

Proposition de nouvelle gouvernance

Ce texte est écrit au féminin un point sur deux. Plus d'infos [sur notre site](#).

1. Contexte	1
2. Nouveaux mécanismes de participation	2
3. Niveaux de décisions	2
3.1. Les décisions constitutionnelles	3
3.1.1. Les outils pour préparer une décision constitutionnelle	4
3.1.2. Les Assemblées Générales (AG)	5
3.1.3. Les assemblées tirées au sort (ATAS)	5
3.2. Les décisions stratégiques - Le Comité de Coordination	6
3.3. Les décisions opérationnelles	9
3.3.1. Les salariées	9
3.3.2. Les pôles	9
3.3.3. Les groupes de travail	10
3.3.3.1. Groupe Information	10
3.3.3.2. Groupe Participation	11
3.3.3.3. Groupe Communauté	12
3.3.4. Comités de pilotage	12
3.4. Le Comité Sociétal	13
4. Evaluation de la nouvelle gouvernance	14
5. Valorisation en shifts	14
Foire aux questions - clarifications	14

1. Contexte

BEES coop a grandi et évolué. Son mode de gouvernance actuel ne répond plus totalement à ses besoins.

Il a donc été décidé de modifier le schéma d'organisation de BEES coop.

Cette note est le fruit d'un long travail et de nombreux échanges.

Elle se base sur le ROI de BEES, le travail réalisé par Kevin Pastier, doctorant sur la gouvernance au sein de BEES¹ et de nombreux moments d'échanges et de réflexion.

- **Juin 2022** : finalisation du chantier 1 du COPIL 3.0. sur les niveaux de décision
- **Septembre 2022** : le Comité Sociétal charge le Comité de Coordination de rédiger une pierre à casser. Les salariées rédigent une note.

¹ "quand l'économie sociale et solidaire rencontre la libération d'entreprise. Entre commun et agonisme : une analyse démocratique de deux organisations alternatives", Kévin PASTIER, 2022.

- **Novembre 2022** : mise au vert avec les salariées, le CA, le comité sociétal et des membres du COPIL.
- **Mars 2023** : présentation d'une note améliorée aux différents comités
- **Mai 2023** : chantier : présentation et bonification de la note avec les coopératrices.

Si cette note est approuvée par l'AG de juin 2023, une proposition de modification du ROI et des statuts sera faite aux coopérateurs, à l'AG de décembre 2023.

2. Nouveaux mécanismes de participation

BEES coop voudrait impliquer plus la majorité silencieuse, qui n'ose pas ou qui n'a pas le temps de participer aux Assemblées Générales. Dans ce but, on crée deux nouveaux mécanismes de participation : les sondages et les assemblées tirées au sort (ATAS).

Le sondage est toujours consultatif (la décision finale revient à l'organe qui a lancé le sondage) alors que le tirage au sort a une portée décisionnelle (les personnes tirées au sort prennent la décision finale).

Ces deux mécanismes sont expliqués plus en détail dans les niveaux de décision concernés.

3. Niveaux de décisions

La proposition de nouvelle gouvernance s'articule autour des 3 niveaux de décisions : opérationnelles, stratégiques et constitutionnelles.

Chaque niveau a ses instances et son mode de fonctionnement.

Les 3 niveaux de décisions doivent être considérés de manière dynamique : si une proposition de décision ouvre des questions ne pouvant être résolues au niveau prévu, la décision sera soumise au niveau supérieur.

