

## 24 mars 2018 à La Mulatière

**Présents/excusés/absents :**

	<b>NOM</b>	<b>Prénom</b>	
<b>1</b>	CHEMELLE	Claude	1
<b>2</b>	REY	Séverine	Ex
<b>3</b>	DONNADIEU	Jean	1
<b>4</b>	MELLIN	Isabelle	1
<b>5</b>	FEVRE	Dominique	1
<b>6</b>	SOUDAN	Corinne	1
<b>7</b>	LEGRENEUR	Pierre	1
<b>8</b>	BONNET JANICOT	Marie Joëlle	Ex
<b>9</b>	VINCENT	Gaspard	Ex
<b>10</b>	BERGER	Monique	EX
<b>11</b>	SERRA	Pascal	1
<b>12</b>	CASADO	Bénédicte	EX
<b>13</b>	LUCIANI	Patrick	1
<b>14</b>	JOLLY	Laetitia	EX
<b>15</b>	ROUX	Bruno	Ex
<b>16</b>	NOËL	Nathalie	Ex
<b>17</b>	BOISSIER	Bruno	Abs
<b>18</b>	MELIS	Jacqueline	Ex
<b>19</b>	BELLISSENT	Robert	EX
<b>20</b>	BILLON	Lise	Abs
	GERMOND	Olivier	Ex
	CRISTOL	Bellissent	1

### **ORDRE DU JOUR :**

1. Validation des dossiers de la Bourse SNE :..... 2
2. Mise en place d'un CQP escalade au niveau de la ligue :..... 2
3. Création d'un groupement employeur : ..... 2
4. Grandes orientations financières sur la formation et plus généralement le tarif des Interventions des salariés des CT pour la ligue (ETR) : ..... 4
5. Projet recrutement d'un guide de haute montagne :..... 4
6. Point sur l'organisation des salariés et la mise en place de la fonction de directeur : ..... 5

L'ensemble des documents relatifs à ce comité directeur sont disponibles dans Agora <http://agora-ffme.fr> onglet « réunions du comité directeur »

## Compte rendu comité directeur ligue FFME Auvergne-Rhône-Alpes

24 mars 2018 à La Mulatière

### 1. Validation des dossiers de la Bourse SNE :

En l'absence de Nathalie NOËL, mais grâce à son travail de préparation et aux observations de la sous-commission SNE l'ensemble des dossiers déposés ont reçu une réponse favorable hormis pour le CT Ardèche qui avait déjà été aidé par le national de façon importante pour le même dossier. Rappel, les aides sont versées après la réalisation de l'action et sur présentation d'un support de communication, reportage internet, vidéo... avec logo ligue + région Rhône-Alpes. L'action sera reconduite en 2019

### 2. Mise en place d'un CQP escalade au niveau de la ligue :

La pénurie de professionnels pour encadrer dans les clubs ou structures FFME est patente. Un des moyens détectés pour renforcer la filière professionnelle et l'employabilité de personnes qui ne sont pas disponibles à plein temps est le développement du Certificat de Qualification Professionnelle escalade (CQP). La fédération a développé ce type de formation qui sont pour une part dispensés par le national ou les ligues. Après débat, le comité directeur opte pour dispenser en autonomie un CQP ce qui nécessite que la ligue soit déclarée comme organisme de formation. (Procédure administrative pas trop lourde).

Des précisions sont apportées en pièce jointe ou agora onglet compte rendu comité directeur

### 3. Création d'un groupement employeur :

Une réunion en Visio conférence s'est tenue le 28 novembre 2017 pour un groupe de travail constitué de :

1. Pierre Henri BOURLIER : chef de projet (impliqué au CROS sur la question)
2. Claude CHEMELLE : président ligue
3. Cristol BELLISSENT : directeur ligue
4. Corinne SOUDAN : présidente CT 69 et membre du comité directeur
5. Fred JUAREZ : Président CT 73
6. Laetitia JOLLY : présidente club Mousteclip et membre du comité directeur ligue

Rappel : la mise en place d'un groupement employeur est un objectif repris dans le projet associatif de la ligue et le plan stratégique de la fédération.

Cette réunion a été l'occasion de poser certaines problématiques/pistes/affirmations :

C'est la possibilité pour les clubs d'avoir des salariés à temps partiels groupés ? c'est l'objectif n° 1 car aujourd'hui les clubs rencontrent des difficultés pour trouver des réponses à leur problématique de professionnalisation.

Quelle plus-value par rapport à l'intervention d'un CT ? Si le financement d'un emploi au sein d'un CT peut passer ponctuellement par des encadrements dans des clubs ce n'est pas la finalité.

## Compte rendu comité directeur ligue FFME Auvergne-Rhône-Alpes

24 mars 2018 à La Mulatière

Est-ce que la « géographie » est adaptée par rapport à la ligue ?

A l'origine les GE étaient constitués sur de petits territoires = bassin d'emploi, pour le projet ligue l'approche est plus sectorielle sur la base d'une seule convention collective = CCNS (métiers de l'escalade et de la montagne) + métiers transverses.

