



## Procès-verbal du Bureau Directeur 15 novembre (visioconférence)

---

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

**Absente :** MOREL Carine

**Participant :** BOSCAGLI Delphine, CADEI Franck, MALFONDET Gilles

**Excusés :** COLOMBANI Frédéric, RENAUD Christine, SINGLA Patrick

**Invitée :** DAUMUR-JULIEN Stéphanie

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

### Points RH

#### CSE et représentation syndicale

Afin d'appréhender au mieux ce sujet, en lien avec les différents courriels envoyés par le CSE ces dernières semaines, quelques points / rappels sont précisés :

Il est important de bien séparer les fonctions entre élu du CSE et élu syndical, qui sont 2 fonctions différentes et dont les principaux points sont :

**Délégué syndical :** accord d'entreprise et négociations annuelles obligatoires (qui sont prévus à la ligue en 2022). Les négociations seront faites par convocation officielle et un planning sera établi.

**CSE :** il a pour devoir de faire remonter les problématiques de tous les salariés ; sujet difficile à ce jour, les communications sont en grande partie coupées. Les sujets clés sont également le respect de la réglementation, la santé et sécurité au travail.

Un délégué syndical peut assister à une réunion du CSE mais n'a pas de droit de voter.

Les sujets en cours à ce jour :

- **Droit d'alerte :** ce sujet a été posé il y a un certain temps et entraîne une enquête conjointe entre le CSE et l'employeur. Une première rencontre afin de réaliser cette enquête a été tentée mais n'a pas abouti ; après plusieurs refus de cabinets locaux, un cabinet parisien, spécialisé dans ce type de procédure a accepté le dossier. Des échanges ont commencé mais sont actuellement à l'arrêt. Ce droit d'alerte est d'autant plus difficile à traiter que la personne concernée a son contrat de travail suspendu (arrêt maladie). La procédure est relancée pour que l'enquête arrive à son terme quel que soit l'avis du CSE.
- De multiples courriels d'alerte ont été reçus par différentes personnes : une réponse est en cours de rédaction afin d'apporter les réponses à toutes les questions

- Réunions du CSE : celles-ci se passent par le biais de questions. Une réunion doit avoir lieu puis les réponses sont consignées. L' élu refuse d'être présent ce qui peut engendrer des retours de non-compréhension.
- Concernant les retours sur les dossiers prud'hommaux : cet axe ne fait pas partie des missions du CSE

Notre élu est davantage dans la contestation et la critique que dans la discussion et l'avancée. Son attitude vis-à-vis de Delphine Boscagli prend des proportions déraisonnables qui ne peuvent pas être tolérées.

A la suite de ces différents points, les axes suivants sont proposés :

- Tout courriel émanant du CSE, et ce quel que soit le destinataire initial, devra être transféré à Delphine Boscagli : aucune réponse directe
- Les réponses seront apportées par le biais des comptes-rendus du CSE, en sus des questions posées et propres à la réunion du CSE
- Tout retour sur le compte-rendu du CSE sera traité par le biais du CSE suivant
- Aucune réponse ne sera apportée concernant cette instance entre 2 CSE
- Concernant le règlement intérieur : un projet est attendu de la part du CSE afin d'être étudié et travaillé. Ce sujet ne fait pas partie des missions de délégué syndical

L' élu du CSE se doit de défendre tous les salarié(e)s et ceci sans juger des compétences. Delphine Boscagli est une salariée, à ce titre elle doit être défendue comme tous les autres. Elle a fait l'objet d'une lettre de menace et elle devrait recueillir le soutien du CSE plutôt que des dénigrements ou jugements.

A ce jour, le BD affirme à nouveau son soutien afin qu'elle puisse mener à bien les missions qui lui incombent, dont la gestion du CSE.

#### Heures de délégation :

La réglementation concernant le CSE et les heures de délégation sont gérées sur 12 mois lissant. Le nombre d'heures octroyées est de 240 heures sur 12 mois avec un plafond maximal de 30 heures par mois.

Lorsque les heures de délégation sont dépassées ou atteintes sur la période des 12 mois lissants, elles ne peuvent pas être prises en charge par l'employeur.

Un point des heures effectuées peut être restitué régulièrement lors du point du CSE (au trimestre par exemple).

Les réunions du CSE ne font pas partie des heures de délégation.

Concernant les heures de délégation syndicale : elles sont au nombre de 2 heures par mois et peuvent aussi être traitées en lissage sur 12 mois.

## Autre point

Ce matin, a eu lieu des incidents sur le site de Bron : ce comportement n'est pas admissible.

Après échanges sur différents points, il est décidé de convoquer la salariée en cause afin de l'entendre sur ce point et de prendre les dispositions nécessaires.

Un point complémentaire est en cours de traitement et concerne un accident dans lequel est impliqué un véhicule de fonction et pour lequel une déclaration n'a pas été faite dans les temps : le sujet est en cours d'étude.