Niveau de décision	Qui décide ?	Outils
Constitutionnelle Orientations générales Implication long terme Risque important	Coopérateurs : <ul style="list-style-type: none"> • Assemblée Générale ou • Assemblée tirée au sort 	Chantier Focus info Sondage
Stratégique Concrétisation Implication moyen terme Conséquences importantes	Comité de Coordination : <ul style="list-style-type: none"> • Conseil d'Administration - 3 à 5 • Coopérateurs tirés au sort - 2 • Représentants des salariés - 2 • Représentants des pôles - 2 • Représentants des groupes de travail - 3 • Représentant du Comité Sociétal - 1 	Sondage
Opérationnelle Fonctionnement quotidien Implication court terme Conséquences limitées	Salariés Supercoops Pôles Bureau des membres, comptabilité Groupes de travail Information, participation, communauté Comité de pilotage	

COMITÉ SOCIÉTAL

Il y a 3 types de décisions :

- **Les décisions constitutionnelles** : Elles concernent les orientations générales de la coopérative. Elles ont une implication sur le long terme et engagent l'avenir de la coopérative. Elles comportent un risque important, ont un impact financier supérieur à 150.000€, concernent un désaccord sur le poids accordé à une ou plusieurs valeurs de la coopérative ou sont considérées comme relevant de l'intérêt général. Elles sont prises par les coopératrices.
Exemples : achat du bâtiment, ouverture le dimanche, modification des statuts ou du ROI, mise en place d'un mécanisme de solidarité, définition de la charte de sélection des produits, prises de positions politiques,...
- **Les décisions stratégiques** : Elles ont une implication à moyen terme sur la vie de la coopérative et concrétisent les lignes stratégiques décidées par l'Assemblée Générale. Elles ont des conséquences importantes pour la coopérative ou peuvent questionner la mise en application des valeurs de la coopérative. Elles ont plus d'impact qu'une décision opérationnelle. Elles sont prises par le Comité de Coordination.
Exemples : faire une demande de subside portant sur un montant supérieur à 50.000€, investissement à partir de 10.000 euros, recrutement d'une nouvelle salariée, lancement d'une vaste campagne publicitaire,...
- **Les décisions opérationnelles** : Elles assurent le bon fonctionnement quotidien de la coopérative. Elles ont une portée limitée et comportent un risque mineur. Il n'y a pas de questionnement sur les valeurs parce que le cadre dans lequel les décisions sont prises a déjà été validé. Elles ont un impact financier inférieur à 10.000€ pour les décisions prises par les salariées ou entrent dans le budget déjà validé pour les autres organes. Elles peuvent être prises par les salariées, les pôles ou les groupes de travail.
Exemples : achat des produits dans le cadre de la charte, définition des horaires des salariées, envoi d'une newsletter, organisation d'une soirée,...

Pour des raisons de lisibilité, les personnes qui ne font pas partie d'un niveau de décision ne sont pas intégrées à la proposition de nouvelle gouvernance ci-dessous.

Par exemple,

- le pool facilitation est intégré dans le groupe participation.
- le pool RH/médiation et le pool traduction deviennent des personnes ressources.

3.1. Les décisions constitutionnelles

Ces décisions sont prises par les coopératrices via deux moyens : en Assemblée Générale ou par une assemblée tirée au sort.

Une décision constitutionnelle n'est pas prise à la légère. Elle est préparée, discutée, enrichie et ensuite validée. Plusieurs outils peuvent être utilisés pour arriver à une proposition de décision. L'AG peut mandater un comité de pilotage pour mettre en place les outils suivants. Ce copil propose un calendrier au CC, qui le valide avant le lancement.

3.1.1. Les outils pour préparer une décision constitutionnelle

- Le focus info

Soirée d'information à destination de l'ensemble des coopératrices pour les informer d'une problématique.

- Le chantier

Séance(s) de co-construction avec toute personne intéressée pour discuter d'une problématique bien précise. L'objectif des chantiers est d'amener une proposition à l'AG.

Les chantiers sont pilotés et animés par le groupe participation et d'autres membres de groupes de travail si nécessaire.

- Le sondage

Le sondage est réalisé à titre indicatif. Il vient nourrir une discussion et une décision. Le résultat du sondage n'oblige pas une prise de décision. Ce n'est pas un référendum.

Le sondage permet de toucher un nombre beaucoup plus grand de coopératrices et d'amener la représentativité et l'avis de "la majorité silencieuse". Les freins à la participation étant moins grands que ceux d'un focus info ou d'un chantier.

