



Procès-verbal du Comité Directeur 19 mai 2021- Visio conférence

Présents : AURAMBOUT Stéphanie, BOUSSUGE Martine, CORDURI-DAVIET Valérie, COURTOIS Eric, GALLET Bernard, HARENT Eliane, KERNEIS Hervé, LEVARLET Christian, MOREAU Florian, PEAN Patrick, RIPERT Alain, SCHUTTERS Thierry, STOFFER Françoise

Absente : MOREL Carine, UROZ Frédéric

Excusé : COLOMBANI Frédéric, MALFONDET Gilles

Participant : BOSCAGLI Delphine, CADEI Franck, RENAUD Christine

La réunion est ouverte à 19h15 sous la présidence d'Alain Ripert.

Préambule

Il est rappelé à tous les participants des réunions que seules les informations qui paraissent dans les comptes-rendus font foi et qu'en dehors des réunions, il est demandé à chacun d'avoir une réserve quant aux discussions qui ont lieu.

Alain Ripert rappelle que la reprise prendra du temps ; la reprise des compétitions ne sera pas le seul levier pour nous et nous devons nous projeter sur plusieurs saisons afin de retrouver la densité de population, population qui pourrait être différente de celle que nous connaissons aujourd'hui.

Ressources Humaines

Delphine Boscagli, après un peu plus d'un mois de prise de fonction, rapporte quelques constats et axes de travail.

1. Les constats

Un ensemble de points forts est affiché : une expertise importante des salariés, un échange de bonnes pratiques, un bon niveau de partage et de communication, des CTS au plus proche de l'association, des actions en faveur du collectif.

Comme tout constat, certains points sont à améliorer : connaissance des compétences connues ou reconnues, des écarts de maturité et d'autonomie de certains, une implication hétérogène des élus, manque de clarté quant à la définition des modalités de fonctionnement entre tous, un manque de transversalité entre les services / commissions, des séquelles encore très présentes de la fusion, une difficulté à mettre en action opérationnelle des projets.

Une certaine méfiance et non pas défiance envers les élus.

La vision analytique, pour laquelle la ligue est très en avance, dans la gestion du temps peut perturber certains lors de la construction des budgets.

Les points à améliorer :

- définir des objectifs individuels et collectifs
- définir une cartographie des compétences attendues sur chaque profil
- alléger la charge administrative inutile et former à une bonne utilisation des outils disponibles
- mise en place d'un socle règlementaire stable permettant de mieux identifier les droits et devoirs de chacun
- définir un plan de formation individuel et collectif en co-construction avec les salariés

2. Les périodes de référence

A date, le fonctionnement est ainsi :

- pour tous, la période de travail est de septembre à août
- les congés sont de juin à mai
- les forfaits jours, ont un calcul de RTT sur l'année civile, avec possibilité de les prendre jusqu'en mars
- des entretiens annuels pas toujours calés, et ayant lieu parfois en décembre

Pour les personnes en forfait jours, il y a trois périodes à gérer.

Un premier point a été fait avec les personnes en forfait jours afin d'échanger sur la gestion de ces différentes périodes : ces différents temps ne sont pas aisés à gérer, notamment en période de plan de charge élevé.

Une proposition a été faite aux personnes en forfait jours, afin :

- de caler toutes les périodes sur le même temps : juin à mai.
- de co-construire des objectifs
- d'effectuer des entretiens annuels en juin

Ce fonctionnement permettrait à « l'inter-saison » de faire un point sur le passé et se projeter sur l'avenir.

Cette année nous ne ferons que l'entretien annuel et définirons les objectifs de la saison à venir.

Une présentation est proposée en se référant à trois axes : savoir-être, savoir-faire, et missions réalisées. L'ensemble de ces informations permettra d'évaluer les objectifs fixés et de faire un point qualitatif et quantitatif.

Des commentaires peuvent être indiqués sur chaque critère / objectif, afin de faire évoluer les évaluations.

Un point sur les perspectives possibles est également prévu.

La formalisation permet d'avoir une vision juste et équitable entre tous.

La période d'évaluation en juin pourrait s'avérer compliquer pour certains service / commission. Pour autant l'idée est d'avoir un support simple et rapide à remplir par chacun. Chaque salarié aura le document en amont ; il est construit de manière à ne pas être chronophage.

Cette construction ne remet pas en cause la gestion des projets sur d'autres périodes. Un point ou plusieurs points au cours de la saison peuvent être prévus en sus, selon les salariés et ou le service / commission, afin de repositionner les salariés et leur temps de travail.

Cette démarche est tripartite : salarié(e), élu(e) référent(e) et DGS. Elle permettra de regrouper sur un seul et un même document les missions et les objectifs.

Lorsqu'un collaborateur travaille sur plusieurs services / commissions, la construction ne devrait poser aucun souci, car un échange aura lieu.

Il serait intéressant de pouvoir poser ces évaluations avant l'AG du 19 juin 2021.

Quid concernant les ressources humaines externes à la ligue et intervenant sur de grandes périodes avec la ligue ? La ligue n'étant pas employeur, ces personnes sont plutôt assujetties à des suivis de mission ; cependant un bilan plus précis peut être fait et envoyé à l'employeur ; surtout, un bilan qualitatif doit être fait.

Il est acté que la période d'évaluation est mai/juin avec comme date butoir l'AG.

3. Délégation de pouvoir

A ce jour, il n'existe aucune délégation précise entre salarié(e) et élu(e).

Comme évoqué en début de saison, une délégation de pouvoir pour les salariés en fonction de leur statut et profil de poste, avec un plafond d'engagement des dépenses et un pouvoir de signature doit être mis en place.

Un périmètre de délégation de pouvoir pour les élus sur les mêmes points doit être étudié aussi.

Une proposition, accompagnée d'un manuel de procédure, sera proposée par Delphine.

4. Validation des absences

Il a été demandé aux salariés de poser en prévisionnel leurs congés d'été à fin mars 2021.

La validation des élus a été demandée aux élus référents ; malgré plusieurs relances, certains n'ont toujours pas répondu.

5. Suivi des salariés durant les stages d'été

Durant ces périodes, trois de nos salariés vont dépasser le quota d'heures / semaine. Si la DIRECCTE donne son accord et en préservant bien un repos hebdomadaire, une politique de cette gestion doit être mise en place.

6. Stages / Alternances

Plusieurs demandes de stages et alternances ont été faites.

Une personne pourrait être intéressante pour le service communication / Marketing

Aucun retour de la part de Carine concernant le contenu éventuel des missions n'a pu être fait ; par manque d'informations, nous allons devoir lui répondre par la négative.

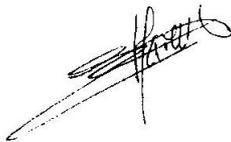
L'idée d'avoir un(e) apprenti(e) est soulevée et à étudier en fonction de nos besoins afin de cibler la ressource à rechercher.

Les Webinaires AG

Initialement prévus les 31 mai et 1^{er} juin, et après échanges, il est plus opportun de les positionner les 3 et 7 juin 2021 afin de donner le temps aux clubs de prendre connaissance des documents qui paraîtront après le prochain CA (samedi 29 mai 2021).

La séance est levée à 21h30

Eliane HARENT, Secrétaire Générale

Handwritten signature of Eliane Harent in black ink, featuring a stylized 'E' and 'H'.

Alain RIPERT, Président

Handwritten signature of Alain Ripert in black ink, featuring a stylized 'A' and 'R'.