

# LES CRITÈRES D'ADHÉSION

## À LA CHAMBRE DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE, APRÈS-GE



---

### Introduction

APRÈS-GE a mis en place, avec ses membres, une liste de critères permettant d'évaluer le degré de respect des principes de l'économie sociale et solidaire (ESS) (définis dans la Charte genevoise de l'ESS) des organisations désirant adhérer.

L'intention est de repérer les pratiques de terrain permettant de rattacher une structure à l'ESS, mais également d'éviter les frontières rigides liées à la forme juridique des structures (critère utilisé dans d'autres pays européens).

Les objectifs visés par la mise en place des critères d'adhésion sont multiples :

- donner une **identité claire** à l'ESS ;
- **donner une direction** pour l'évolution des structures intéressées à se rapprocher de l'ESS ;
- **mesurer** et rendre **visible** le poids de l'ESS dans l'économie de la région genevoise ;
- développer des **politiques publiques** en faveur des entreprises ESS (politiques d'achats publics par exemple) ;
- développer une première base **d'indicateurs** en lien avec les principes de la Charte d'APRÈS-GE.

APRÈS-GE souhaite en outre explorer et inventorier, grâce à la collaboration de chaque organisation, **les bonnes pratiques de terrain liées aux différents critères en vue de les mutualiser**. Pour cela, une grille d'auto-évaluation a été élaborée afin de permettre à toute organisation et entreprise d'évaluer son respect des principes ESS pour pouvoir mettre en place un plan d'action à long terme visant l'amélioration du respect de ces critères.

### Des critères issus d'un processus participatif

Après la validation **de la Charte de l'économie sociale et solidaire de la région genevoise par l'assemblée générale** en 2005, le comité et l'équipe d'APRÈS-GE ont entamé une longue réflexion pour trouver des indicateurs permettant de vérifier sa mise en œuvre et son respect.

Cette réflexion s'est notamment basée sur l'étude des **pratiques de terrain** répertoriées grâce aux Cafés des bonnes pratiques (organisés à chaque fois autour d'une thématique spécifique) et sur les **données récoltées pour l'étude statistique** sur l'ESS genevoise.

Une première version des critères a été présentée lors d'une assemblée générale en octobre 2010. Après une consultation publique de 3 mois, les critères définitifs ont été validés par l'assemblée générale en mai 2011. Le comité d'APRÈS-GE analyse les demandes d'adhésion grâce à une grille d'analyse permettant d'évaluer le respect des critères présentés dans ce document. APRÈS-GE garantit la confidentialité des données récoltées.

## Les critères d'adhésion à APRÈS-GE

Une organisation peut devenir membre d'APRÈS-GE si :

### L'organisation remplit les critères préalables indispensables

- a. **les aspects légaux**, notamment liés à la loi du travail, **sont respectés** (y compris la lutte contre l'évasion fiscale)
- b. **la structure poursuit des activités dans la région genevoise** (Genève, Suisse romande, France voisine) . Néanmoins nous acceptons des structures romandes d'envergure transcantonale ou ou d'autres qui siègent dans d'autres cantons romands n'ayant pas de Chambres de l'ESS.
- c. **pas de partis politiques, pas d'églises, pas de syndicats**
- d. **Dans le cas des organisations faitières, nous acceptons celles-ci dans la mesure où leur activité est pertinente** (faitières qui développent des prestations pour leurs membres par exemple)

### L'organisation satisfait les critères contraignants<sup>1</sup> suivants

#### a. La transparence

Toute organisation doit faire parvenir à APRÈS-GE les documents suivants:

- statuts à jour et/ou inscription au Registre du Commerce
- rapport d'activités annuel le plus récent
- états financiers (bilan, compte de résultat, annexes éventuelles) les plus récents ou analyse par une fiduciaire agréée par APRÈS-GE aux frais de l'organisation
- rapport de l'organe de révision (vérificateurs des comptes, fiduciaire, etc.) ou analyse par une fiduciaire agréée par APRÈS-GE aux frais de l'organisation
- questionnaire ESS rempli
- chartes internes si existantes
- dépliant de présentation

#### b. L'intérêt collectif

- l'organisation est reconnue d'utilité publique  
**OU**
- elle a l'objectif explicite de contribuer à des intérêts collectifs  
**OU**
- elle ne produit pas des biens et services qui sont contraires à l'intérêt collectif

#### c. L'autonomie

- l'organisation a un statut juridique privé
- dans les organes stratégiques, le nombre de places désignées/réservées à des représentants d'institutions publiques est inférieur à 50%
- dans les organes stratégiques, le nombre de places désignées/réservées à un seul bailleur de fonds privé externe est inférieur à 50%

---

<sup>1</sup> Les critères contraignants sont indispensables pour l'adhésion à APRÈS-GE. Il s'agit de critères basés sur la définition minimale de l'ESS : « une économie privée à lucrativité limitée qui a pour but l'intérêt collectif ».