Le sondage est un mécanisme qui peut être utilisé pour enrichir une proposition de décision stratégique ou constitutionnelle. En fonction du niveau de décision, il est proposé par l'AG ou par le Comité de Coordination. Des membres de groupes de travail et des pôles peuvent soumettre une proposition de sondage au CC.

Les aspects techniques (méthodologie, choix des questions, durée d'administration,...) et le fond du sondage doivent être validés par le Comité Sociétal afin d'éviter les biais dans la formulation des questions et garantir l'efficacité du sondage. Le CS se réserve donc le droit de renvoyer le sondage ou au CC ou au groupe participation pour amélioration ou de le refuser s'il est contraire aux valeurs de la BEES. Le CS est également le garant de l'agenda des sondages afin d'éviter tout abus ou sondage superflu.

La rédaction et la mise en œuvre des sondages, la collecte et le traitement des réponses sont gérés conjointement par le groupe participation et le CC.²

Afin de faciliter la collecte et le traitement des réponses, les sondages seront principalement administrés en ligne (via newsletter et ordinateur mis à disposition en magasin). Le groupe participation peut développer d'autres moyens de participation en magasin.

Les résultats et la décision prise suite au sondage sont communiqués à l'ensemble des coopératrices.

Afin de garantir la bonne utilisation des sondages, un guide du sondage au sein de BEES³ sera rédigé.

² Le CC peut évidemment s'appuyer sur l'organe ayant proposé ce sondage.

³ Le guide du sondage est en cours d'élaboration. Il donne quelques recommandations pour réaliser un sondage pertinent.

3.1.2. Les Assemblées Générales (AG)

BEES coop organise annuellement 2 AG ordinaires en mai/juin et novembre/décembre.

- AG de juin - validation des comptes, ...
- AG de décembre - validation du budget, ...

Le nombre d'AG diminue pour leur redonner de la vitalité, du dynamisme et de l'importance afin d'augmenter la participation. Cela donne également la possibilité de travailler avec les différents nouveaux outils de construction de décision.

Des Assemblées Générales supplémentaires peuvent être convoquées.

L'AG devient :

- lieu de formalisation de décisions finales, qui ont été co-construites de manière participative en amont
- lieu de partage d'info sur la coopérative
- lieu de convivialité - organisation d'activités avant ou après l'AG.

MODE DE DECISION

Au sein de l'AG, la prise de décision se fait en priorité par le processus de "gestion par consentement".

En cas d'impossibilité d'arriver à une décision par consentement et ce après avoir réalisé 2 fois l'entièreté du processus, il y a un recours au vote. Dans ce cas, le vote se fait à majorité des deux tiers des coopératrices présentes.

3.1.3. Les assemblées tirées au sort (ATAS)

Le tirage au sort crée de manière aléatoire un groupe de coopératrices pour s'informer, débattre et prendre une décision à propos d'une question précise.

Le tirage au sort peut être proposé par les membres du Comité de Coordination ou par l'AG. L'organe mandant (celui qui lance le tirage au sort) octroie une délégation de pouvoir à la chambre tirée au sort.

Le tirage au sort intervient généralement lorsqu'une question stratégique ou constitutionnelle n'a pu être réglée par les moyens existants ou que les organes (CC ou AG) ne se trouvent pas légitimes pour prendre la décision.

C'est un outil complémentaire aux décisions prises par les "membres investis" (salariés, membres des comités, pôles, groupes de travail). Les membres investis préparent les discussions, informent, voire proposent plusieurs options (implications des décisions, raisons, etc.) et les coopératrices tirées au sort tranchent.

Les aspects techniques (méthodologie, nombre de participants, durée,...) et le fond doivent être validés par le Comité Sociétal afin de garantir le bon fonctionnement de l'assemblée tirée au sort. Le CS peut bonifier la proposition. Il est également le garant de l'agenda afin de garantir le bon déroulement de l'assemblée. La décision prise par l'ATAS doit bien entendu être conforme aux statuts de la coopérative.

