

Cahier des charges Pôle *Renforcement des sections*

(1) Conditions cadres

Nom du pôle	Pôle Renforcement des sections
Objectif	<p>a) Le travail de « renforcement des sections » est délégué par le CD¹ afin d'alléger sa charge de travail.</p> <p>b) Le pôle s'assure que les sections reçoivent un soutien qualitatif et constant pour leurs développements structurels et leur travail constant</p> <p>c) Ce nouvel organe doit créer de nouvelles possibilités d'engagement au niveau national afin de prolonger les trajectoires d'engagement à la JS et de permettre aux membres de s'impliquer d'avantage dans le parti national.</p>
Cadre statutaire	<i>Le cadre statutaire est encore en cours de mise en place et le document évite les répétitions.</i>
Moyens	Le pôle ne nécessite aucun moyen particulier. Le comité directeur peut cependant prendre la décision, à la demande du pôle, de lui allouer des ressources dédiées à un projet donné.
Compensation	Le comité directeur attribue une somme de 150 francs par année et par personne à titre de compensation.
Mise en place du pôle et liens avec d'autres structures	<p>Le pôle est constitué d'une direction (2 personnes) et de ses membres (pas de limite). Ce cahier des charges en établit ses conditions cadres, son fonctionnement et les exigences qui sont posées à sa direction et à ses membres. Il revient à la direction de pôle et à la personne de contact du CD de prêter régulièrement attention à ce que les changements nécessaires soient étudiés et mis en œuvre par le CD.</p> <p>Comité directeur : Une personne au sein du comité directeur est responsable du pôle. La direction de pôle et la représentation du CD entretiennent des échanges réguliers. La direction de pôle peut demander spontanément à participer à une réunion du CD ou le faire à l'invitation de celui-ci. Les domaines de compétence du pôle et du comité directeur se recoupent, et la représentation du CD est chargée d'éviter les chevauchements. La direction de pôle et la représentation du CD sont responsables que le CD soit au fait des projets du pôle.</p> <p>Directions des autres pôles : Les directions de pôle sont organisées en un groupe de chat commun. Une réunion est tenue entre elles au moins une fois par année. Le groupe et la réunion servent d'espaces d'échange. Les directions de pôle définissent les responsabilités en commun.</p> <p>Coaches de section : Le domaine de compétence des pôles et des coaches de section se recoupent. La direction du pôle Renforcement des sections est l'organe de supervision responsable des coaches.</p>
Marche à suivre en cas de défaillance	Si la direction de pôle s'avère incapable de maintenir les activités du pôle dans des conditions appropriées, il revient au CD de prendre les mesures nécessaires en réaction. Le CD n'est pas responsable du succès du pôle. En cas de défaillance, le pôle est placé en attente jusqu'à l'élection d'une

¹ Comité directeur

	nouvelle direction. L'objectif est d'éviter une surcharge de travail pour le CD.
--	--

(2) Direction de pôle et membres

Attentes pour la direction du pôle²	<p>a) La direction du pôle Renforcement des sections est conçue pour être une co-direction. La co-direction consiste en une personne de Suisse alémanique et une personne de Suisse latine.</p> <p>b) Les trois directions de pôle réunies doivent respecter un quota d'au moins 50 % de personnes FLINTA.</p> <p>c) Une direction de pôle porte beaucoup de responsabilités. Une expérience passée au sein d'un comité de section, ou mieux encore à la présidence d'une section, est donc attendue des candidat-es à ce poste.</p> <p>d) Pour éviter la surcharge et atteindre l'objectif de prolonger les trajectoires d'engagement, les directrices-eurs de pôle ne sont en principe pas simultanément membres d'un comité de section. Des exceptions pourront être accordées.</p> <p>e) Pour faciliter la communication avec les sections, les membres du pôle et les autres directions de pôle, la compréhension d'au moins deux langues nationales est un avantage.</p> <p>f) Les membres de la direction du pôles doivent pouvoir s'engager pour au moins une année afin d'assurer une continuité au poste.</p>
Attentes pour les membres du pôle	<p>a) Les membres du pôle Renforcement des sections seront principalement appelé-es à travailler avec des comités de section. Ils et elles devraient donc avoir l'expérience du travail au sein d'un comité de section.</p> <p>b) <i>La composition des membres du pôle Renforcement des sections devrait être à peu près paritaire en termes de genre, et la représentation des régions linguistiques proche de la réalité des différentes sections.</i></p>
Organisation	<p>Comité directeur : Le comité directeur est responsable d'organiser l'élection des directions de pôle par la base aux assemblées. Une direction de pôle peut aussi être élue à une AD³ puis seulement confirmée lors d'une AA⁴.</p> <p>Membres du pôle : La direction du pôle est responsable avec la représentation du CD de la composition sur pied du pôle. Les membres du pôle ne doivent pas être élu-es.</p> <p><i>Les tâches ou rôles nécessaires au sein du pôle seront régulièrement communiqués sur le site internet, par les canaux Whatsapp et Telegram et dans la newsletter. De plus, un court bloc sera consacré à chaque assemblée aux tâches et rôles ouverts.</i></p>
Compensation	<p>Direction de pôle : Un repas annuel avec le CD est offert à toutes les directions de pôle en plus de la compensation financière annuelle. De plus, les directeur-ices de pôle sont remercié-es à l'assemblée de leur départ et peuvent obtenir un certificat de travail sur demande au SC⁵. Ils et elles développent par ailleurs leur présence aux assemblées et accumulent une expérience militante au niveau national et à la tête d'un organe de portée nationale.</p> <p>Membre du pôle : Les membres du pôle sont invité-es une fois par an au repas commun avec les autres pôles. Ils et elles reçoivent les remerciements de la direction du pôle. De plus, le travail de membres du pôle leur accorde une expérience militante au niveau national.</p>