#### d. La lucrativité limitée<sup>2</sup>

- La transparence financière (*critère appliqué quelque soit la forme juridique*)  
Les documents ou informations suivants sont communiqués de manière détaillée et transparente à APRÈS-GE :
  - les comptes
  - le rapport de l'organe de révision des comptes
  - le nombre d'actionnaires/coopérateurs
  - la liste des actionnaires principaux (= ou > 20% du capital)**OU**
  - Attestation d'une fiduciaire indépendante agréée par APRÈS-GE aux frais de l'organisation
- La distribution des bénéfices (*critère appliqué uniquement aux structures qui ne sont pas par définition à but non lucratif ; ceci ne concerne donc pas les associations, ni les fondations*)
  - réponse satisfaisante à la question: « En quoi votre organisation se considère-t-elle à lucrativité limitée? »
  - la rémunération des actionnaires (hors actionnaires salariés<sup>3</sup>) est limitée à 5%<sup>4</sup> des fonds propres (plafonnement des dividendes)<sup>5</sup>
  - description de la répartition des bénéfices
  - engagement à intégrer une politique de lucrativité limitée dans un document officiel d'entreprise dans les 2 ans (p. exemple une charte)
- Le contrôle du capital (*critère appliqué uniquement aux structures qui ne sont pas par définition à but non lucratif ; ceci ne concerne donc pas les associations ni les fondations*)  
Les documents ou informations suivants sont communiqués de manière détaillée et transparente à APRÈS-GE :
  - la liste des actionnaires principaux (= ou >20% capital)
  - le nombre d'actionnaires/coopérateurs
  - la part des salariés actionnaires
  - la part de l'actionnariat appartenant aux salariés
  - le statut des actions : nominatives ou au porteur ?
- La politique salariale<sup>6</sup> (*critère appliqué quelque soit la forme juridique*)
  - **revenus maximum dans l'ESS**: le revenu annuel<sup>7</sup> (y compris primes et dividendes pour les salariés-actionnaires) ne dépasse pas le barème de l'Etat (253'341.- sans II pilier). A partir de 200'000.- annuels, analyse du comité
  - **revenus minimum dans l'ESS**: Le revenu minimum n'est pas inférieur aux demandes des syndicats<sup>8</sup>
  - **le comité se réserve le droit d'accepter des écarts si justifiés**
  - **écart salarial maximal de 5** : écart entre le plus haut et le plus bas salaire (y compris primes et dividendes) équivalent plein temps

<sup>2</sup> Ces critères sont évalués et soumis à une appréciation globale pour déterminer la lucrativité limitée. La pondération des critères n'est pas définie. Un critère seul ne suffit pas.

<sup>3</sup> Dans le cas des actionnaires salariés, les dividendes sont pris en compte dans le calcul du salaire

<sup>4</sup> Environ le double par rapport au rendement des obligations de la Confédération à 10 ans

<sup>5</sup> **Taux de rémunération des actionnaires** = Bénéfice distribué aux actionnaires (dividendes)/ fonds propres (capital + réserves) moyenne annuelle (fonds propres en début d'exercice + fonds propres après bénéfice/2)\*100

<sup>6</sup> Hors indépendants en démarrage d'activité, stagiaires, personnes en stage de formation, salaires sur le marché complémentaire (AI, EdS) (uniquement salariés directs de la structure)

<sup>7</sup> Salaire annuel brut (inclus bonus, primes, indemnités, dividendes pour les salariés actionnaires, avantages en nature, rachat de prévoyance payé par l'employeur, etc.). Voiture de fonction (12'000 par année) ; abonnement TPG/CFF ½ pour les membres de la famille ; participation assurance maladie ; etc.

<sup>8</sup> Salaire minimum indicatif: 3'800 mensuels ou salaire minimum en vigueur dans la CCT de la branche pertinente si existante.

**L'organisation s'engage à mettre en place un dispositif (dans les 2 ans) pour s'améliorer dans les domaines suivants (critères indicatifs<sup>9</sup>)**

**a. le respect de l'environnement**

Auto-évaluation selon les points suivants :

- Dispositif de gestion des déchets
- Mesures de réduction de la consommation d'énergie
- Mesures de réduction de la consommation des ressources naturelles (eau, matières premières)
- Dispositif de promotion de la mobilité douce
- Utilisation des énergies renouvelables
- Dispositif en matière de réduction d'émissions de CO<sup>2</sup>
- *Certification environnementale (label): dans questionnaire à titre informatif, ne figure pas dans les points recommandés*

**b. la gestion participative**

- Auto-évaluation selon les points suivants :
- Système de management participatif
- Dispositif pour la participation des salariés aux prises de décision
- Système de délégation des responsabilités
- Représentants du personnel dans le comité / organes décisionnels stratégique
- Les collaborateurs peuvent être membres (association et coopérative)
- Les collaborateurs sont informés des résultats financiers et de la ventilation des bénéfices
- Les collaborateurs peuvent être actionnaires de l'entreprise
- Description du dispositif pour une démocratie actionnariale

**c. le management social**

- Auto-évaluation selon les points suivants :
- Convention collective de travail ou règlement interne
- Dialogue avec les parties prenantes (notamment syndicats) en cas de conflit
- Prestations sociales supérieures au minimum légal
- Horaires flexibles ou temps partiels pour permettre aux employés de concilier vie privée et vie professionnelle
- Politique d'intégration lors de l'engagement du personnel
- Politique de promotion de l'égalité homme/femme
- Politique de formation continue des salariés
- L'entreprise accueille des personnes en formation et/ou est reconnue en tant qu'entreprise formatrice
- Politique de santé et sécurité au travail
- Politique d'achats responsable y compris dans les sous-traitances
- Protection des délégués du personnel

**Version du 21.09.2011**

---

<sup>9</sup> Un mauvais résultat n'entraîne pas d'exclusion si l'organisation s'engage à mettre en place un dispositif d'amélioration dans le moyen-long terme dans ces domaines. C'est pourquoi toute organisation adhérant à APRES-GE s'engage à s'auto-évaluer une deuxième fois deux ans après son adhésion à la Chambre et à communiquer spontanément à la Chambre les résultats de cette deuxième évaluation. Le comité prend note du degré de respect de ces critères grâce au questionnaire. Un mauvais résultat n'entraîne pas l'exclusion.