



Procès-verbal du Bureau Directeur 11 janvier 2021- Visio conférence

Présents : AURAMBOUT Stéphanie, CORDURI-DAVIET Valérie, COURTOIS Eric, GALLET Bernard, HARENT Eliane, PEAN Patrick, RIPERT Alain, STOFFER Françoise

Excusés : KERNEIS Hervé, MOREL Carine

Absent : COLOMBANI Frédéric

Invité : DEFOUR Jean-Pierre (représentant des comités)

Participant : 3 CTS - CADEI Franck, MALFONDET Gilles, RENAUD Christine,

Invités : BARATA Paula (membre du BD FFHB en charge des relations FFHB/Ligue comité), SCHUTTERS Thierry (président CTA)

Collaborateurs Invités et présents : ARDAIN Sophie, BOUSSUGE Pierre-Yves, CHASSON Isabelle, FAYOLLAT David, LARUE Benoit, REAULT Jérémy, SOUPIROT Philippe, THIEBAULT Boris

Collaborateur Invités et absent : Bruno Geoffray

Introduction

La réunion est ouverte à 18h30 sous la présidence d'Alain Ripert.

Une pensée particulière à Pierre Martoia qui nous a quittés ce week-end, ainsi qu'à sa famille.

Alain Ripert présente ses meilleurs vœux à tous et remercie les salariés invités qui se sont libérés sur ce temps du BD.

À la vue de la crise sanitaire actuelle, nous risquons d'être confrontés à un nouveau confinement ou des restrictions sanitaires plus restrictives (couvre-feu) ; en lien avec cette situation, les interpoles féminins prévus à Bourg-de-Péage pourraient être annulés : une décision sera prise en fin de semaine.

Présentation de l'organigramme

Un travail a été fait en amont et a pu être présenté dans sa version de travail au cours d'une réunion DTR. Le but est de pouvoir présenter de manière plus claire les positions :

- Des élus référents sur chaque service / commission
- Le/ la salarié(s) en responsabilité sur chaque service / commission
- Le cadre d'état référent sur chaque service / commission
- En étant sur un triptyque élu / salarié cadre / CTS

Ce travail n'avait pu être fait sur la mandature précédente, au vu du nombre de dossiers à traiter, mais est nécessaire afin de :

- Décliner les responsabilités de chaque salarié en lien avec son statut
- Être plus opérationnel envers le BD et la DTR
- Répondre aux sollicitations d'organismes externes

Cet organigramme ne décline pas sur cette présentation l'ensemble des salariés. Certains demandent s'il est possible de pouvoir tous les afficher. Une réflexion peut être faite sachant que certains salariés sont sur plusieurs service / commission et que le travail effectué entre toutes les personnes est transverse.

Le niveau de responsabilité et de délégation est souvent fait naturellement mais nécessite d'être décliné, afin d'être plus efficace.

Les travaux suivants seront pour chaque service / commission de déterminer le niveau de délégation (administratif, financier, ...), gestion de budget, circulation des documents, gestion documentaire, ... afin de décliner sa structure organisationnelle et fonctionnelle ; en résumé, il faut indiquer qui est responsable de quel sujet et de quelle (s)personne(s). Il faut décliner un organigramme complet pour chaque service et commission.

Le sujet du référent de chaque site est évoqué : ce qui était précédemment, n'est sans doute plus applicable. Faut-il avoir un référent par site, sur quel sujet ; un référent global sur d'autres.

Objectif : validation de cet organigramme général et spécifique de chaque service et commission pour le prochain CA (26 février 2021).

Durant les congés de fin d'année, nous avons signé une promesse d'embauche pour le poste de Directrice Générale des Services : la prise de fonction est prévue pour début avril 2021.

Suite du QVT

L'exploitation du QVT a fait ressortir deux points :

- Formation collective (travailler ensemble de manière transverse, en priorisation...). Pascal Jacquet propose le processus suivant :
 - Chaque salarié sera contacté par mail et aura à répondre à un questionnaire
 - Ces retours permettront aux consultants de construire la formation selon les besoins identifiés

Cette formation pourra se faire en distanciel, et les élus pourront y participer.

- Soutien psychologique : certains collaborateurs ont d'ores et déjà entamé une démarche personnelle selon les modalités définies, à savoir la prise en charge par l'employeur de 3 visites maximum. Nous attendons encore à ce jour, des retours d'informations concernant des propositions de soutien à caractère collectif.

Finances

Le dossier avance ; les budgets devront être construits pour le 31 janvier 2021. Certains services / Commissions ont déjà restitué les informations ; pour d'autres les rendez-vous sont déjà prévus.

Les rendez-vous avec les banques ont en partie été pris afin de modifier les signatures et revoir certains frais de commission. Il reste à rencontrer la Société Générale pour laquelle une action sur le prêt afférent aux locaux puisse être faite afin d'obtenir un coût final moins important.

Le LCL doit aussi nous proposer une nouvelle offre de prêt (diminution du taux).

Télétravail

La question du télétravail est soulevée avec la progression de la pandémie.

Les avis sont confrontés concernant : l'option télétravail systématique, présence sur site sur une journée, tout ceci en prenant en compte les risques d'isolement des salariés et les risques sanitaires.

