



23 mars 2022

Rapport des pratiques 2021

Assemblée Générale

19 mai 2022



Cress Bretagne

47 avenue des Pays-Bas
35200 Rennes
07 48 72 51 19
cress@cress-bretagne.org



Être une entreprise de l'ESS ne signifie pas seulement avoir un statut ad hoc défini par la loi de juillet 2014. C'est une condition nécessaire, mais qui est loin d'être suffisante. Les entreprises de l'ESS doivent également se situer dans une démarche de progrès au regard de leurs pratiques, autant dans leur fonctionnement interne que dans leurs rapports à leur environnement.

Ce document s'inscrit dans l'obligation faite aux entreprises de l'ESS, par la loi du 31 juillet 2014¹, de présenter à l'Assemblée Générale un rapport sur leurs pratiques, en référence à celles qui sont définies par le Guide des bonnes pratiques élaboré par le Conseil Supérieur de l'ESS.

Au-delà de ce qui est défini par la loi, la Cress de Bretagne considère que la qualité de ses pratiques est un élément essentiel de la cohérence de son action, autant en interne qu'en externe. La Cress ne prétend pas être exemplaire sur ces questions, mais elle a l'ambition de s'inscrire dans une démarche de progrès en étant attentif à ses pratiques. Ce faisant, elle souhaite également sensibiliser le monde de l'ESS et en particulier ses adhérents à l'enjeu de cette démarche.

Ce rapport a pour objet de :

- Présenter les enjeux actuels de la Cress au regard des thématiques proposées par le guide des bonnes pratiques,
- Pointer les principales actions qui sont déjà mises en place, sans en présenter l'exhaustivité,
- Apporter quelques données chiffrées, il reste sur ce point un travail à faire sur les indicateurs
- Identifier les pistes d'amélioration à explorer et à mettre en place dans les mois et les années qui viennent.

¹ Article 3 de la loi relative à l'ESS : « à l'occasion de leur Assemblée Générale annuelle, les entreprises de l'ESS présentent des informations sur l'application des pratiques définies par le guide et, le cas échéant, organisent un débat sur les réalisations et les objectifs de progrès... »

Cress Bretagne

47 avenue des Pays-Bas
35200 Rennes
07 48 72 51 19
cress@cress-bretagne.org

Sommaire

Notre gouvernance est-elle effectivement démocratique ? Notre stratégie est-elle réellement élaborée en concertation ? _____ 4

Notre activité est-elle ancrée localement ? Répond-elle réellement aux besoins des utilisateurs.trices ? _____ 6

Notre organisation valorise-t-elle les personnes salariées ? _____ 7

Notre activité est-elle respectueuse de l'environnement ? Nos pratiques sont-elles réellement éthiques ? _____ 8

Notre organisation garantit-elle réellement la diversité et l'égalité _____ 9

Notre gouvernance est-elle effectivement démocratique ? Notre stratégie est-elle réellement élaborée en concertation ?

Les enjeux pour la Cress

La Cress est un **regroupement de personnes morales** qui s'engagent en faveur de l'ESS. Cela a plusieurs implications :

Il est fondamental que le projet de la Chambre soit réellement partagé entre les différentes composantes de l'ESS (familles, réseaux, secteurs d'activité...), que les stratégies soient compréhensibles et appropriables par ces acteurs.trices et qu'elles se diffusent au sein de leurs réseaux et organisations. Pour ce faire, l'implication et la diversité des acteurs.trices de l'ESS dans les instances de la Cress est essentielle, gage de maîtrise collective du projet et source de légitimité pour la Cress.

La nécessité de prendre en compte le temps d'élaboration démocratique de ces personnes morales et la nécessité d'avoir des personnes physiques qui ont délégation pour engager leur organisation. La Cress doit veiller au renouvellement progressif des personnes participant à ses instances, afin d'en assurer la pérennité et la continuité dans le temps

En articulation et en cohérence avec son projet politique, la Cress a souhaité construire **une stratégie régionale ESS, véritable feuille de route commune des acteurs ESS et publics**. Cela veut dire que la Cress initie ou conduit dans ce cadre, des projets en coopération avec des pouvoirs publics. **Ces derniers doivent nécessairement être parties prenantes dans les processus de décision.**

