



CHARTRE DES SOCIETAIRES

SOMMAIRE

Introduction	1
Droits et Devoirs du sociétaire	2
Nos instances	3
Nos processus	4

INTRODUCTION

Notre structure a été créée sous la forme associative en 1989. Notre transformation en SCOP ARL a été actée le 31 mai 2023, associant 70% des salarié-e-s, et 4 associées externes - salariée de notre SAS et ex-membres du bureau associatif.

Cette charte se donne pour objectif de compléter nos statuts, par une réflexion sur nos valeurs et les principes d'action qui guident notre gouvernance et notre projet coopératif.

Elle se veut dynamique ; elle peut être révisée en AG, grâce aux apports de chacune et chacun des associé-e-s.

01

INTRODUCTION

Notre société poursuit un but d'utilité sociale, ayant pour finalité de contribuer au développement d'une **société plus ouverte et inclusive**. Ce faisant, elle apporte notamment un soutien à des personnes en situation de fragilité soit du fait de leur situation économique ou sociale, soit du fait de leur situation personnelle

Elle agit pour cela à trois niveaux :

- le développement du pouvoir d'agir des individus, par la mise en œuvre d'actions **d'accompagnement individuelles ou collectives**, d'actions visant l'identification et/ou le développement des compétences, et d'actions visant la reconnaissance ;
- le développement d'organisations et de territoires "apprenants", par la mise en œuvre d'actions de conseil ou de R&D visant la transformation des organisations, et le **déploiement de nouvelles pratiques et de nouveaux usages** ;
- l'influence des politiques publiques, par l'expérimentation de nouvelles articulations entre les politiques d'insertion et les activités d'insertion, de formation et d'accompagnement vers l'emploi, et par la diffusion des résultats des **expérimentations menées avec les personnes**, les organisations et les territoires.



Développer le pouvoir d'agir

DROITS ET DEVOIRS DU SOCIETAIRE

Engagement et reconnaissance sont les maîtres mots des échanges que nous avons eu lorsque nous avons travaillé collectivement sur nos droits et devoirs.

Engagement individuel et collectif

Reconnaissance individuelle et collective

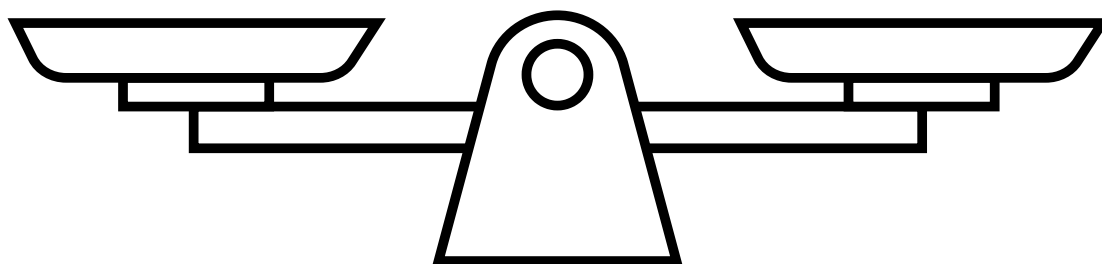
02

Droits

Avoir de l'information (transparence)
S'exprimer ou pas
Choisir sa modalité d'expression (oral, écrit, intermédiation)
Proposer
Être discordant
Voter en AG ou déléguer son vote

Devoirs

Contribuer au débat, apporter les informations à sa disposition, être en veille
Alerter sur les points de blocage pour soi, ou une autre personne
Être positif, ou partager ses émotions négatives
Exprimer son désaccord
Respecter les statuts, les règles



Nous avons également des devoirs vis-à-vis des salarié-e-s non associé-e-s

Informé sur le statut d'associé-e, et sur les modalités qui permettent de le devenir
Transparence des informations
Partage du projet coopératif
Possibilité de participer à au moins une Assemblée Générale par an

NOS INSTANCES

Nous avons mené une réflexion sur l'organisation et la circulation des informations, les lieux et temps de la prise de décision.

Nous évoquons ici ces instances, mais on peut noter que nous avons également mis en place des temps dédiés à l'information, à l'innovation, et à la convivialité. Ils nous semblent tout autant nécessaires à la bonne marche de l'entreprise.

03

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Au moins 3 AG par an
dont 1 AG ouverte aux salarié-e-s non associé-e-s
et aux partenaires

COMITÉ RESTREINT

Composé de 4 associé-e-s + le
ou la gérant-e
Se réunit de 8 à 12 fois par an

ÎLOTS

4 îlots et 1 pédalo réunissant
l'ensemble des salarié-es
Espaces d'expression

DES PRINCIPES FACILITANTS

01.

Un environnement où chacun-e peut se mobiliser rapidement et efficacement pour faire circuler l'information et/ou prendre des décisions. Les réunions ont lieu sur temps de travail.

02.

Une culture du débat et des divergences qui s'appuie sur un cadre de confiance : écoute, non jugement, lecture critique et constructive des arguments, prise de recul...

03.

Transparence et équité. Une organisation opérationnelle qui facilite l'accès à l'information et l'expression libre de chacun-e, avec la possibilité d'une médiation via l'îlot.

NOS PROCESSUS

Le terme de processus renvoie directement à notre démarche qualité. Ce sujet est donc également abordé dans notre manuel Qualité.

Le-la référent-e des processus en lien avec la vie statutaire est le-la gérant-e de l'entreprise. Leur bonne mise en œuvre est validée par le comité restreint.