Les échanges mettent en avant une volonté d'avoir une journée sur site afin de garder un lien entre les salariés ; les autres journées seront sur la base du volontariat. Chaque site est aménagé afin de respecter les règles sanitaires qui seront rappelées.

Plans de relance

Plusieurs plans de relance ont été lancés et pilotés par Stéphanie Aurambout, Franck Robert, Patrick Singla et portent sur des échéances différentes.

Des projets ont déjà été lancés afin de répondre aux inquiétudes des entraîneurs.

Une proposition d'une licence à 1 € pour les nouveaux licenciés pour la saison en cours a été émise mais ne peut être retenue, une partie des montants réglés ne dépendant pas de la ligue. Quelles mesures des comités ?

Un accompagnement financier a déjà été mis en place ; en mettre d'autres, à l'heure actuelle, mettrait la ligue en mauvaise posture.

Nous sommes en attente des décisions fédérales.

Les conseils de territoire se sont positionnés contre et optent plutôt pour des actions sur la saison prochaine, comme par exemple :

- « Récompenser » ceux qui ont pris une licence début de saison 2020, et qui reprennent leur licence en début de saison 2021 en faisant un effort sur le tarif
- Trouver des points incitatifs pas spécifiquement financiers
- Parrainage sous forme de dotation, si cette option est incitative
- À partir de septembre 2021, un passeport sur les jeunes sera mis en place par l'État

A ce jour les leviers pour la ligue seraient :

- Mise en place d'outils
- Proposer des offres différentes, non compétitives
- Travailler sur des déclinaisons de travail par compétence, par exemple :
 - Ligue sur les sujets de l'emploi
 - Les comités sur les offres de pratique
- De quelle manière les clubs sans salarié peuvent-ils être aidés par ceux qui en disposent afin d'intervenir dans les écoles. Un premier contact avec les clubs employeurs ne donne pas un retour favorable.

Paula Barata informe le Bureau Directeur que la FFHB va mettre en place, au niveau des différentes structures, un accompagnement économique ; pour l'instant la méthode et les procédures ne sont pas en place. Il est probable que le pilotage se présente sous une forme proche de celle de l'ANS.

A ce jour, la FFHB doit proposer un outil avec des critères qui permettront aux clubs en difficulté, dans le cadre exclusif du COVID, de prétendre à un accompagnement financier.

Une réunion avec l'ensemble des présidents de ligue est prévue jeudi 14 janvier 2021.

Afin d'anticiper cette action, un COPIL territorial doit être mis en place pour fin janvier – début février, en identifiant les différents acteurs : peut-être une équipe identique à celle qui traitera l'ANS cette saison.

Valérie Corduri-Daviet se porte volontaire pour faire partie de ce COPIL.

Conseil Territorial

Lors du dernier CA du mois de décembre, le comité 42 a évoqué la possibilité d'avoir un conseil territorial, comme d'autres ligues en dispose (5 ligues à ce jour).

À la fusion, cette possibilité apparaissait par le biais des règlements fédéraux ; cette possibilité existe toujours et ce conseil est constitué du président de la ligue, du vice-président délégué, des présidents des comités et du secrétaire général de la ligue.

Ce conseil peut travailler sur certains dossiers comme le pacte de développement, l'ANS et le déploiement du projet territorial.

Ce conseil est destiné à apporter une valeur ajoutée sur le fonctionnement du territoire en partageant et en construisant les différents dossiers, et projets. Pour autant, le travail doit se faire dans le respect du projet pour lequel la liste a été élue et dont les décisions relèvent du Conseil d'Administration et du Bureau Directeur.

La gestion financière de ce conseil doit être déterminée au préalable.

La mise en place de ce conseil nécessite certaines étapes :

- Accord de principe, acté lors de ce BD
- Modification du règlement intérieur ou rester sur le mode FFHB
- Fonctionnement et modalité financière : lors de la 1^{ère} réunion, il conviendra d'être attentif à ce que cet organe n'alourdisse pas les processus et ne soit pas être une strate supplémentaire mais soit bien complémentaire aux échanges des BD et CA. Cette

première réunion pourra aussi être le moment d'échanger sur le plan de relance FFHB et la déclinaison du plan de relance ligue /comités

- Règlement interne et définition des compétences

Au vu des différentes échéances, une réunion en vidéo-conférence se tiendra le 30 janvier 2021 : 9h30 à 11h00 : président ligue, SG ligue et les 11 présidents de comités.

NB : l'ordre du jour sera établi lors du BD du 25/01/2020

Ressources Humaines

Une promesse d'embauche pour une Directrice Générale des Services a été signée durant les fêtes de fin d'année ; son arrivée est prévue début avril. Son profil est le suivant :

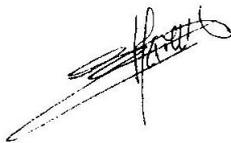
- RH, gestionnaire et directrice de centre d'activités sportives de pleins airs
- Chargée d'enseignement auprès d'AMOS (Ecole de management sportif)
- Gestion du changement et de projet
- Expérience d'éducatrice sportive

Divers

La gestion du véhicule FORD sur le site de Clermont-Ferrand est posée (révisions, ...). La question est globale pour tous les sites. Le sujet sera étudié et les réponses apportées au prochain BD du 25 janvier 2021.

Fin de la réunion à 21h20

Eliane HARENT, Secrétaire Générale



Alain RIPERT, Président