Un résumé des différentes actions ou documents à signer et par quelles personnes, est demandé :

- Seul un courrier est à mettre en place et concerne la convocation d'un collaborateur quant à son attitude. Ce courrier est à signer par le président
- Concernant le CSE : aucun courrier à signer
- Soumission au vote du BD des différents points évoqués et inscription du résultat des votes
- Signature du PV du BD, comme habituellement (Président et Secrétaire Générale)

Hervé Kerneis précise qu'à ce jour nous ne pouvons pas tolérer certains comportements de quelques personnes que ce soit ; certains salariés perturbent le bon fonctionnement de la ligue et notre comportement devra évoluer afin de pouvoir travailler dans de meilleures conditions. Nous devons avoir une réflexion sur ce point car ce type de situation ne peut pas perdurer dans le temps. Hervé souhaiterait que cette position soit votée au BD.

## Autres points RH

### Dossier Eric Brosset

Une nouvelle convocation en correctionnelle est en cours (procédure complémentaire à la précédente). Ces dossiers sont traités en relation avec nos services juridiques et Delphine Boscagli. Toute prise de décision, positionnement et instruction de dossier sera soumis au Bureau Directeur

### Dossier Morgane Boullier

Rien de plus à préciser : les avocats respectifs sont en relation.

## Séminaire FFHB

Le contrat territorial individualisé a été acté dans les grands principes et une note régulée devrait nous parvenir d'ici la fin de la semaine, avec peu de variations.

La répartition, globale / individualisée, 60- 40 % a été validée, ce qui devrait permettre de construire ce contrat d'ici la fin de l'année 2021, voire début 2022.

Le contrat devra, sur les 4 piliers déclinés les objectifs généraux, stratégiques, les plans d'actions, leur mise en application, les moyens et les ressources financières et humaines que l'ensemble des acteurs devront mettre.

Nous devons aussi travailler les 3 ou 4 points spécifiques à notre territoire AURA, déclinés en projets et programmes.

A noter que le PPF Beach ne fait pas partie du CTI mais qu'il intégrera le PPF de manière générale en 2022.

Alain Ripert précise qu'il est important que les différents ateliers associent les élus, les bénévoles et les salariés de tout le territoire afin de produire un travail collectif.

## Divers

### CMCD

La FFHB avait lancé une étude mais le dossier a été laissé en suspens. Aucune réponse n'a été donnée ce week-end. Des travaux sur le territoire seront relancés en décembre.

Sans action particulière, ce seront les dernières CMCD votées qui devraient être appliquées, or sur une année de reprise, après la période que nous venons de vivre, la situation n'est pas acceptable pour les clubs. Si nous souhaitons qu'il y ait une CMCD minimale (socle), une AG extraordinaire devra être mise en place afin de permettre aux clubs de voter.

Il est proposé de mettre en place une saison blanche, option qui devra être validée lors du prochain CA, le 11 décembre 2021.

Il est important que les clubs se mettent en situation de formation afin d'être en conformité pour la saison suivante.

Des sollicitations directes de MAD ont été faites auprès de salariés : il est rappelé que ce n'est pas acceptable et que toute demande doit être effectuée par le biais du Bureau Directeur. Bruno Geoffroy a été sollicité directement par l'IFFE pour un volume de 11 jours, ainsi que sur l'axe Beach handball pour une dizaine de jours. Après échange, entre la DTN et Franck Cadei, le volume global des demandes sera d'environ 15 jours, dont une grande partie à distance. Ce volume après validation avec Delphine, peut rentrer dans le cadre du plan de charge de Bruno.

#### **Avis du BD : validé à l'unanimité**

Services Civiques : un club a demandé un service civique pour un joueur évoluant en D2. A la vue des éléments connus par le service aux clubs territorial, la demande a été refusée car non adaptée. Le club, par le biais, de son entraîneur a demandé l'intervention de la FFHB afin de demander une révision de la décision. Les objectifs du projet ne permettent pas de changer de position : pas d'objectifs identifiés, contexte de mise en application impossible à tenir (nombre d'entraînements, déplacements pour les rencontres, ...). Si nous acceptons un service civique qui ne répond pas aux critères, nous prenons le risque de perdre l'agrément de cette gestion.

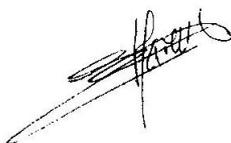
A la vue des éléments en possession du Service Pôle Social de la ligue, aucun élément ne permet de modifier la décision prise.

Le Bureau Directeur suit le Service Aux Clubs quant à la gestion du dossier.

Le repas de Noël (combiné à un CA le 11 décembre 2021) : une proposition a été faite pour Roanne, d'autres devis sont en cours. Le dossier est suivi par Eric Courtois et Philippe Soupirot. La décision devra être prise dans les jours à venir.

Fin de la réunion à 21h00

*Eliane HARENT, Secrétaire Générale*



*Alain RIPERT, Président*

