



RAPPORT DU COMITE DE VIGILANCE

Réuni le 30 SEPTEMBRE 2019 au siège de NARBONNE

Présents : Nicole DIGOUT, Xavier PARENT, Jean-Louis BOSI,
Jean-Claude MELAC

Début de séance à 10h30.

Deux points étaient à l'ordre du jour :

- A la demande du comité directeur et suite à la réunion du Mardi 25 Juin 2019 : modalité d'insertion du comité de vigilance dans le règlement intérieur du comité
- Examen à partir des documents fournis des actions mises en place depuis l'arrivée de la nouvelle équipe dans les domaines du management et des ressources humaines.

POINT 1 : Modification du règlement intérieur.

Les discussions ont porté sur la nécessité de rester en cohérence avec l'article 10 du règlement intérieur stipulant les modalités de création d'une commission régionale tout en créant les conditions de crédibilité du dit comité de vigilance.

Nous proposons donc l'écriture d'un article 11 Bis à insérer dans le règlement intérieur entre les articles 11 et 12.

En voici le contenu :

ARTICLE 11 bis – Comité de vigilance du comité régional
Il est institué au sein du comité régional un comité de vigilance.

a) Composition et désignation

Il est composé de 5 membres au maximum, tous nommés par le comité directeur régional. Il ne doit comprendre aucun dirigeant élu du comité directeur régional en cours.

La licence FFGym n'est pas forcément obligatoire pour les membres, mais souhaitée.

Le mandat des membres est d'une durée de quatre ans, correspondant au mandat du Comité Directeur. Il est renouvelable une fois.

Les membres doivent avoir 18 ans révolus. Ils peuvent être des membres sortants du comité directeur ou des personnes qualifiées extérieures pouvant apporter leurs compétences dans différents domaines : éthique, juridique, financier, pédagogique

Tout membre est libre de quitter le comité de vigilance sur simple information au comité directeur. En cas de défaillance grave ou manquements avérés, le comité de vigilance ou un de ses membres peuvent être révoqués par le comité directeur.

b) Missions

VEILLER au respect des règles de gouvernance, de déontologie et des procédures de gestion.

CONTRÔLER la pertinence de la cartographie des risques et en proposer des évolutions.

DEMANDER à la direction générale la communication de tout document utile.

RECUEILLIR les témoignages spontanés.

Il élabore un rapport annuel qui sera communiqué au comité directeur avant une présentation à l'assemblée générale. Ce document sera alors consultable selon des modalités définies par le comité directeur.

Le comité de vigilance est force de proposition. Il est soumis à la confidentialité vis à vis des tiers. Il n'intervient pas sur la gestion des ressources humaines.

c) Fonctionnement

Il se réunit autant de fois que besoin et au moins 2 fois par an.

Si cela s'avère nécessaire en cas d'alerte exceptionnelle, il peut solliciter la réunion d'un comité directeur.

Le Président du comité régional est l'interlocuteur privilégié du comité de vigilance.

Celui-ci se doit de l'informer systématiquement de ses démarches.

d) Moyen

Les moyens humains et matériels du siège régional sont mis à la disposition du comité de vigilance.

POINT 2 : Règles de gouvernance

Nous avons examiné les comptes rendus et documents associés de 6 réunions de bureau, 3 comités directeurs, 1 séminaire.

Les participants présents à ces réunions, les ordres du jour, les échanges retranscrits témoignent d'une gouvernance en accord avec les valeurs associatives et les statuts du comité. Ils n'amènent aucune remarque.

Concernant les risques mis à jour sur la gestion des relations humaines au sein du comité, nous avons noté les réponses suivantes :

1) la réalisation d'un audit externe et mise en place d'un coaching visant à restaurer la cohésion du groupe.

2) l'existence d'un document très précis intitulé CROG_Organigramme fonctionnel2019 stipulant les missions de chaque salarié et la nomination d'un élu référent sur chacune des missions.

3) la volonté de reprendre le document unique, d'en faire une révision et de créer les conditions nécessaires pour le faire vivre.

4) la mise en place d'un planning permettant de réaliser les entretiens salariaux individuels avant la fin de l'année 2019.

5) L'élargissement des missions de la Directrice Générale vers une dimension plus politique. Il nous semble qu'un avenant au contrat de travail serait peut-être nécessaire. Il serait pertinent de fixer les limites de ses missions pour protéger cette salariée. La charge de travail et la complexité des missions nous semblent importantes.

6) Nous avons par ailleurs noté l'éclaircissement des règles comptables et la séparation effective des fonctions entre ordonnateur et comptable.

Aucune remarque de la part des salariés ne nous a été communiquée depuis le mois de juin et la création du comité de vigilance.

Fin de réunion 15h30
Rapport validé par les participants