Est-ce que tous les emplois « ffme » doivent faire partie du GE. Aucune obligation de transférer les emplois actuels dans le future GE, mais possibilité ouverte, notamment pour les CTs qui n'ont pas d'emploi pour l'instant mais qui souhaiteraient en créer un à plein temps ou temps partiel.

Il existe aussi pour les CTs des besoins ponctuels (surcharge de travail, maladie, accident du travail) idem clubs.

Taille minimum critique pour débiter ? 2 en théorie, une petite dizaine serait + efficace à condition que ces adhérents aient de réels besoins

Un membre du GE peut rentrer et sortir librement ? : on peut adhérer sans utiliser

Exigence d'un minimum d'heures demandées pour entrer dans le groupement d'employeur : à fixer dans le règlement intérieur/statut

Différence entre groupement de BE et groupement d'employeur. Chaque professionnel est libre de son choix. A noter les intervenants du GE sont obligatoirement des salariés du GE.

Piste activités estivales pour les salariés du GE (stages, canyon...)

Quel type de contrat le plus adapté pour les salariés ? Possibilité de modulation, CDI

Pas de responsabilité du GE en termes de résultat pour une demande d'un adhérent, en revanche une obligation morale et juridique (licenciement-rupture conventionnelle) pour les salariés dont les interventions ne seraient pas pérennisées dans une structure sans trouver d'autres possibilités

Responsabilité versus sécurité du travail : article du code du travail précise que l'utilisateur est responsable sur l'aspect sécurité du travail

Responsabilité versus sécurité de la pratique : idem sécurité de travail mais à la marge le GE peut être impliqué

« Apport en trésorerie » des adhérents ? les adhérents payent leur cotisation, les utilisateurs font une avance de trésorerie (1,2 3 mois) ou font des dotations.

Quelle gestion administrative du GE : tout dépend de sa taille, de la constitution de son comité directeur et bureau, de la dispo de ces bénévoles, mais à terme nécessité de professionnaliser la gestion en direct ou via une mise à disposition d'un de ses adhérents

**24 mars 2018 à La Mulatière**

Le GE met à disposition un service qui représente un coût  
Eventuelles subventions : le GE est éligible aux aides de l'état à l'emploi

Processus type de mise en place

1. Que cela corresponde à un projet de développement : fait
2. Les membres constitutifs ont envie et besoin ; présentation aux clubs et recensement des souhaits des clubs
3. Calibrer le GE par rapport aux besoins : analyse fine
4. Opter pour un modèle économique
5. Remplir les obligations légales (création association...)

**Suite au débat du comité :**

Un travail d'explication, d'argumentation est nécessaire et surtout il faut trouver les moyens humains (saliariat surtout) pour absorber cette nouvelle charge de travail. Un appel va être fait aux CTs dans le cadre de l'ETR.

#### 4. **Grandes orientations financières sur la formation et plus généralement le tarif des Interventions des salariés des CT pour la ligue (ETR) :**

Il s'agit d'un sujet de préoccupation constant chez les élus et salariés des différentes entités. Une concertation va être engagée avec les CTs, notamment via une réunion de l'ETR (équipe technique régionale) et au travers de la commission formation.

De grands principes doivent être retenus :

1. la régionalisation de la formation qui permet la mutualisation, l'harmonisation, la solidarité et qui doit être comprise comme un travail collectif
2. La nécessaire évolution du coût des formations compte tenu des paramètres suivants :
  - Meilleure reconnaissance du travail effectué par les instructeurs
  - Baisse des subventions attribuées à la formation

#### 5. **Projet recrutement d'un guide de haute montagne :**

Comme évoqué à plusieurs reprises après le départ de Renaud EVEILLARD et après une période d'un an et demi de recours exclusif à des guides indépendants la réflexion aboutit aujourd'hui à s'engager sur un recrutement au sein de la ligue pour les raisons principales suivantes :

- Au niveau économique ce choix peut être qualifié de neutre. Les coûts d'une solution en interne ou externe sont identiques
- La prise en compte du besoin d'un référent sécurité compétent (en la matière le diplôme de guide semble une garantie) nous incite à ce recrutement
- La possibilité de renforcer la cohérence des actions vers le loisir et notamment la programmation, l'organisation, le suivi des rassemblements loisirs

## Compte rendu comité directeur ligue FFME Auvergne-Rhône-Alpes

24 mars 2018 à La Mulatière

### 6. Point sur l'organisation des salariés et la mise en place de la fonction de directeur :

La nouvelle organisation donne satisfaction. Elle permet de renforcer l'efficacité et le professionnalisme dans la gestion globale des ressources humaines. Elle permet même de progresser significativement dans le respect des obligations administratives et le management dynamique de l'équipe. Elle allège significativement le travail des bénévoles qui étaient en charge de ces dossiers ; principalement le président et le trésorier. Néanmoins les élus ne sont pas déconnectés des problématiques RH et restent décisionnaires.

Une présentation de la nouvelle organisation est disponible sur Agora

**La secrétaire de la ligue**



**Le président de la ligue**