La mise en œuvre du tirage au sort après validation du CS ainsi que la facilitation et le compte-rendu sont gérés conjointement par le groupe participation et le CC.

Les coopératrices sont informées de la création d'une ATAS.

Afin de garantir le bon fonctionnement de l'ATAS, un guide du tirage au sort au sein de BEES coop sera réalisé.

Une assemblée tirée au sort est constituée d'au minimum 15 personnes. Elle peut inviter tout type de personnes de BEES ou autres pour s'informer avant de prendre une décision. L'assemblée peut demander un budget pour son fonctionnement par le CC (frais de bouche non compris). La participation des coopératrices aux assemblées tirées au sort est valorisable en shift⁴.

MODE DE DECISION

La prise de décision se fait, en priorité, par le processus de "gestion par consentement".

En cas d'impossibilité d'arriver à une décision par consentement et ce après avoir réalisé 2 fois l'entièreté du processus, il y a un recours au vote. Dans ce cas, le vote se fait à la majorité des deux tiers des coopérateurs.

membres des groupes de travail, des pôles et du Comité Sociétal n'ont pas de droit de vote⁵ et la présence d'un facilitateur est requise.

3.2. Les décisions stratégiques - Le Comité de Coordination

OBJECTIFS

Le CC est l'organe responsable des décisions stratégiques. Il est également le lieu d'échange d'information entre les différents pôles et groupes de travail de BEES coop.

ACTIVITES

- Définir les objectifs et co-construire le plan d'action à 3 ans et en assurer le suivi, en collaboration avec tous les organes de la coopérative
- En lien avec le pôle comptabilité, élaborer le budget annuel prévisionnel à présenter à l'AG en prenant en compte les demandes de chaque organe
- En lien avec le pôle comptabilité, valider toute dépense de 10.000€ ou plus et de moins de 150.000€
- Valider toutes les décisions qui engagent la coopérative vers l'extérieur (demandes de subsides, prise de part ou participation dans d'autres coopératives,...)
- Mettre en place une politique d'engagement du personnel (profil de fonction,...)
- En lien avec le groupe participation, co-construire et valider l'ordre du jour (ODJ) de l'AG

Pour remplir ces missions, le CC peut

- lancer un comité de pilotage
- faire appel au sondage pour une décision stratégique ou constitutionnelle
- en lien avec le groupe participation, faire remonter une décision au niveau constitutionnel et faire appel à l'AG ou à une ATAS

COMPOSITION

⁴ Voir les règles en fin de note

⁵ Si vote, le CA a 2 voix, les salariés 2 voix, les coopératrices tirées au sort 2 voix

- Conseil d'Administration (CA) : entre 3 et 5 membres
- Représentants des coopérateurs : 2 personnes tirées au sort, pour 18 mois. Les personnes sont libres de refuser. 1 des deux personnes au moins ne doit faire partie d'aucun autre organe.
- Représentants des salariés : 2 salariés, dont 1 fixe pour 12 mois et 1 tournant.
- Représentants des groupes de travail : 1 par groupe donc 3
- Représentants des pôles : 1 par pôle donc 2
- Représentant du CS : 1

Les règles de valorisation en shifts sont les mêmes pour tous les participants. La participation au CC requiert de suivre une séance d'info CC en amont et d'avoir pris connaissance du ROI et des statuts de BEES coop.

Dans un souci de bonne intelligence collective, le cumul de représentation n'est pas autorisé. Un coopérateur peut évidemment être actif dans un pôle et un groupe de travail mais ne peut pas représenter les deux au CC.

FONCTIONNEMENT

Le CC se réunit environ toutes les 6 semaines. Si une question nécessite une décision plus rapide, le CC peut valider la décision par mail ou se réunir en urgence sur demande d'un de ses membres. L'ordre du jour est participatif. Il est clôturé 2 jours avant la date fixée pour la réunion.

