



Procès-verbal du Bureau Directeur 23 et 28 juin 2021 par Visio conférence

23 juin 2021 à 19h00

Présents : AURAMBOUT Stéphanie, CORDURI-DAVIET Valérie, GALLET Bernard, KERNEIS Hervé, HARENT Eliane, MOREL Carine, RIPERT Alain

Participant : BOSCAGLI Delphine, MULLER Franck, RENAUD Christine, THIEBAULT Boris

Excusés : CADEI Franck, COLOMBANI Frédéric, COURTOIS Eric, KERNEIS Hervé, STOFFER Françoise

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

28 juin 2021 à 19h00

Présents : AURAMBOUT Stéphanie, CORDURI-DAVIET Valérie, GALLET Bernard, KERNEIS Hervé, HARENT Eliane, RIPERT Alain

Excusés : COLOMBANI Frédéric, STOFFER Françoise, RENAUD Christine

Participant : BOSCAGLI Delphine, CADEI Franck

Absent : MOREL Carine

Plusieurs possibilités en ressources humaines sont en réflexion, à savoir :

- ressource complémentaire sur la partie arbitrage
- ressource humaine en remplacement de Jérémy Colsenet
- ressource complémentaire sur la partie ITFE / Administratif

Ressource complémentaire arbitrage

Thierry Schutters, étant indisponible, s'excuse et, Boris Thiébault est présent sur cette partie afin d'apporter des précisions au Bureau Directeur. Le dossier est présenté par Delphine Boscagli.

L'étude faite porte sur un complément de ressources de type stage longue durée, alternant, service civique (selon profil et modèle économique), sur la partie administrative concernant des événementiels et projets à développer. Cette étude a été faite et partagée entre Thierry (élu référent), Liam, Boris et Delphine.

Cette ressource complémentaire permettrait de libérer un certain nombre d'heures pour Liam et Boris sur des actions qu'à ce jour ils ne peuvent pas effectuer. Le développement du beach et la mise en place des bassins de vie (PPF arbitrage) sollicite une bonne partie de leur temps.

Les différents points qui sont ressortis ces dernières semaines sont :

- sollicitation par l'ITFE de Liam et Boris sur le volet « animateur de formation » mais cela nécessite de pouvoir libérer le volet horaire nécessaire à ces actions.
- actions dans les écoles : l'arbitrage est un bon point d'entrée
- actions liées au PPF arbitrage (développement de nouvelles pratiques, féminisation). Le pacte de développement reste sur une estimation d'actions particulières mais qui ne peuvent se faire au détriment d'autres actions.
- recherches de nouveaux bénévoles et fidélisation de ceux qui interviennent déjà par des valorisations (90 % des personnes intervenant dans la commission arbitrage)

Le projet de bassins de vie nécessite 160 heures sur une saison afin d'harmoniser le mode de travail en lien avec les comités et les référents, ceci avec des niveaux d'accompagnement différents selon les profils.

Après échanges avec Jérémy Colsenet, une partie des missions déterminées ne semble pas affectable sur un service civique : une alternance serait sans doute plus judicieuse.

A ce jour, des profils de type alternance sont identifiés et correspondent à ce qui serait recherché.

La stratégie serait d'avoir une alternance la plus longue possible ou des services civiques (un service civique dure de 6 mois à un an). La mise en place d'un emploi à temps plein en sus n'est pas, pour l'instant dans la stratégie. A l'issue du contrat de cette ressource supplémentaire, la question pourra se poser mais sans obligation d'enchaîner sur un poste en sus ; il est difficile à ce jour d'avoir une vision plus précise.

La CNA demande à l'issue des inter-comités, d'avoir 4 binômes de JAJ, dans le cadre du PPF arbitrage.

Le PPF arbitrage a été décliné de manière différente des PPFs sportifs ; une réunion doit avoir lieu en septembre.

Il sera nécessaire de connaître la stratégie de la FFHB, sur quelles ressources la ligue AURA pourra s'appuyer.

Le profil recherché serait de niveau STAPS (plutôt M2, M1 en stage, mais un L3 peut être envisagé).

Le lieu d'affectation n'est pas encore arrêté mais Montbonnot semble le plus adapté afin de travailler avec Boris et Liam.

Le Bureau Directeur est favorable sur le principe à étudier de plus près selon le modèle économique et le profil. Ce dossier doit être plus approfondi afin d'avancer.

Remplacement de Jérémy Colsenet

Stéphanie Aurambout précise que le pôle Pôle Performance Social a été décliné par la FFHB et regroupe notamment le service aux clubs dans lequel les missions actuelles de Jérémy Colsenet sont déclinées avec notamment les pôles citoyenneté et intégrité

Une fiche de poste a été déclinée par Stéphanie Aurambout, Sophie Brechet, Christine Renaud, Delphine Boscagli, Jérémy Réault et Jérémy Colsenet.