La Cress considère que les décisions doivent être prise par les acteurs concernés. C'est pourquoi la Cress anime de nombreux espaces de pilotages (COPIL, groupe de travail...). **Le CA de la Cress n'est pas l'espace de toutes les décisions. Il est garant de la cohérence d'ensemble et l'adéquation des projets avec le projet de la Cress.**

Ce qui est fait à la Cress

a. La mobilisation dans les instances de la Cress

Afin de maintenir une présence effective des adhérents de la Cress dans ses instances (Assemblée Générale, Conseil d'Administration, Bureau), la Cress y consacre des moyens et du temps :

- mise en place de procédures d'information préalables et de relance des participants,
- suivi de l'évolution des taux de présence, présentés dans le rapport d'activité,

De plus, afin de croiser les regards sur les stratégies de développement de l'ESS, la présence des suppléants, lors des Conseils d'Administration, est fortement encouragée. Ils ont accès au même niveau d'information que les titulaires.

Enfin, un accueil systématique des nouveaux membres du Conseil d'Administration, titulaires ou suppléants, est mis en place, soit de façon collective à l'occasion de son renouvellement, soit individuelle au fur et à mesure des changements de personnes représentant les adhérents membres du CA.

b. Une SRESS coélaborée et copilotée

La SRESS est un projet partagé avec un grand nombre de réseaux et d'acteurs.trices de l'ESS, ainsi qu'avec les pouvoirs publics développant explicitement une politique ESS. Des instances de suivi et de concertation (Conférence régionale ESS, plateforme SRESS) sont mises en place par la Cress, en copilotage avec l'Etat et le Conseil Régional. La Cress a mis en place des outils de suivi de cette stratégie (plan d'action).

c. Des actions ouvertes à tous les acteurs.trices de l'ESS

Partant du principe que la SRESS doit impliquer le plus grand nombre possible d'acteurs.trices de l'ESS, la Cress met en place des actions et des temps de rencontre regroupant les acteurs.trices au-delà de ses seuls adhérents. Les temps de travail sont ouverts à tous les acteurs.trices intéressés et les animateurs de ces groupes, quand ils les constituent, cherchent à mobiliser le plus grand nombre possible de ceux qui se sentent concernés par la thématique abordée.

Les méthodes d'animation des chantiers ouverts pilotés par la Cress, laissent les décisions de mise en œuvre des actions aux comités de pilotages constitués, qui sont souverains dans leur domaine.

La Cress s'attache à vérifier régulièrement le nombre et la nature de l'implication des parties prenantes dans ces différentes actions. Elle en produit une cartographie, outil d'évaluation de la mise en œuvre effective de ce principe.

d. Un plan d'action partagé

Des temps d'information et d'échange sont mis en place sur le plan d'action de la Cress. Ils permettent de repérer quels sont les acteurs.trices concernés par les différentes actions mises en œuvre par la Cress.

Chiffres clés

- Taux moyen de mandats présents au CA : 93 %
- Taux de présence des adhérents à l'AG l'année précédente : 63 %
- Nombre de structures impliquées dans les lieux de pilotage des actions : 100 (estimation)
- Nombre d'espace de pilotage partenarial : 25 (estimation)

Ce qui est à améliorer

- Le système de délégation explicite et effective des élus (membres du bureau, ...) est insuffisant. Sa construction et son fonctionnement restent à travailler.
- Certains secteurs d'activité de l'ESS ne sont pas présents à la Cress, et en particulier au sein de son Conseil d'Administration.
- L'animation adhérent reste un parent pauvre. Des réflexions se conduisent pour renforcer cette fonction dans les prochaines années.
- La diffusion des stratégies de développement de l'ESS au sein de certains réseaux de l'ESS est faible. Les personnes concernées dans ces organisations ont parfois des

difficultés à partager avec leurs membres les problématiques et enjeux collectifs dépassant le champ d'action de chacun.

- La multiplicité des lieux de décision produit de la complexité, qui rend plus ardue la compréhension d'ensemble des articulations mises en place entre les différentes actions. Il est donc difficile, pour les membres des instances de la Cress en particulier, d'appréhender l'ensemble des logiques mises en place, ce qui complique leur possibilité d'assumer la maîtrise de l'ensemble du projet. Des outils (carte des espaces de travail collectif) et des temps de travail (journées d'accueil / formation) ont été mis en place dans ce sens. Cela reste encore à améliorer.

