LES JURISTES ENGAGÉ·E·S

BOÎTE À OUTILS / GUIDE DES BONNES PRATIQUES DE L'ESS

RÉSOLUTION D'AG : GUIDE DES BONNES PRATIQUES DE L'ESS

MODÈLE

Mis à disposition bénévolement par le collectif. Information juridique générale, à adapter à votre situation : ce document ne remplace pas une consultation personnalisée.



LES JURISTES ENGAGÉ·ES
Collectif bénévole d'éducation au droit de l'ESS

Licence Creative Commons BY-NC 4.0
juristes-engagees.fr

RÉSOLUTION

Amélioration des bonnes pratiques de l'ESS

L'Assemblée Générale Ordinaire, statuant dans les conditions de quorum et de majorité des assemblées générales ordinaires, a pris connaissance de l'état des lieux, présenté par la direction de l'entreprise, appuyée le cas échéant par les travaux et avis du Comité de l'ESS, de la mise en œuvre du guide des bonnes pratiques au sens de *l'article 3 de la Loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire* :

- Les modalités effectives de gouvernance démocratique sont qualifiées de « à améliorer / moyenne / satisfaisantes / bonnes » compte tenu des éléments suivants :
  - Le taux de participation au vote des instances est de XX %,
  - Le-la dirigeant·e·s est élu·e par XX% des parties prenantes, comprenant, les adhérent-e-s, les salarié·e·s, les sociétaires, les bénéficiaires, les bénévoles.
  - La gouvernance est constituée à XX% d'hommes et XX% de femmes. La moyenne d'âge est de XX ans et l'âge médian des administrateur·ice·s s'établit à XX ans. La composition de la gouvernance fait état des catégories socio-professionnelles suivant : XX% d'ouvrier, XX% de fonctionnaires, XX% de techniciens, XX% de cadre.
  - Le taux de formation des administrateur·ice·s est de XX%, ayant suivi au cours de l'année au moins une action de formation en lien avec son mandat. Au total, le nombre d'heures de formation à destination de la gouvernance est établi à XX heures.
  - Le temps consacré par les administrateur·ice·s à l'administration est estimé à XX heures sur l'année. L'outil de mesure mis en place est : un suivi du temps.
  - Lors de l'année, la gouvernance s'est réunie XX fois, à raison de XX conseil d'administration, XX comité de l'ESS…
  - La mise à disposition des informations socio-économiques à la gouvernance est faible / moyenne / suffisante / optimum.
  - Pour assurer le renouvellement des mandats, les mesures d'informations sont faible / moyenne / suffisante / optimum. Au cours de la dernière élection, le renouvellement de la gouvernance est de XX%.
- La concertation dans l'élaboration de la stratégie de l'entreprise est qualifiée de « à améliorer / moyenne / satisfaisantes / bonnes » compte tenu des éléments suivants :

- Le projet de stratégique de l'entreprise est co-construit avec : la gouvernance / les salarié·e·s / les bénévoles / les bénéficiaires / les partenaires...

- Le nombre de réunion organisée pour l'élaboration du plan stratégique est de : XX. A ce titre, les salarié·e·s ont pu participer à XX réunions sur l'année, et, s'agissant des client-e-s, bénéficiaire-s, usagers, adhérent-e-s, ils ont été associé-e-s à XX réunions.

- Le projet stratégique est partagé, dans son intégralité / partiellement – n'est pas encore partagé avec les parties prenantes.

- La territorialité, l'intégration et la contribution de l'activité économique et des emplois dans les territoires est qualifié de « à améliorer / moyenne / satisfaisantes / bonnes » compte tenu des éléments suivants :

  - Les achats faisant appel à des fournisseurs locaux représentent XX% des dépenses. Ce montant est attesté par le service comptable / l'expert comptable / le commissaire aux comptes / le dirigeant.

  - Le nombre d'emplois créés et maintenus sur le territoire de par ex. Paris, représente : XX ETP. Des emplois sur les territoire de par ex. Rennes ont également été confirmés.

