

COMITE D'ENGAGEMENTS

(Sociaux, juridiques et financiers)

CONTEXTE

Un certain nombre de situations récentes ont souligné la nécessité, dans certaines situations complexes et d'une certaine envergure, de séparer la prise de décisions financières de la relation d'accompagnement courante. Ces décisions ayant un impact sur l'ensemble de la coopérative, le souhait de partager plus collectivement ces décisions a été mis en exergue. La création du comité d'engagements va dans le sens de cette implication du collectif. Cette requête a été également formulée par les chargé.es d'accompagnement, après plusieurs cas difficiles à vivre où la conciliation d'une relation d'accompagnement bienveillante et la protection des intérêts collectifs de la coopérative s'est avérée complexe et anxiogène.

OBJECTIFS

Le comité d'engagements aura pour rôle de décider de la pertinence pour la coopérative à prendre un risque important (financier, mais aussi juridique et social) pour appuyer l'un.e de ses membres, des conditions de validité de la décision et de la proposition des modalités de suivi (déterminer le cadre du suivi) Le comité concilie l'intérêt collectif de la coopérative ainsi que le développement et l'émancipation des personnes et des activités.

COMPETENCE

Toute situation d'appui d'un.e coopanamien.ne qui entraîne un risque important pour le collectif, que ce risque soit du :

- ... aux exigences du développement économique de l'activité : avance de trésorerie, souscription d'un emprunt, prise de bail commercial, embauches régulières, etc. ;
- ... à la volonté de protéger la situation sociale individuelle des coopéatrices-teurs : maintien d'un salaire non couvert par l'activité, renonciation à créance, etc. ;
- ... au fonctionnement courant d'une activité dont les engagements économiques sont importants : risque d'impayé élevé, risque juridique sur les contrats commerciaux, etc.

SAISINE

Saisine par tout membre individuel (qu'il soit en convention d'accompagnement, en contrat CAPE ou en contrat d'entrepreneur-salarié ou contrat salarié) ou toute instance de la coopérative (IRP, CA, commissions de travail, marques collectives, collectifs de travail permanents ou éphémères...) ou par auto-saisine

PROCEDURE

Le comité est soutenu dans son fonctionnement par le pôle gestion et le pôle affaires-sociales. Il peut « auditionner » toute personne qu'elle juge utile, notamment les coopéatrices-teurs et le chargé.e.s d'accompagnement concerné.es, ou la direction générale.

Dans tous les cas, les personnes reçoivent une première information du travail engagé par le comité. Les coopéatrices-teurs concernés peuvent également à être entendu par le comité. Ils.elles peuvent se faire accompagner d'un délégué du personnel pendant toute la démarche.

Pour une activité exigeant, pour son fonctionnement courant, des engagements économiques importants, le comité d'engagement peut demander au CA la création d'un comité de pilotage de l'activité.

Le comité d'engagements peut faire appel au comité éthique et de médiation, si le besoin se fait ressentir.

Il rend chaque année, lors de l'Assemblée Générale, un rapport spécifique.

Le comité est décisionnaire. Il peut préconiser un travail spécifique sur un cas d'espèce afin de pouvoir être éventuellement saisi à nouveau. La direction générale est toujours susceptible de poser un veto à l'application de la décision : en cas de blocage entre le comité et la direction, le CA tranche.

FEUILLE DE ROUTE

La première étape consiste à définir les conditions de recevabilité des demandes, les modalités de saisine et de prise de décision qui seront approuvées par le CA et les IRP puis à effectuer un travail de recensement/audit de toutes les situations existantes connues.

COMPOSITION & MODALITES

Parmi l'ensemble des cooanamiens, deux membres désignés par le CA et deux membres désignés par les IRP (selon les choix des instances, par ex. le tirage au sort). Le comité se réunira a priori mensuellement. Les membres du comité ne possèdent pas d'autres mandats et sont désignés pour une période maximum de deux ans, ils sont indépendants des instances qui les désignent et soumis à confidentialité. Un membre suppléant désigné par le CA et un membre suppléant désigné par les IRP peuvent assister et/ou remplacer les membres titulaires

Les comités feront des propositions concernant les modalités d'auto-formation, de formation, d'éducation coopérative de leurs membres.

COMITE D'ETHIQUE

(DEONTOLOGIE, REGULATION ET MEDIATION)

CONTEXTE

La complexité des relations collectives cooanamiennes (multi-casquettes d'entrepreneur, de salarié, d' élu IRP, d'associé, relations entre activités en internes, relations entre les activités et l'entité mutualisée, relations commerciales extérieures pour les appels d'offres par exemple) induit un risque permanent de conflit d'intérêts et une exigence de justice dans les modes de fonctionnement.

OBJECTIFS

Le comité éthique et médiation aura pour rôle de prévenir les situations conflictuelles. Il pourra également faire des propositions d'arbitrages sur les situations qui lui sont soumises (avis, rôle de médiation).

Le comité d'éthique vise également à construire une jurisprudence à partir des situations.