Notre activité est-elle ancrée localement ? Répond-elle réellement aux besoins des utilisateurs.trices ?

Les enjeux pour la Cress

La Cress est une « tête de réseau » qui a plusieurs modalités d'intervention :

- Des actions de structuration à l'échelle régionale conduites avec les partenaires publics régionaux, l'écosystème d'accompagnement, les réseaux régionaux et dans une moindre mesure les acteurs locaux. Ces actions visent à apporter des réponses pérennes et structurantes qui auront des effets de long terme sur le développement de l'ESS : création d'un nouveau dispositif, structuration d'une filière ou d'un réseau régional...
- Des actions en direct auprès des têtes de réseau ou les pôles ESS afin qu'il y ait du relais via leur intermédiaire
- Des actions en direct vis-à-vis d'organisation de l'ESS

Par ailleurs, la Cress a fait le choix à partir de 2007 et en lien avec les partenaires publics d'accompagner l'émergence de pôles ESS (et non des antennes locales de la Cress). Ils sont pour l'ESS bretonne, les interlocuteurs territoriaux du développement de l'ESS.

Ce qui est fait à la Cress

a. Appui aux membres de « l'écosystème transversal »

La Cress anime les réseaux des pôles ESS et des TAg, avec pour ambition, de couvrir l'ensemble du territoire par les fonctions qu'exercent ces structures.

L'écosystème ESS transversal (pôles ESS, TAg, CRIC, Cress) se structure. Le séminaire de la fin août qui en regroupe les acteurs.trices, a maintenant sa place dans le paysage ESS de la région. Il mobilise tant des salarié.e.s que des administrateurs.trices et montre que la cohérence recherchée entre les structures, progresse.

b. Mise à disposition des outils d'analyse des réalités territoriale

La Cress a développé une collection de Data ESS mettant à disposition des acteurs.trices socioéconomiques une présentation des chiffres clés de l'ESS aux différents niveaux de territoire.

Chiffres clés

- Nombre de réseaux régionaux ou territoriaux engagés avec la Cress dans les actions : 250 (estimation)
- Nombre de structures ESS soutenues sur le volet innovation-filières : 130

Ce qui est à améliorer

Il persiste une vision d'une Cress « rennaise » éloignée des territoires, vision très probablement accentuée par le choix de soutenir des pôles ESS et non des antennes de la Cress. L'articulation entre le niveau régional et les niveaux territoriaux est enjeu important du travail qui se lance dans le cadre de l'accompagnement – via le DLA – de l'écosystème Cress-pôles-TAg

Notre organisation valorise-t-elle les personnes salariées ?

Les enjeux pour la Cress

La qualité de l'action de la Cress, pour une partie importante, est la résultante de la qualité du travail de l'équipe de salarié.e.s. Il importe de reconnaître ses compétences, de les accompagner et de fidéliser les salarié.e.s dans un parcours professionnel au sein de la Cress et dans l'ESS.

La Cress, au-delà de ses obligations d'employeur, se doit de leur proposer des conditions d'emploi et de travail qui s'inscrivent dans une démarche de progrès afin que les salarié.e.s disposent d'une qualité de vie au travail.

Ce qui est fait à la Cress

a. Le management

L'organisation mise en place reconnaît à chaque salarié.e la légitimité à émettre des idées, des propositions, à prendre des décisions quant aux méthodes et aux contenus des actions à mettre en place, pour faire avancer le projet de la Cress, dans un cadre d'élaboration et de vérification collective des décisions prises : cohérence des méthodes avec les principes d'action de la Cress et avec les orientations et les priorités choisies, articulation avec les autres champs de décision délégués à d'autres personnes, ...

b. L'accompagnement

La nouvelle organisation définie vise ce que chacun.e puisse être accompagnée dans ses missions, ne se retrouve pas seule face à des difficultés ou questions et puisse être acteur de sa formation.

c. La transparence

Les conditions d'emplois, de délégation, de salaire de chacun.e s'inscrivent dans un cadre collectif qui est connu de tous.

d. Qualité des outils de travail et souplesse dans l'organisation

L'organisation de travail mise en place permet à chacun, tout en prenant en compte les nécessités de qualité des actions conduites, de prendre en compte les facteurs personnels dans l'organisation du travail (télétravail sur l'initiative des salarié.e.s, souplesse dans les horaires journaliers, programmation annuelle personnalisée du temps de travail, ...).