Le document présenté a été construit à partir des missions actuelles de Jérémy, dont l'accueil des services civiques, l'accompagnement des clubs (non fait depuis 2017), la formation des tuteurs des

services civiques et autres sujets ainsi que les actions à venir (SNU). La partie intégrité a pris de l'ampleur cette saison et en prendra encore dans les semaines, voire les années à venir.

Cette personne devra être autonome, en lien avec Jérémy Réault, l'ITFE et les comités.

Pilotage sur la partie intégrité, citoyenneté et accompagnements des clubs, avec une aide administrative via Farida Abes.

Cette ressource sera placée sous la tutelle de Jérémy Réault.

Le diplôme envisagé : licence 3 STAPS, un BPJEPS pourrait être intéressant. La connaissance du monde associatif est importante.

Les missions que pourraient garder Jérémy Colsenet, en tant qu'externe seraient :

- participation aux stages, car profil de directeur de structure
 - formation titre 4 et 5, sur la partie intégrité & citoyenneté
 - formation tuteur service civique,
- selon le cursus de la nouvelle ressource.

Franck Muller pense qu'à la vue des missions inscrites, en copier-coller, de celles de Jérémy C., le diplôme demandé n'est pas suffisant. D'autre part, n'est-il pas possible d'envisager de revoir le contenu des missions et centrer la fiche de poste sur des missions différentes comme celle de la création des clubs : développement quantitatif du nombre de licenciés. Cet objectif demanderait plutôt un diplôme d'éducateur sportif afin d'être en soutien aux comités pour le développement, et avoir une personne de terrain.

Concernant la partie développement quantitatif du nombre de licenciés, un point avec les comités doit être fait afin de connaître leur besoin d'accompagnement.

Delphine Boscagli précise qu'un BPJEPS, un DEJEPS ou un DES ne pourra pas embarquer des missions de services civiques. Nous devons aussi faire face à la réalité de la rémunération.

Une réflexion est en cours concernant l'organisation future des services civiques et du SNU avec la participation de certain(s) salarié(s) (estimée à 65 heures pour Farida, sur la saison 2020-2021).

Alain Ripert remercie les personnes qui ont travaillé sur ce profil mais demande si le niveau de responsabilité est en adéquation avec la CCNS et quelle relation, en symbiose avec les comités, sera mise en place. La mise en commun des compétences ligue et comités permettra de mieux travailler tous ensemble. Le profil recherché n'a sans doute pas vocation à créer des clubs, = : cela est davantage de la responsabilité des clubs. La synergie régionale est à mettre en place afin de mieux se développer.

Entre les deux réunions, le profil à faire paraître a été modifié afin de mettre en avant le travail de collaboration avec les comités.

Concernant le type de contrat, plusieurs possibilités :

- CDD long (6, 9 mois ou la saison)
- CDI avec une période d'essai de 2 mois reconductible 1 fois avec prévenance

Un contrat en CDD pourrait être moins attractif mais à ce jour, les aléas du CDD sont moins « dérangeants » pour des populations jeunes et sur ce type de profil ; le CDD fait moins peur et permet à l'employeur et au salarié d'avoir une posture différente. Un CDI a aussi une connotation « d'enfermement » qui peut moins convenir à ce type de profil.

Chaque type de contrat a des avantages et des inconvénients mais l'affichage clair des options pourrait aider. Si la personne recrutée monte en compétence rapidement et est percutante, le CDD pourrait se transformer en CDI avant la fin du CDD.

Certains candidats pourraient avoir un parcours très intéressant et la possibilité d'un CDI (2 x 2 périodes d'essai) pourrait être envisagée.

Des profils M1 et M2 ont eu du mal à rebondir après le COVID et pourraient solliciter ce type de poste.

Dans le cadre d'un CDD, si pour une raison quelconque (de la part du salarié ou de l'employeur), le contrat n'est pas transformé en CDI, une prime de précarité sera versée. Si le contrat est transformé en CDI, la prime de précarité n'est pas versée.

L'annonce sera passée sur un niveau 4, agent de maîtrise.

La question est posée, si en interne, une personne a postulé sur ce poste : la réponse est non.

Ressource complémentaire administrative

Deux points ont été mis en évidence durant l'absence de Philippe :

- sollicitation de Farida et Chantal afin de remettre à niveau la partie administrative de l'ITFE (mise à jour de gest'hand et délivrance des certificats)
- l'ITFE utilise une prestation avec le comité 43 par le biais de Merryl ; lors de son arrêt maternité, le comité 43 n'a pas pu proposer une autre personne. L'organisation est très fragile

Les questions en cours :

- reprend-on Merryl ?
- Benjamin Ray qui a repris une partie des travaux de Merryl, se reconvertisse

Il apparaît opportun de pouvoir se réorganiser afin d'avoir une certaine stabilité, en utilisant Benjamin et Merryl.