  - L'activité de 2019 aura permis de participer, notamment, aux politiques publiques suivantes : santé et protection sociale (aide à l'enfance, personnes âgées, personnes handicapées, lutte contre les fléaux sociaux), sécurité (prévention, dialogue, médiation), aménagement des territoires (développement économique, PLU, programme local de l'habitat), local de transport (plan de déplacement urbain, mobilités douces), emplois, travail et enseignement (formation professionnelle, apprentissage, ...)...

    Ces actions sont notamment menées en concertation avec : la ville, la région, le département, l'Etat.

  - Les conventions de partenariats et la participation à des initiatives collectives locales sont estimées à XX. Elles permettent, notamment, la coopération avec les structures locales suivantes : association, SARL, SAS ESS, SCOP, SCIC... Parmi elles, XX ont la qualité de structures d'insertion (IAE, ESAT, ESUS...).

  - Sur l'ensemble des prises de décisions, une proportion de XX% des décisions a été prise sur le territoire.

  - La CRESS est / n'est pas encore un partenaire. Par ailleurs, les organisations représentatives suivantes, font partie des partenaires essentiels : Avise, URSCOP, Mouves, Fair'ESS...A ce titre, la société a participé à XX réunions au cours de l'année.

- Le nombre de jeunes accueilli·e·s en stage est de : XX.

- La politique salariale et l'exemplarité sociale, la formation professionnelle, les négociations annuelles obligatoires, la santé et la sécurité au travail et la qualité des emplois sont qualifiés de « à améliorer / moyenne / satisfaisantes / bonnes » compte tenu des éléments suivants :

  - Le nombre de salarié·e·s pour l'année est de XX ETP. La moyenne d'âge est de XX ans. La proportion d'hommes et de femmes est de XX%. Enfin, XX% sont présents depuis moins d'un an, XX% entre 1 et 3 ans, XX% entre 3 et 5 ans, XX% depuis plus de 5 ans.

  - Le nombre d'embauches sur 2019 est de XX. Le nombre de licenciements est de XX.

  - Les caractéristiques des contrats sont les suivants : XX% CDI, XX% CDD, XX% intérim, XX% insertion, XX% alternance, XX% stage.
  - Le taux de contrat en temps partiel est de XX% dont XX% inférieur à 24h / semaine, XX% supérieur à 24h / semaine et XX% à temps complet.
  - Le taux de rotation du personnel est de XX% de la masse salariale totale par an en 2019.

  - Le taux d'absentéisme est estimé à XX%. Le nombre d'accidents et de maladies professionnelles (reconnus comme tels par la médecine du travail) est de XX.

  - Les écarts de rémunération sont de 1 à XX. La base du salaire le plus bas est de XX €.

  - Le montant du budget consacré à la formation professionnelle est de XX €, soit XX% de la masse salariale.

  - XX% des salarié·e·s ont suivi une formation : XX% des cadres, XX% des non-cadres / XX% des administratifs, XX% des opérationnels.

  - Il existe, il n'existe pas d'IRP. Le CSE a été renouvelé le XX/XX/XX.

  - Le nombre d'accords collectifs signés représente : XX accords concernant XX thématiques dont : la durée du temps de travail… (Bloc 1 Macron)

  - Le document unique d'évaluation des risques professionnels existe / n'existe pas. Il a été / n'a pas été mis à jour à la date du XX/XX/XX. Il a été communiqué / Il n'a pas été communiqué par voie d'affichage. (obligatoire)