04

PROCESSUS D'ÉLECTION

Sont élu-e-s pour une durée de 3 ans : le ou la gérant-e, et les membres du comité restreint.

Sont désigné-e-s par leurs pair-e-s : les référent-e-s d'îlot



mars 2027

Présentation par le-
la gérant-e du bilan
de la période
écoulée

Co-construction des
orientations
stratégiques pour un
nouveau projet
triennal

Appel à candidatures
pour la gérance



juin 2027

Présentation des
projets triennaux
proposés par les
candidat-e-s à la
gérance

Election du ou de la
gérant-e

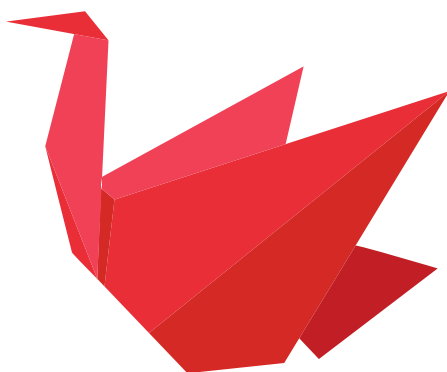
Election sans
candidat des
membres du comité
restreint



validation

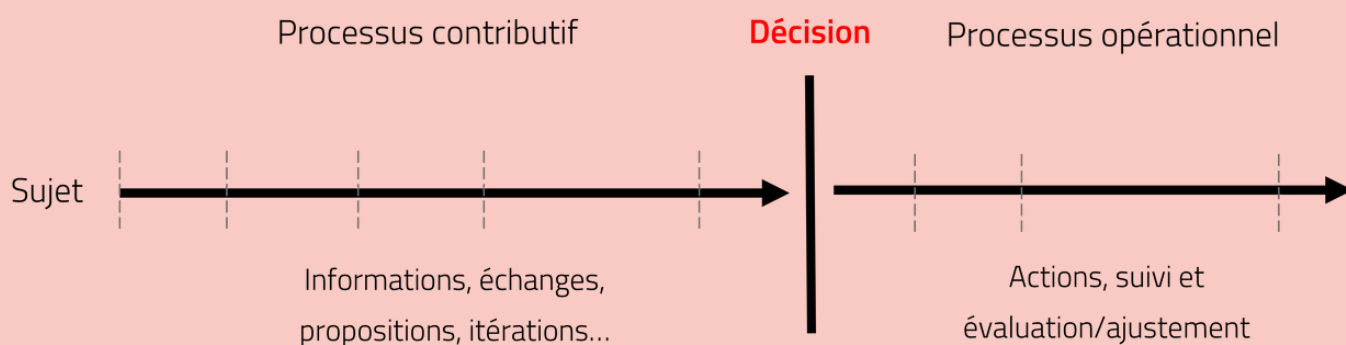
Les personnes élues
au CR ont 1 semaine
pour signifier leur
accord - en cas de
refus, la personne
suivante sur la liste est
informée

1ère réunion du CR
pour contrôle et
validation du
processus



PROCESSUS DE DÉCISION

La décision est précédée d'un processus contributif qui peut prendre plusieurs formes en fonction des sujets : questionnaire - si des questions fermées sont pertinentes, contribution écrite au niveau individuel ou au niveau des îlots - pour une participation au quotidien, groupe de travail ou plénière pour une contribution plus poussée sur des enjeux d'importance.



Quelles décisions prises par les sociétaires ?

Construction du projet coopératif
Gouvernance
Bien-être au travail
Pérennité économique
Partage des richesses

Dépenses +10K€



Fonctionnement classique de l'entreprise
Droit du travail
Interactions hiérarchiques



... dès lors qu'il y a un enjeu :

- Vital > décision dont les conséquences sont non négligeables pour la survie, la pérennité de l'entreprise
- Politique > décision qui viendrait amoindrir ou contredire l'intention politique de la coopérative
- Général > décision qui concerne l'ensemble ou une très grande majorité des associé-e-s
- D'innovation > recherche ou obligation de changement qui impacte fortement l'entreprise

LES VOTES



Décisions ordinaires

1ère consultation : aucune condition de quorum n'est exigée
Les décisions sont adoptées par une majorité - représentant plus de la moitié du nombre total d'associé-e-s
Les abstentions sont comptabilisées comme des votes défavorables à la résolution.

2ème consultation : Les décisions sont adoptées par une majorité - quel que soit le nombre de votant
Les abstentions ne sont pas comptabilisées

Décisions extra ordinaires

1ère consultation : un quorum des 3/4 du total des droits de vote est exigé
Les décisions sont adoptées par une majorité constituée des 3/4 du total des droits de vote
Les abstentions sont comptabilisées comme des votes défavorables à la résolution.

2ème consultation : un quorum de la moitié du total des droits de vote est exigé
Les décisions sont adoptées par une majorité constituée des 3/4 du total des droits de vote
Les abstentions sont comptabilisées comme des votes défavorables à la résolution.



1 associé-e = 1 voix

En cas d'absence, l'associé-e donne son pouvoir à un-e autre associé-e ; un-e associé-e ne peut disposer de plus d'un pouvoir.

La désignation du ou de la gérant-e se fait à bulletin secret. Pour toutes les autres délibérations, il est procédé par vote à main levée, sauf si la majorité de l'assemblée décide le contraire

V2
DECEMBRE 2024



MERCI