Le CC est valide lorsqu'il y a au minimum :

- 1 représentant des salariés
- 1 représentant du CA
- 1 représentant des personnes tirées au sort
- 1 représentant d'un des pôles ou comités

Dans la mesure du possible, un facilitateur est présent à chaque réunion.

MODE DE DECISION

La prise de décision se fait, en priorité, par le processus de "gestion par consentement".

En cas d'impossibilité d'arriver à une décision par consentement et ce après avoir réalisé 2 fois l'entièreté du processus, il y a un recours au vote. Dans ce cas, la présence d'un facilitateur est requise.

En cas de vote, 6 votes sont distribués comme ceci :

- le CA - 2 votes
- les représentants des salariés - 2 votes
- les représentants tirés au sort - 2 votes.

Les membres des groupes de travail, des pôles et du Comité Sociétal n'ont pas de droit de vote⁶. Le vote se fait à la majorité simple (4 votes).

En plus de cela, chaque organe (CA, salariés, tirés au sort) peut décider de manière collégiale que la décision est un danger pour BEES et peut utiliser un droit de véto. Ce droit de véto amène à la convocation d'une AG qui doit se tenir endéans les 21 jours calendriers.

⁶ Si vote, le CA a 2 voix, les salariés 2 voix, les coopératrices tirées au sort 2 voix

Le PV est publié sur l'intranet, pour favoriser la transparence de l'information au sein de BEES coop.

FOCUS Sur le Conseil d'Administration (CA)

Contrairement à d'autres organisations, BEES coop souhaite un organe de décision stratégique qui implique des acteurs du terrain en plus du Conseil d'Administration élu. L'organe de prise de décision stratégique de BEES coop est donc le Comité de Coordination. Le CA en fait partie.

Composition

Le CA est composé de minimum 3, maximum 5 personnes. Un [profil-type collectif](#) des membres du CA est réalisé.

Une séance d'info est organisée par les membres du CC pour informer les candidats administrateurs.

Le CC fait une proposition motivée à l'AG pour le renouvellement des administrateurs. L'AG prend la décision finale.

Sphère de compétences

Le seul domaine où le CA prend des décisions en dehors du CC est la question des ressources humaines (RH). Les décisions sont alors prises en collaboration avec les personnes ressources RH⁷ et l'équipe des salariés. La prise de décision se fait, en priorité, par le processus de "gestion par consentement".

En cas de désaccord entre le CA et les salariés, les personnes ressources RH/médiation sont convoquées.

En cas d'impossibilité de trouver un accord sur l'embauche, le CA a le dernier mot sur l'embauche. Cette décision doit être collégiale : l'ensemble des membres du CA doit être du même avis.

Dans ce cas, le CA doit présenter et motiver sa prise de décision devant les salariés et en informer le Comité Sociétal.

Pour rappel, le CC, lui, gère la politique d'engagement du personnel.

Révoquer un administrateur

Le CC peut proposer à l'AG de révoquer un administrateur. La demande de révocation doit être portée par au moins 3 personnes représentant au moins 2 organes différents et doit être motivée devant l'AG.

3.3. Les décisions opérationnelles

Les décisions opérationnelles sont prises par les salariées, les pôles et les groupes de travail. Ces groupes prennent seuls les décisions opérationnelles prévues dans leurs mandats. Ces mandats sont expliqués ci-dessous. Ils sont mis à disposition sur l'intranet.

⁷ Les personnes ressources RH/médiation sont des coopérateurs ayant une expérience en RH/médiation. Une sorte de pool de personnes disponibles pour accompagner le C.A. et les salariés dans la gestion RH

Pour des raisons de lisibilité, les comités actuels ont été scindés en :

- pôles - indispensables à la gestion quotidienne de la coopérative.
- groupes de travail - dédiés à la vie coopérative au sens large.

