

L'équipe RH-Régulation

Mandat et fonctionnement

Un paragraphe sur deux est rédigé au féminin. Tout s'applique évidemment à tous les membres de BEES coop. Plus d'infos à ce sujet sur [notre site internet](#).

L'équipe des salariés de BEES coop fonctionne en autogestion, et le Conseil d'Administration (CA) a des prérogatives légales en matière de ressources humaines. Afin de pouvoir gérer efficacement ces missions de ressources humaines, une équipe de personnes ressources RH existent. Elle a pour but d'accompagner les salariés et le CA sur toutes les questions relevant des ressources humaines au sein de BEES coop.

Ces personnes sont mandatées par le Comité de Coordination (CC). Elles travaillent en collaboration avec les salariés et le CA. Elles formulent des avis et des recommandations, mais n'ont pas de pouvoir de décision. Elles sont disponibles à la demande de tous les coopérateurs.

Mandat

- accompagnent le CA et les salariés pour les questions liées aux ressources humaines (droit du travail, commission paritaire, processus de recrutement et d'engagement, gestion de début et de fin de contrat,...)
- organisent les entretiens de fonctionnement des salariées et l'auto-évaluation collective des salariées selon le calendrier annuel établi.
- sont les personnes de référence en cas de situations conflictuelles ou problématiques (problème relationnel, discrimination, harcèlement, burn-out,...) au sein de BEES coop (entre salariées, entre salariées et coopératrices ou entre coopératrices,...)
- En cas de conflit, vol, harcèlement ou tout autre problème, les personnes ressources sont consultées pour proposer différentes mesures : impossibilité de faire ses shifts, interdiction d'entrer dans le magasin, exclusion du coopérateur, arrêt du contrat de travail,... Concernant l'exclusion, une procédure spécifique est prévue (article 16 du ROI).

Composition et profil

- 1 personne référente droit du travail.
- 1-2 personne(s) spécialistes en RH.
- 1 personne spécialiste en médiation et gestion de conflits.

L'équipe peut être composée de personnes extérieures à BEES coop si cela s'avère nécessaire.

Ces personnes doivent :

- recevoir la confiance des salariés
- avoir une connaissance approfondie du fonctionnement de BEES
- avoir des compétences en gestion et organisation d'équipe.

Ces personnes sont mandatées par le Comité de coordination. Chaque coopérateur peut demander de rejoindre l'équipe de personnes ressources.

Dépôt de candidature

Le CC fera un appel aux coopérateurs via la newsletter pour proposer de rejoindre l'équipe. Une session d'information peut être organisée si cela est jugé nécessaire par le CC.

Choix des membres

Le CC se réserve le droit de choisir les membres. Le CC définit les critères et la procédure de sélection.

Valorisation shifts

Les personnes ressources peuvent demander de valoriser leur shift pour le travail fourni selon les règles en vigueur pour tous les organes¹.

¹ 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.