



Procès-verbal du Bureau Directeur 6 juillet 2023 (en visio-conférence)

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

Absent : Carine MOREL

Excusés : COLOMBANI Frédéric, COURTOIS Éric, PEAN Patrick,

Participe : CADEI Franck, MOUSNIER Géraud

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

CONVENTIONS

Tous les dossiers nationaux ont été traités ; pour mémoire ces conventions doivent être accompagnées de l'avis de l'ETR.

Les conventions excellence et division 1 ont été clôturées

REGLEMENT SPORTIF

La FFHB a autorisé l'engagement au cercle de basket (rond à 4 mètres permettant l'engagement rapide). Cette forme d'engagement en nationale sera en test sur 2023-2024 et obligatoire à partir de 2024-2025.

Le Bureau Directeur donne un avis positif afin de s'aligner sur ce type de règlements sur les niveaux AURA (tous les niveaux AURA compris M15 et M17), suite à l'accord de la CTA, dans les salles qui disposent du marquage. Toutefois, confirmation devra être donnée par la COC.

Il conviendra d'être clair dans les directives données ; si le cercle de basket n'est pas présent, ce point de règlement ne sera pas mis en application.

L'utilisation du rond de basket permettra de faire ce type d'engagement. Lors de sa mise en place, il conviendra de solliciter les municipalités afin de que les salles soient marquées en 2024-2025.

RESSOURCES HUMAINES

- ✓ Les contrats en CDD de Lucas Passemaid et Romain Boyer sont confirmés en CDI, comme prévu
- ✓ Laurence Privet nous quitte lundi et sera remplacée par Sylvie Pavarotti (profil DAF qui pourra apporter beaucoup à la ligue et qui a choisi ce poste pour un meilleur cadre personnel)
- ✓ Postes en alternance :

- Service finances : nous sommes en retard sur les procédures à mettre en place et sur d'autres actions (bac +3)
- Arbitrage : traitement de la partie administrative afin de laisser les postes d'arbitrage pour les actions de terrain et mise en place de procédure (niveau BTS)
- Évènementiel, Communication et partenariat : structurer les services que peut proposer la ligue et dans un second temps trouver de nouveaux partenaires (niveau Master)
- ITFE : remplacement de Lucia (niveau BTS)

Daniel Sénécloze précise que ces postes sont prévus au budget, toutefois aussi bien l'ITFE et que l'évènementiel, devront s'autofinancer

Un profil pourrait être intéressant : une personne qui est déjà intervenue pour la Ligue va préparer une thèse (préparation mentale joueur ou entraîneur, à déterminer). Il pourrait intervenir sur les formations professionnelles. Il termine un service civique avec le HB CAM (le club est au courant des contacts qui ont lieu) jusqu'en octobre.

La thèse se ferait sur trois ans et il pourrait intervenir sur différents axes qui permettraient de financer ce poste. Le coût est de 54000 € sur trois ans, soit 18 000 € par an.

• **Travail complémentaire des salariés de la ligue**

Certains salariés ont une activité complémentaire dans le milieu du handball ; cette particularité ne soulève aucun point de blocage, mais nécessite des points d'attention :

- La ligue doit être informée officiellement, ce qui actuellement n'est pas toujours le cas
- Ces activités ne doivent pas perturber les missions pour la ligue et être bien distinctes dans leur temporalité ; de ce fait, les missions doivent être déclinées au mieux (prévisionnel, suivi, ...). Les activités comme salarié d'une structure fédérale ou comme auto-entrepreneur (ou équivalent) doivent être bien distinctes et affichées. Franck Cadei précise que ce fonctionnement doit aussi être pris en compte par les comités.

Une note sera produite à l'attention de tous les salariés, copie aux présidents de comité, quant aux modalités de cumul d'emplois.

Une journée (le 19 juin) de travail a permis d'échanger différents points, il est important de trouver une date à la rentrée afin d'effectuer un retour aux élus

• **Priorisation des actions :**

Durant l'été, Géraud propose d'avancer sur quelques travaux de structuration, avec une priorité sur les points suivants :

1. Tout ce qui se rapporte à la facturation
2. Dispositifs de MAD
3. Pour les aspects RH une clarification des contrats jours, heures, 35h, comptabilisation du temps de travail, heures supplémentaires, organisation des stages,...

Cette proposition est acceptée et fera l'objet d'un retour pour le BD du 28 août.

GROUPEMENT D'EMPLOYEURS

Environ 70 clubs ont montré un intérêt pour un partage de ressources salariés pour des actions récurrentes, régulières.

La mise en place de ce type de structure au niveau territorial semble trouver son intérêt.

Trois webinaires sont organisés afin de préciser certains éléments et au cours desquels les clubs pourront poser leurs questions : à date, une trentaine de clubs se sont inscrits

Le groupe de pilotage se réunira à nouveau afin d'échanger et mettre en place les différentes étapes (dead-line fin 2023). Ce groupe devra s'élargir et permettre une mise en place en 2024.