3.3.1. Les salariées

Les salariées sont autonomes pour la gestion du magasin. Cela comprend différents aspects :

- gestion de la participation des membres et de l'opérationnalisation de tous les types de shifts (formations supercoops, tâches,...)
- choix des produits et gestion des achats dans le cadre de la charte produits, des livraisons, de la logistique,...
- gestion du matériel et des consommables nécessaires au point de vente
- petites réparations/travaux

La validation d'une salariée suffit aussi pour prendre une décision sur les sujets suivants :

- gestion et coordination de la cuisine
- communication de BEES coop (interne et externe)
- essaimage et accompagnement des autres initiatives de supermarchés coopératifs

Certaines salariées sont référentes pour les pôles et groupes de travail.

Les salariées sont autonomes individuellement pour les dépenses ne dépassant pas 7.500€ (achats principalement) et en équipe pour des dépenses jusqu'à 9.999€ - ces décisions sont prises en réunion hebdomadaire appelée "réunion du lundi".

3.3.2. Les pôles

Les pôles sont indispensables au bon fonctionnement de BEES coop en tant que supermarché coopératif. Pour tous les pôles, une salariée est impliquée et capable de suppléer à chacune des tâches. Elle a un rôle de moteur.

Les pôles sont actifs dans les tâches quotidiennes et dans l'opérationnel.

Ils font valider un budget annuel au CC pour leur fonctionnement. Toute dépense dépassant 25€ non budgétée doit être validée par la salariée référente ou le CC.

Il y a 3 pôles à BEES coop :

- **Magasin** - Voir article 5 du ROI
Le pôle magasin (les shifts) est géré par l'équipe des salariées avec le soutien des supercoops.
- **Bureau des membres** - Voir article 6 du ROI
Le Bureau des membres gère :
 - l'inscription et le départ des membres (suivi administratif et légal)
 - l'organisation administrative des shifts (magasin, bureau des membres, groupes de travail)Dans le cadre de ces missions, le BDM peut prendre des décisions sur la situation individuelle des membres et proposer des modifications du ROI.
- **Comptabilité** - Gère l'ensemble des factures, des notes de crédit, des paiements et des comptes en banque, la tenue des comptes et les déclarations TVA. Le pôle comptabilité

participe également à l'élaboration du budget et à l'établissement du bilan et du compte de résultats.

La participation des coopératrices aux pôles est libre et non limitée dans le temps. Elle est valorisable en shifts⁸ pour les pôles Bureau des Membres et Comptabilité.

3.3.3. Les groupes de travail

Les comités actuels sont regroupés en 3 grands groupes de travail :

- Groupe "Information"
- Groupe "Participation"
- Groupe "Communauté"

L'objectif est d'augmenter la lisibilité, l'autonomie, le dynamisme et le pouvoir d'action des groupes de travail.

Chaque groupe a une salariée référente, ayant un rôle de soutien aux coopératrices membres de ce groupe.

Ces 3 grands groupes de travail fonctionnent en synergie et sont bien évidemment en contact permanent, entre autres à travers le CC.

Ils font valider un budget annuel au CC pour leur fonctionnement. Toute dépense dépassant 25€ non budgétée doit être validée par la salariée référente ou le CC.

La participation aux groupes est libre et volontaire. Il n'y a plus de tirage au sort pour composer ces groupes. Chaque groupe de travail est autonome concernant son mode d'organisation. La participation des coopératrices aux groupes de travail est valorisable en shift⁹.

⁸Voir les règles en fin de note

⁹Voir les règles en fin de note

3.3.3.1. Groupe Information

OBJECTIFS :

Faire connaître le modèle et le fonctionnement de BEES coop vers l'extérieur en général et vers les (futurs) membres en particulier.

ACTIVITES

Faire connaître le modèle et le fonctionnement de BEES coop

- vers l'extérieur
 - Organisation des visites de groupes
 - Représentation de BEES lors d'événements (stands, conférences,...)
 - Réponse aux demandes d'interviews
- vers les (futurs) membres
 - Information des membres potentiels via des séances d'information
 - Information des membres via newsletters, affichage en magasin¹⁰, séances d'information,...