COMPETENCE

Toute situation de conflit ou injustice potentielle ou avérée, concernant notamment :

- L'attribution des marchés internes à la coopérative ;
- Les modalités de désignation, de rémunération ou de dédommagement à différentes fonctions ;
- Le cumul de fonctions, postures, mandats, rôles dans la coopérative ;
- Les modalités d'utilisation des marques collectives ou des entités juridiques (en particulier lors de réponses à appels d'offres, reprise de groupes de marques etc.).
- Des situations interpersonnelles ayant une conséquence professionnelle nécessitant une médiation

SAISINE

Saisine par tout membre individuel (qu'il soit en convention d'accompagnement, en contrat CAPE ou en contrat d'entrepreneur-salarié ou contrat salarié) ou toute instance de la coopérative (IRP, CA, commissions de travail, marques collectives, collectifs de travail permanents ou éphémères...) ou par auto-saisine

PROCEDURE

Le comité peut « auditionner » toute personne qu'elle juge utile. Il travaille à la fois sur des requêtes liées à des cas d'espèce, et à des situations plus générales et à l'édiction de principes et règles.

Le comité rend des avis qui sont publics et accessibles. Il peut préconiser la mise en place d'un travail spécifique, ou la communication de données, ou encore l'édiction d'une règle de fonctionnement. Il peut aussi lancer des consultations plus larges afin de recueillir l'avis des cooanamiennes sur un sujet précis.

Il rend chaque année, lors de l'Assemblée générale, un rapport spécifique.

FEUILLE DE ROUTE

La première étape consiste à définir les conditions de recevabilité des demandes, les modalités de saisine et de prise de décision qui seront approuvées par le CA et les IRP puis à effectuer un travail de recensement/audit de toutes les situations existantes connues.

COMPOSITION & MODALITES

Parmi l'ensemble des coopanamien.nes, deux membres désignés par le CA et deux membres désignés par les IRP (selon les choix des instances, par ex. le tirage au sort). Le comité se réunira a priori mensuellement. Les membres du comité ne possèdent pas d'autres mandats et sont désignés pour une période maximum de deux ans, ils sont indépendants des instances qui les désignent et soumis à confidentialité. Un membre suppléant désigné par le CA et un membre suppléant désigné par les IRP peuvent assister et/ou remplacer les membres titulaires

Les comités feront des propositions concernant les modalités d'auto-formation, de formation, d'éducation coopérative de leurs membres.

COMITE DE FORMATION

CONTEXTE

Depuis 2009, le CE dispose à Coopaname d'un pouvoir décisionnaire en matière d'allocation des ressources et de hiérarchisation des priorités de formation professionnelle. Les bouleversements de la législation entrés en vigueur début 2015 renforcent la nécessité de disposer, à échelle de la coopérative, d'une instance qui travaille sur la gestion opérationnelle des fonds allouables à la formation professionnelle.

OBJECTIF

Le comité de formation aura pour rôle de valider les demandes de formation, de décider de l'allocation des fonds pour les coopanamien.nes à partir des grandes orientations décidées par le CE.

Le comité de formation va aussi animer et impulser les dynamiques collectives autour des formations dans la coopérative (par exemple les retours en termes d'apprentissages pour les autres coopanamien.nes...).

COMPETENCES

- Validation des demandes de formation Veille aux retours pour le collectif
- Evaluation de l'impact des formations réalisées
-

SAISINE

Saisine par tout membre individuel (qu'il soit en convention d'accompagnement, en contrat CAPE ou en contrat d'entrepreneur-salarié ou contrat salarié) ou toute instance de la coopérative (IRP, CA, commissions de travail, marques collectives, collectifs de travail permanents ou éphémères...) ou par auto-saisine

PROCEDURE

Le comité est soutenu dans son fonctionnement par le pôle affaires sociales de la coopérative. Il peut « auditionner » toute personne qu'elle juge utile, notamment les coopéatrices-teurs et le chargé d'accompagnement concerné.es, les IRP ou la direction générale.

Il rend chaque année, lors de l'Assemblée générale, un rapport spécifique.

Le comité est décisionnaire. La direction générale est toujours susceptible de poser un veto à l'application de la décision : en cas de blocage, le CA tranche.

FEUILLE DE ROUTE

La première étape consiste à assurer une continuité d'action entre le CE et le comité.

COMPOSITION & MODALITES

Parmi l'ensemble des coopanamien.nes, deux membres désignés par le CA et deux membres désignés par les IRP (selon les choix des instances, par ex. le tirage au sort). Le comité se réunira a priori mensuellement. Les membres du comité ne possèdent pas d'autres mandats et sont désignés pour une période maximum de deux ans, ils sont indépendants des instances qui les désignent et soumis à confidentialité. Un membre suppléant

désigné par le CA et un membre suppléant désigné par les IRP peuvent assister et/ou remplacer les membres titulaires

Les comités feront des propositions concernant les modalités d'auto-formation, de formation, d'éducation coopérative de leurs membres.