Bernard Gallet précise que sur un second temps, il serait intéressant d'intégrer le volet de l'insertion.

Le positionnement des clubs serait à 70 % sur des compétences techniques, le reste sur de l'Administratif / Finances et quelques demandes sur la communication, avec une possibilité de polyvalence. Les ressources humaines cibles semblent être plutôt des personnes de formation TFP4 ou 5, et à dimension territoriale. Il semblerait que nous pourrions nous orienter sur un fonctionnement comme l'Occitanie avec une forte base d'apprentis.

Une association, avec des statuts à construire et partager, l'abonder économiquement.

- **Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)**

Le but de cette mise en place est de permettre de mieux anticiper nos besoins.

Les différentes étapes sont :

- Etape 1 :
 - Quelles sont les missions actuellement et à court terme ?
 - Quelles missions : contenu et volumétrie ?
- Etape 2 :
 - Quelles compétences sont nécessaires (qualitativement et quantitativement en termes de formation ?
- En parallèle de cette étape 2 : où sont les compétences sur le territoire ?

Le but final est de rapprocher ces deux points et de déterminer :

- Quelles sont les nouvelles compétences nécessaires ; ceci permettra d'avoir un plan RH à terme
- Avons-nous les compétences en interne ou par le biais de sous-traitance de quelque nature que ce soit ?
- D'avoir un plan de développement de nos collaborateurs
- Visibilité sur la gestion de remplacement de l'un de nos collaborateurs

L'objectif est d'avoir une visibilité pour la fin de l'année et nécessairement en collaboration avec les comités (répartition des missions ligue / comité, impact sur les MAD).

Alain Ripert précise que la ligue n'a pas obligation de mettre en place cette action, pour autant cette proposition de Géraud est très intéressante.

Il est proposé de pouvoir échanger sur ce point au cours d'un comité directeur en septembre (en présentiel).

C.T.I.

Un document a été transmis et doit être complété

Ce document doit être signé par tous les comités et devait parvenir au 30 juin. Il est important que ce point soit traité pour le 14 juillet.

Géraud a envoyé une version de travail au 30 juin : beaucoup d'informations sont manquantes à date.

Des retours sont encore manquants.

Autres informations

Le beach fonctionnant bien sur la région, la FFHB fait parvenir à la ligue une dotation constituée de deux fanions, un bon d'achat de 250 € (100 et 150 €), chez Decathlon.

La prise de licence démarre doucement et la qualification automatique se passe bien.

Un point concernant le HB CAM sera fait dans les jours à venir entre Géraud et Alain.

FINANCES

La situation des comptes, globalement, laisse apparaître un montant de 600 000 €.

La caution (blocage de trésorerie, suite au rachat du prêt de Bron a été extourné de 50 000 €. Le déblocage tout ou partie du solde et en cours de négociation afin de faire un placement à court terme de 3 à 4 %.

Les pénalités pour solder ce prêt sont faibles et la balance entre le rachat du prêt et le remboursement mettrait un solde en notre faveur. Daniel Sénécloze demande la validation pour traiter ce point. Le Bureau Directeur fait confiance à Daniel Sénécloze afin d'entamer cette procédure et donne quitus pour cette action.

A l'étude des comptes, à ce jour, la situation s'est bien améliorée. Des factures à faire et des remboursements sont encore en cours et beaucoup de sujets sont mis de côté ; un grand travail de mise à jour est à faire sur la commission finances.

Il y a beaucoup de petites factures à encaisser ; un certain laissé aller quant au suivi des comptes s'est installé qu'il convient de réguler rapidement

Daniel Sénécloze va venir plus souvent sur Montbonnot afin de suivre ces différents éléments ; Françoise passant tous les jours faisait un certain nombre d'actions et son départ a mis en évidence des lacunes.

Les péréquations d'arbitrage de 2021-2022 ont été faites en retard.

- **Arbitrage**

Après échanges avec Thierry Schutters, il est proposé une réorganisation de la commission :

- Reprise d'une partie des missions de Boris par Liam
- Traitement de certains dossiers administratifs, si possible, par une alternance
- L'absence de Boris nécessite un recrutement provisoire pour pallier son absence

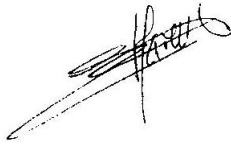
- **Développement d'un livret d'accueil pour les nouveaux salariés**

Durant les prochains mois et suite notamment aux échanges qui ont lieu dans le cadre du DLA, la mise en place d'un livret d'accueil pour les nouveaux salariés, les élus et les bénévoles, sera réalisée.

Le compte rendu est adopté (11 voix) : 10 pour, 0 contre, 0 abstention

La réunion est levée à 20h50

Eliane HARENT, Secrétaire Générale



Alain RIPERT, Président