ANCIENS COMITES CONCERNES :

- Visite
- Séances info
- (Communication)

3.3.3.2. Groupe Participation

OBJECTIFS

Mettre en œuvre, promouvoir et faciliter la participation des coopératrices aux prises de décisions et à la vie de la coopérative au-delà du supermarché.

Soutenir les salariées, les pôles et groupes de travail pour la mise en œuvre de mécanismes d'intelligence collective.

ACTIVITES

Ces deux objectifs peuvent être mise en oeuvre via

- Formations
- Ressources documentaires
- Proposition de processus de participation innovants
- Relecture des propositions de sondages
- Facilitatrices disponibles pour les réunions, chantiers, chambres tirées au sort, AG

Le groupe est également en charge de l'organisation des AG :

- Consultation des pôles et groupes pour les points à mettre à l'ordre du jour
- Co-construction de l'ODJ avec le CC
- Organisation de la dynamique de participation : animation, accompagnement des proposantes dans leurs propositions

ANCIENS COMITES CONCERNES :

- AG
- Gouvernance
- Pool facilitation

¹⁰ Cette partie est gérée actuellement par une salariée. Si le groupe de travail fonctionne bien, une partie pourrait être gérée par des coopérateurs

3.3.3.3. Groupe Communauté

OBJECTIF

Favoriser la création d'une communauté BEES coop, en créant des liens entre les coopératrices, le quartier et les fournisseurs de BEES coop.

ACTIVITES

Proposer des activités conviviales à destination de la communauté de BEES, au sens large :

- organisation de conférences, débats, projection de films, pique-niques, bars, visites de fournisseurs (petites productrices, grossistes),...
- organisation d'activités de sensibilisation aux thématiques de l'alimentation durable (AD)
- mise en place d'outils de communication et de sensibilisation sur les modes de consommation, la provenance des produits et des fournisseurs, en lien avec le groupe information
- mise en place d'actions de solidarité envers la communauté et le quartier de BEES coop

Certaines activités peuvent être réservées aux coopératrices.

ANCIENS COMITES CONCERNES :

- Convivialité
- Mixité sociale
- Produits - partie lien avec les fournisseurs

Lancement des BEES'bar - moment convivial et d'échange d'informations

Les BEES'bar sont organisés minimum 2 fois/an et rassemblent tous les "membres investis", qui s'impliquent au-delà du supermarché de BEES coop (salariées, pôles, groupes de travail, personnes ressources,...)

Les BEES'bar sont pensés en 2 temps :

- moments d'échange d'informations entre les organes
- moments informels.

L'organisation des BEES'bar est gérée par le groupe communauté..

Les BEES'bar peuvent s'organiser chez nos différents partenaires (fournisseurs, part B,...)

3.3.4. Comités de pilotage

Tout groupe de travail peut proposer la création d'un comité de pilotage temporaire sur une thématique précise. Le mandat, la composition et l'objectif sont validés par le CC.

Le COPIL rassemble des membres de plusieurs organes différents.

Exemple : copil écolage, copil d'enquête de satisfaction, copil finalisation charte produits,...

3.4. Le Comité Sociétal

OBJECTIFS

Le Comité Sociétal est l'organe de suivi de la coopérative.

Il veille à la mise en oeuvre de

- sa finalité sociale : rendre l'alimentation durable accessible au plus grand nombre.
- ses valeurs
- son fonctionnement participatif
- sa santé financière : il remplit la fonction de commissaire aux comptes.