² attentes = exigences, *attentes* = facultatif

³ Assemblée des délégué-es

⁴ Assemblée annuelle

⁵ Secrétariat central

(3) Fonctionnement et tâches du pôle

<p>Tâches de la direction de pôle</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) La direction du pôle est responsable d'elle-même et du pôle, et donc également responsable de demander de l'aide lorsque nécessaire. b) La direction du pôle est responsable de l'organisation et de la communication avec les membres du pôle. c) Pour permettre une communication optimale avec le comité directeur, la direction du pôle doit entretenir la communication avec la personne de contact du CD. Elle peut également prendre part aux réunions du CD à sa propre initiative sur notification au SC ou sur invitation. d) Là où les domaines d'action du pôle et ceux des coaches de section se recoupent, la direction du pôle est responsable des coaches. Elle s'assure que toutes les sections disposent d'un-e coach et s'enquiert du bon fonctionnement de la situation auprès des coaches au moins une fois par an. Elle peut le faire à l'occasion de l'évaluation annuelle des sections (voir « Bilan annuel »). e) La direction du pôle est responsable de la composition du pôle. f) Le comité directeur est responsable des remerciements et compensations aux membres du pôle, dont le souper annuel pour tous les membres (tous pôles confondus). g) Le comité directeur et la personne de contact du CD sont responsable du contrôle de l'accomplissement des tâches 0 le présent cahier des charges.
<p>Tâches du pôle</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) Planification du pôle : Les projets sont votés une fois par an. Des objectifs et des délais sont définis, sur une période de temps maximale d'une année. Un projet pourrait être, par exemple : refondation d'une section, accompagnement d'un changement de comité/présidence, soutien à des projets spécifiques de sections, développement de compétences spécifiques dans une section donnée ou encore organisation d'offres à proposer à plusieurs sections en même temps, comme des ateliers manuels ou des ateliers proposés lors des journées des comités. Cette planification de pôle est communiquée au CD. b) Bilan annuel : Le pôle Renforcement des sections cherche au début de chaque année à mettre en place un dialogue avec toutes les sections afin de faire un état des lieux de la situation au sein de chacune et où se trouvent les besoins éventuels. Les lignes directrices de tenue de ces échanges seront élaborées par le pôle. La personne responsable de la section au sein du CD et les coaches apportent également leur évaluation. Le pôle mène des échanges avec toutes les sections. Les constats du bilan annuel sont retranscrits par écrit et partagés avec les actrices-eurs pertinent-es. c) Entretien de la base de données des sections : Le bilan annuel inclut également également la tenue à jour de la liste des coaches de section et des stocks de matériel de soutien pratique aux sections comme le manuel des sections. d) Point de contact pour les questions et problèmes dans le travail de comité : Le pôle maintient un point de contact pour les questions et problèmes en tout genre relatifs au travail des comités, particulièrement concernant les projets de long terme et les problèmes structurels. Pour les problèmes à court terme, les contacts à privilégier sont le CD et le ou la coach de section. <p><i>Chaque section dispose par ailleurs d'une personne de contact au sein du CD. Le pôle fait office d'assistance complémentaire et étendue.</i></p>
<p>Domaine d'action</p>	<p>Autonomie : Le pôle travaille de manière globalement autonome. Les tâches et projets supplémentaires au-delà des tâches obligatoires doivent au moins être discutés avec la personne de contact du CD. Il revient à celle-ci de déterminer si le CD doit en être informé et/ou si le projet doit être validé par le CD ou l'assemblée. La direction du pôle peut également,</p>

	<p>en accord avec le comité directeur, fonder un GP⁶ pour les projets spécifiques et limités dans le temps. Au cours de la planification annuelle, le comité directeur s'enquiert des points d'importance concernant l'encadrement des sections pour l'année à venir. Cette planification est communiquée au CD.</p> <p>Ajustement des compétences : La direction de pôle et la personne de contact du CD sont responsable d'adapter le présent cahier des charges si nécessaire. Les changements nécessaires sont approuvés par le CD.</p>
<p>Fonctionnement du pôle</p>	<p>Le mode de fonctionnement exact du pôle est déterminé par sa direction. Les points suivants sont importants en la matière :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Tous les documents (PV de réunion, bilan annuel des sections, comptes-rendus) sont rangés dans un dossier du cloud Tsuericloud. b) Le mode de réunion est conçu de telle manière que puissent y participer des personnes de toutes les régions de Suisse. c) Une réunion d'évaluation est tenue une fois par année. Celle-ci peut amener à des ajustements au cahier des charges et aboutit en l'établissement du bilan annuel.

⁶ Groupe de projet