La Cress se préoccupe de la qualité des outils mis à disposition des salarié.e.s et de leurs conditions de travail. Sur ces sujets, elle se place dans une démarche de recherche d'amélioration constante.

e. Faciliter l'insertion professionnelle des jeunes dans l'ESS

La Cress accueille, chaque année, des étudiant.e.s dans le cadre de leur stage universitaire, ou des volontaires en service civique, afin de leur permettre une première expérience professionnelle en responsabilité d'un dossier.

Chiffres clés

- Ecart de salaires 2021 : 1 à 2.2

Ce qui est à améliorer

- Les possibilités de mise en place de parcours professionnel et d'accompagnement des salarié.e.s dans leur mobilité sont à développer. Souhait de positionner + clairement la Cress comme « une organisation apprenante » en mobilisant les fonds disponibles pour la formation professionnelle, afin de favoriser les départs en formation des collaborateurs.trices.
- Le document unique d'évaluation des risques professionnels n'est pas en place.
- Les salaires - en particulier des cadres - sont en deçà de ce qui est pratiqué dans le public et dans le privé – à poste équivalent. Des revalorisations salariales sont prévues en 2022 et dans les années suivantes
- Le nombre de jeunes en stages ou service civique pourraient être augmenté

Notre activité est-elle respectueuse de l'environnement ? Nos pratiques sont-elles réellement éthiques ?

Les enjeux pour la Cress

Au-delà des enjeux sociétaux que recouvre la question de l'impact environnemental sur leur milieu et de la déontologie des entreprises, la Cress se doit de conserver une cohérence entre les principes qu'elle préconise en matière de développement économique et ses pratiques d'entreprise. Ce sont des facteurs de performance nécessaire à sa crédibilité, autant interne qu'externe.

Ce qui est fait à la Cress

a. Des pratiques économisant les ressources

Que ce soit la politique d'achat de la Cress (achats responsables mutualisés au sein d'Eko Synergie), de tri des déchets (avec les autres « Quadri-acteurs ») ou d'incitation au covoiturage lors de l'organisation de rencontres régionales, la Cress a développé des pratiques économes en énergie et s'inscrivant dans les principes de l'économie circulaire.

L'aménagement des nouveaux locaux au Quadri a été réalisé à partir de matériaux de réemploi

b. La transparence

Les procédures mises en place à la Cress cherchent une transparence la plus grande possible, que ce soit dans les modes de relation avec les partenaires publics, ESS ou les fournisseurs, et dans les procédures financières (schéma de validation des paiements, accès aux documents financiers, travail effectif de contrôle par le commissaire aux comptes...), mais également dans l'activité de plaidoyer auprès des parlementaires (inscription au registre des lobbyistes).

Chiffres clés

Ce qui est à améliorer

La formalisation d'un bilan inspiré de la méthodologie de quantification des émissions de gaz à effet de serre pour les organisations appelée Bilan Carbone® (ADEME) permettrait d'identifier plus clairement les axes de progrès dans ce domaine. Il s'agit d'un objectif de moyen terme.

Notre organisation garantit-elle réellement la diversité et l'égalité ?

Les enjeux pour la CRESS

La CRESS Bretagne a pour mission la promotion d'une culture « Économie Sociale et Solidaire », au cœur de laquelle se trouve l'humain·e. Il est donc fondamental que la Chambre puisse intégrer, incarner et afficher clairement le genre et l'égalité entre les femmes et les hommes comme une valeur inhérente à cette culture ESS, souvent impensée parce qu'allant de soi.

Or, l'économie sociale et solidaire n'est pas exempte d'enjeux de genre et il s'agit alors de mettre en cohérence les valeurs et les pratiques de l'ESS au sein de la CRESS. Cela passe par une prise de conscience et un travail en interne sur les problématiques de genre, notamment afin de gagner en légitimité, en crédibilité et de s'inscrire dans un processus d'apprentissage et d'amélioration continue.

