), ainsi qu'un autre plan de communication quant à la situation.

Le mode de communication doit évoluer et ne pas se contenter de faire de la transmission mais mettre en évidence les points importants.

Nous sommes toujours en attente de décision concernant l'arrêt des compétitions et le gel des niveaux de jeu amateurs ; différentes formes de reprise sont prévues : chacune devrait prendre une forme modulable sans pouvoir contenir des rencontres de compétition.

Concernant les ayant-droits, la tendance sur le territoire est au maintien des équipes actuelles sous réserve de leur engagement. Une réflexion sera à mener avec les clubs concernés puis les techniciens et représentants des bassins afin de pallier les désistements le cas échéant.

Une ou des proposition(s) générique(s) doit/doivent être faite pour le prochain CA afin d'informer les clubs si l'arrêt des compétitions est annoncé le 8 mars prochain. Nous contacterons ensuite les clubs afin de connaître leurs intentions (possibilité ou volonté de reprendre).

L'agenda sur le territoire dépendra de la période de réathlétisation et de l'accès aux salles.

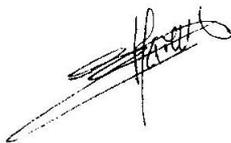
## DIVERS

Le mini-bus de Clermont doit faire l'objet d'un devis portant sur une révision importante ; dès que celui-ci sera effectué, il sera envoyé.

Concernant le conseil territorial, aucun texte n'a été communiqué, les objectifs n'ayant pas tous été fixés : la prochaine réunion est prévue le 3 mars 2021.

**Fin de la réunion à 21h30**

Eliane HARENT, Secrétaire Générale



Alain RIPERT, Président