ACTIVITES

Pour remplir ces missions, le CS

- vérifie la bonne tenue des comptes de la coopérative avant leur validation par l'AG
- écrit un rapport annuel sur la mise en oeuvre des finalités sociales de la coopérative, annexé au rapport annuel du comité de coordination
- vérifie le respect du processus participatif
- vérifie la mise en oeuvre des décisions constitutionnelles et stratégiques
- peut convoquer une Assemblée Générale s'il le juge nécessaire
- crée une jurisprudence sur les décisions et les processus mis en oeuvre
- peut donner son avis sur tout type de décision, sur demande ou proactivement
- est disponible pour l'ensemble des coopérateurs pour éclairer toute situation vécue comme problématique en lien avec les valeurs

COMPOSITION

Le Comité sociétal est composé de 3 à 5 personnes. Ces personnes ne peuvent pas avoir de mandat en cours au sein de la coopérative. Leur mandat dure 2 ans, renouvelable 2 fois (soit 6 ans maximum). Un chevauchement entre les différents membres est prévu afin de faciliter la transmission de l'information.

La volonté est de rassembler une mixité de profils, incluant idéalement les compétences ci-dessous :

- Capacité à vérifier les comptes
- Expérience et vision historique de BEES (par exemple : être (super)coop depuis 2 ans, avoir été impliqué au minimum un an dans un groupe de travail par le passé)
- Vision sur l'alimentation durable (producteurs, ...)
- Vision sur l'accessibilité sociale de la BEES (implication associative, ...)
- Connaissance sur la gouvernance participative

Un appel à candidature sur base du mandat est effectué à l'AG précédant l'élection. Lors de l'AG, l'ensemble des candidats est présenté. L'ancien Comité Sociétal propose une nouvelle équipe sur base des candidatures reçues et des critères ci-dessus.

FONCTIONNEMENT

Le Comité sociétal se réunit au minimum deux fois par an, sur un calendrier calqué sur celui de l'Assemblée générale.

MODE DE DECISION

La prise de décision se fait, en priorité, par le processus de "gestion par consentement".

En cas d'impossibilité d'arriver à une décision par consentement et ce après avoir réalisé 2 fois l'entièreté du processus, il y a un recours au vote. Dans ce cas, le vote se fait à la majorité des deux tiers des membres présents.

4. Evaluation de la nouvelle gouvernance

Une évaluation de cette nouvelle gouvernance sera réalisée pour être présentée à l'AG de décembre 2024 par le Comité Sociétal.

Des adaptations mineures peuvent évidemment avoir lieu avant cette date. Ces adaptations sont validées par l'organe correspondant en fonction du niveau de décision.

5. Valorisation en shifts

Chaque membre participant à un organe peut valoriser maximum 9 shifts par année civile pour les volantes et maximum 2 shifts par année civile pour les régulières pour le travail fourni en dehors du magasin. Les autres shifts - pour arriver à 13 shifts par an - se présentent en magasin, en découpe fromage ou en shift admin (compta/bureau/encodage) dans le but de garder un contact avec le terrain.

Chaque organe désigne une personne référente qui centralise la comptabilisation des shifts. Le bureau des membres encode les shifts sur base des informations transmises par la référente.

Un shift correspond à 2h45 de participation active. Chaque organe est souverain pour déterminer ce que recouvre la participation active. En cas de litige, les personnes ressources Médiation peuvent être sollicitées.

Foire aux questions - clarifications

Comment s'organisent les nouveaux groupes de travail. Se voient-ils tous ensemble ?

Chaque groupe de travail commencera par décider comment s'organiser. Pour certains, la fusion sera complète, pour d'autres, des sous-groupes existeront en fonction des missions définies dans la nouvelle gouvernance. Certains pourront décider d'avoir un noyau de personnes qui coordonnent et un groupe de personnes-ressources à qui faire appel pour certaines activités.

Comment prendre part à un groupe de travail ou un pôle ?

Un document reprenant les coordonnées et missions des groupes de travail sera publié sur l'intranet. Un document uniformisé donnera les infos de base à connaître quand on s'implique dans un comité : où trouver les informations sur la mission, les coordonnées de chaque organe, comment se connecter au drive, comment réserver une salle de réunion,...

Le comité produits disparaît. Qui reprend ses missions ?

- Communication avec coopérateurs -> formulaire et salariés
- Animation avec fournisseurs -> Groupe communauté
- Produits hors charte -> Tirage au sort