Si Merryl a donné satisfaction, il n'existe aucune raison de ne pas continuer à faire appel à elle, ce qui est le cas (suivi et relation de proximité avec les intervenants).

Benjamin a un rôle de réception des inscriptions, suivi administratif (partie numérique).

Les deux personnes sont complémentaires en matière de travaux.

Le sujet de la prestation non assurée par le comité 43, suite à l'arrêt de Merryl pose question quant à la bonne gestion de ce type de contrat par le CD 43.

A la vue du volume d'activité administrative de Philippe, la possibilité de la mise en place d'une alternance sur la partie administrative est envisagée, ce qui pourrait permettre dans le temps de diminuer les interventions de Merryl et Benjamin et permettre à Philippe de s'investir sur des actions plus adaptées à son poste.

Autres questions à moyen terme :

- étude des gains à faire sur l'aspect sous-traitance de PS 38, en émettant nous-mêmes des bulletins de salaire, ...
- développer la marque AURA auprès des entreprises sur l'aspect formation

Les missions à affecter à Benjamin seront à déterminer de manière plus précise et seront à suivre de près avec sa nouvelle orientation professionnelle.

A ce jour, le support administratif ITFE est de 0.5 ETP, il est important de pouvoir passer entre 0.70 (minimum) et 1 ETP afin de pouvoir effectuer toutes les tâches.

Delphine indique que les taux horaires de Merryll et Benjamin ne sont pas très élevés et en tous les cas moindre qu'un salarié en interne.

Alain demande si cette augmentation de masse salariale a été prévue dans le budget prévisionnel ?

Cette évolution n'a pas été intégrée dans le budget mais l'ITFE vise un nombre plus important d'apprenants et donc des recettes complémentaires.

Le fait de pouvoir libérer Philippe devrait permettre de cibler d'autres actions afin d'attirer d'autres candidats.

La prise en compte d'une alternance permettra à moindre de coût de pouvoir stabiliser et se projeter sur la nouvelle organisation de l'ITFE.

La répartition des différents travaux administratifs de l'ITFE et les aides possibles sur une alternance sont présentées au Bureau Directeur.

Une option apprentissage ou alternance a peu de différences quant aux aides possibles.

Concernant la partie apprentissage, une demande a été faite à l'IFFE afin de savoir si ce type de profil (administratif) peut entrer dans les aides : aucune réponse n'a encore été apportée.

Concernant le pacte de développement, nous n'aurons à priori aucune aide quant à la structuration de l'ITFE ; sur la partie apprentissage, aucune information n'est encore donnée. Si une aide est mise en place, ce sera en février 2022.

Typologie de profil recherché : BTS assistant de direction, DUT Technique d'administration, universitaire en ingénierie de formation.

Le Bureau Directeur valide la demande en s'assurant parallèlement du bon suivi du règlement des formations, de la mise en place d'un tarif de formation en adéquation avec le cout réel et de la finalisation dans le futur contrat territorial individualisé, de la gestion de l'emploi par l'apprentissage. Ces points sont importants pour l'équilibre budgétaire et la structuration de l'ITFE.

Organisation des RH

Afin de faciliter la lecture et aider à la prise de décision, Delphine Boscagli propose qu'à l'avenir ce type de sujet soit géré ainsi :

- envoi des diverses informations par l'élé référent ou Delphine (profil, argumentations, ...), à minima en amont du BD
- échanges, questionnements entre l'envoi et le BD

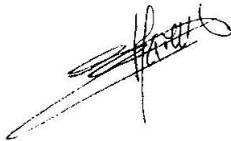
Autre Point

La commission de discipline est soumise à validation (commission identique à la saison dernière), à savoir :

- Président : Frédéric Uroz
- Vices présidences : Hélène Surrel, Chantal Lamoureux, Chistian Lafond, Pierre-Ursane Froideveaux, Gilberte Martoua
- Collège juridique : Julie Bailly-Colliard, Pierre Brevaux, Chistel-Marie Chabert, Chistelle Exbrayat, Nicolas Gentile, Agathe Monnier, Delphine Montoya, Jérémy Zana
- Collège handballeur : Denis Caille, Jean-Michel Daviet, Rémi Jardillier, Christine Perras-Laurent, Marlène Pradon, Hubert Servonnet
- Procureurs : André Gallichet, Jean-Louis Perchet, Eliane Harent
- Instructeurs : Luc Brun, Marie-Hélène Renon

La composition de la commission territoriale de Discipline est adoptée à l'unanimité.

Eliane HARENT, Secrétaire Générale



Alain RIPERT, Président