Il y a donc un enjeu pour la CRESS de former ses salarié·e·s aux problématiques de genre, pour une prise en compte réelle et effective dans les missions de tou·te·s. Enfin, la CRESS, en tant que structure animant des réseaux et des entreprises de l'ESS en Bretagne, doit leur permettre de se questionner sur ces enjeux et les accompagner dans cette démarche de prise en compte du genre.

Ce qui est fait à la CRESS

a. Des projets ponctuels

Quelques projets ont été menés avec une approche genre à la CRESS : un DATA égalité portant sur la mixité et l'égalité F/H dans l'ESS en Bretagne en 2014, mis à jour en 2020.

b. Des démarches de travail en interne

Une première démarche a été lancée à la CRESS en novembre 2019 avec la création d'un groupe de travail portant sur les questions de genre / égalité. De ce groupe de travail a émergé la formulation d'une offre de stage de six mois. Celui-ci a permis la réalisation d'un diagnostic de la prise en compte des problématiques de genre au niveau des instances de gouvernance, de la politique RH, des projets et missions des chargé-e-s de mission et de la stratégie de la CRESS. Une référente égalité a également été désignée au sein du réseau des CRESS.

c. Une politique RH attentive

La CRESS s'inscrit sous la Convention ECLAT (Animation) et ses modalités d'application permettent un traitement équitable des salarié-e-s en termes de rémunération. Celle-ci dépend de critères objectifs (un salaire minimum dépendant du groupe du/de la salarié.e.e ; des points liés à l'ancienneté, à la reconstitution de carrière à l'embauche et au déroulement de carrière). La direction de la CRESS est également attentive à la conciliation entre vie privée et professionnelle et permet des formes de travail variées et flexibles tant au niveau des horaires que des formats (possibilités de faire du télétravail), avec des réunions généralement sur les temps de travail.

d. Des inscriptions politiques et partenariales

La CRESS a participé à la réalisation d'un rapport sur les chiffres clés de l'égalité entre les femmes et les hommes en région en Bretagne (2020) avec un focus sur l'ESS et ce, aux côtés de l'État, de la Région et d'autres acteur-ric-e-s de l'ESS. La CRESS s'inscrit également dans le réseau égalité de la région Bretagne et participe au plan d'action régional pour la création d'entreprise par les femmes en Bretagne (2018-2020). Enfin, la CRESS a créé un partenariat avec Entreprendre au féminin pour le projet Accelerating Women's Enterprise ayant pour but de favoriser la part des femmes dans la création d'entreprise et d'améliorer la viabilité de leurs structures.

Chiffres clés

- Rapport F/H dans l'équipe : 17 femmes / 7 hommes
- Rapport F/H parmi les membres titulaires du CA : 10 femmes / 15 hommes

Ce qui est à améliorer

En 2020, un diagnostic a été réalisé sur prise en compte des problématiques de genre à la CRESS. En sont ressortis des points d'amélioration.

- Les instances de gouvernance sont encore majoritairement composées d'hommes. Il est attendu que le renouvellement du CA lors de l'AG 2022 permette d'atteindre cette parité. Une sensibilisation des administrateur-ric-e-s et des structures adhérentes sur les

problématiques de genre dans l'ESS serait pertinente pour une meilleure compréhension des enjeux.

- De la même façon que les membres du CA, l'équipe est peu outillée sur ces problématiques et ses compétences pourraient être renforcées par une formation. Actuellement, les salarié-e-s n'inscrivent et/ou ne pensent que rarement leurs projets au regard du genre. Une formation collective est prévue en 2022 sur cette question
- L'écriture non discriminante est en cours de mise en place afin de donner de la visibilité à toutes les personnes quel que soit leur genre mais aussi à l'engagement de la CRESS vis-à-vis de ces problématiques.
- Il est nécessaire que la CRESS inscrive son approche non discriminante dans ses documents stratégiques et de le porter politiquement pour une meilleure prise en compte et intégration du sujet. Il s'agit alors, par ce biais, d'inscrire la démarche, d'engager l'équipe et de lui donner davantage de poids et de substance.
- Enfin, il est important que la CRESS se tourne vers l'externe, en participant avec les structures de l'ESS au questionnement des différents enjeux de genre et en les y accompagnant.



Contact : Grégory Huchon
ghuchon@cress-bretagne.org

Cress Bretagne

47 avenue des Pays-Bas
35200 Rennes
07 48 72 51 19
cress@cress-bretagne.org