- Le lien avec les utilisateurs : bénéficiaires, clients, usagers est qualifié de « à améliorer / moyenne / satisfaisantes / bonnes » compte tenu des éléments suivants :
  - Le taux de satisfaction des clients/usagers s'élève à XX%. Il a été déterminé : par sondages, questionnaires... Il a été recueilli XX plaintes au cours de l'année.
  - Le comité d'usagers (ou équivalent) a été / n'a pas été constitué. Il s'est réuni XX fois dans l'année.
  - La consultation des usagers pour l'élaboration des projets et solutions est : réduite, moyenne, fréquente.
  - Il existe, il n'existe pas de diagnostic partagé.
  - L'activité impacte XX bénéficiaires et produit les effets suivants : réinsertion, lutte contre la pauvreté, ...
  - Les réponses apportées aux besoins identifiés sont évaluées de la manière suivante : diagnostic interne / externe, rapports, vote du CA / AG...
- La situation de l'entreprise en matière de diversité, de lutte contre les discriminations et d'égalité réelle entre les femmes et les hommes en matière d'égalité professionnelle et de présence dans les instances dirigeantes élues, est qualifiée de « à améliorer / moyenne / satisfaisantes / bonnes » compte tenu des éléments suivants :
  - XX% des salarié·e·s ont été sensibilisé·e·s et/ou formé·e·s aux enjeux de la non-discrimination et de promotion de la diversité au cours des 5 dernières années.
  - XX% des salarié·e·s appuient leur organisation du travail sur une fiche de poste.
  - Les procédures relatives au recrutement sont : inexistantes, en cours d'élaboration, mises en place, optimum. Les procédures relatives à l'évaluation professionnelle sont : inexistantes, en cours d'élaboration, mises en place, optimum.
  - Il existe / il n'existe pas une procédure de traitement des candidatures non retenues.
  - Le taux de femmes dans l'encadrement salarié·e·s est de XX%. Le taux d'hommes est de XX%.

- Dans les instances dirigeantes, le taux de femmes est de XX% et le taux de jeunes de XX%.

- L'écart de salaire femme / homme, à ancienneté et postes équivalents est de XX €.

- La dimension environnementale du développement durable est qualifiée de « à améliorer / moyenne / satisfaisantes / bonnes » compte tenu des éléments suivants :
  - Les moyens consacrés au développement durable sont de XX €. Ce montant a été établi en concertation avec / a été validé par : le comptable, l'expert comptable, le commissaire aux comptes.

  - La gestion et la collecte des déchets est : à améliorer / moyenne / bonne. Le pourcentage de déchets recyclés est estimé à XX%.

  - La consommation d'énergie sur l'année est de XX kWatt dont XX% provient des énergies renouvelables. Les mesures prises dans l'année pour réduire la consommation sont : affichage de bonnes pratiques, formation, investissements…

  - L'émission directe et indirecte des gaz à effet de serre est estimé à XX Tonne(s). Le cabinet XX a mené une étude validant ce niveau d'émission.

- L'éthique et la déontologie sont qualifiées de « à améliorer / moyenne / satisfaisantes / bonnes » compte tenu des éléments suivants :

  - La transparence de l'offre proposée est « à améliorer / moyenne / satisfaisantes / bonnes ».

  - La mise en œuvre de la protection des données personnelles est « à améliorer / moyenne / satisfaisantes / bonnes ». A ce titre, la société utilise les logiciels libres et garantissant la protection des données suivants : frama, open office, ouvaton…

  - Une charte éthique a été / n'a pas été adoptée.

  - Le délai moyen de règlement des factures est de XX jours.

L'assemblée est appelée à débattre des informations présentée et des réalisations mise en avant, notamment au regard du Guide des bonnes pratiques de l'ESS.

En conséquence, et, sur la base de ce diagnostic, le plan d'actions suivant, est élaboré :

- *Inscrire les 3 actions clefs déterminées par l'AG*

L'assemblée est appelée à débattre des objectifs de progrès concernant ses pratiques, notamment à l'aune du Guide des bonnes pratiques de l'ESS.

Enfin, l'assemblée générale décide que l'état des lieux et le plan d'action ci-dessus exposés feront l'objet d'une communication :

- *une communication électronique à l'ensemble des associé-e-s / adhérent-e-s*
- *un affichage sur le panneau d'information des salarié·e·s, le cas échéant.*