

## FICHE ACTION AXE 3. RÉMUNÉRATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL

### Levier d'action

**Renforcement des atouts ressources humaines et aménagement global des conditions de travail (Ergonomie, Flexibilité, « Package » ESS)**

### Enjeu

**Attractivité et Fidélisation**

### Secteur concernés

**BAT** (Bâtiment durable) et **ENR** (Énergies Renouvelables) et **EC** (Économie Circulaire)

### Publics concernés par l'action

**Entreprises ESS** (Dirigeants, RH) et **Salariés en poste**

### Principaux métiers visés

**Chargé(e) d'affaires, Technico-commercial(e) et Opérateur(trice) Exploitation**

**Centrale | ENR** (au cœur de la problématique de la mutualisation pour proposer des salaires compétitifs pour ces profils en tension).

**Chauffeur(euse) / Livreur(euse) | EC** (ciblé par le volet "ergonomie" pour améliorer les conditions de travail pour évoluer vers un rôle d'opérateur logistique polyvalent).

**Installateur(trice) sanitaire & Chef(fe) d'équipe | BAT** (aménager les conditions et gérer les carrières pour éviter les fins de parcours difficiles physiquement).

**Opérateur(trice) de tri / Agent valoriste | EC** (question de la revalorisation financière et amélioration des postes de travail, comme l'ergonomie des lignes de tri).

### Niveau d'impact escompté

**Moyen** (Concurrence difficile à égaler)

### Difficulté de mise en oeuvre

**Moyenne/Forte** (Nécessite une coordination inter-entreprises et des changements organisationnels internes).

### Constats amenant à cette action

Cette action répond à des problématiques transversales identifiées dans la phase 2 de l'étude Transition Écologique Juste dans l'ESS des Bouches-du-Rhône :

- **Énergies Renouvelables (ENR)** : Les entreprises ESS peinent à s'aligner sur les salaires du marché privé. La mutualisation inter-entreprises est identifiée comme une solution pour partager les coûts et pallier la fragilité des modèles économiques, tout en réduisant la charge mentale liée à la polyvalence.
- **Bâtiment durable (BAT)** : Il existe une perception négative liée à la pénibilité et aux salaires jugés insuffisants. La fidélisation passe par une offre de flexibilité horaire et une gestion des carrières pour éviter l'usure physique (postes moins exigeants pour les seniors).
- **Économie Circulaire (EC)** : Une action significative sur la revalorisation financière est nécessaire pour l'attractivité. La fidélisation requiert des investissements dans l'ergonomie (véhicules, postes de travail) et des aménagements d'horaires.

### Descriptif de l'action proposée

L'action vise à accompagner les dirigeants de l'ESS pour construire une "offre RH globale" (ou *Mieux-Disant Social*) qui compense les limites salariales par l'amélioration concrète des conditions de travail et la mutualisation. Elle se décline en trois volets opérationnels :

1. **Valorisation des atouts non-monétaires (réponse à la quête de sens) :**

- Intégrer dans le "package" de rémunération l'accès à la gouvernance démocratique (sociétariat, participation aux décisions) comme levier de fidélisation distinctif par rapport au privé.
2. **Ingénierie de la mutualisation (réponse au salaire et à la stabilité) :**
    - Accompagner la création ou le recours à des **Groupements d'Employeurs (GE)** ou à la mise à disposition de personnel (type coopérative d'intérim SCIC).
    - Objectif : Permettre aux petites structures de partager des salariés (ex: techniciens, chargés d'affaires) pour offrir des temps pleins, sécuriser les parcours et partager les coûts salariaux.
  3. **Audit et plan d'amélioration "Ergonomie & flexibilité" (réponse aux conditions de travail) :**
    - Pour le secteur **EC et BAT** : Mettre en place un diagnostic financé pour améliorer l'ergonomie des véhicules et des postes de travail (réduction de la pénibilité).
    - Pour l'industrie : part des temps complet CDI et sécurité des installations
    - Pour tous les secteurs : Accompagner la mise en place d'organisations du travail flexibles (horaires aménagés<sup>1</sup>, limitation des astreintes non rémunérées).

### Écosystème mobilisable

- **Pilote(s) de l'action** : CRESS PACA (coordination régionale), UDES (pour le volet social/RH et marque employeur).
- **Partenaires potentiels** :
  - **URSCOP** : Pour l'expertise sur les modèles coopératifs (SCIC, SCOP) et la mutualisation.
  - **CCI / CMA / Organisations Professionnelles (CAPEB, FFB)** : Pour l'appui transversal sur les métiers artisanaux et du bâtiment.
  - **Services de Santé au Travail / ARACT** : Pour le volet ergonomie et prévention de l'usure professionnelle.
  - **Groupements d'Employeurs (GE)** : Pour l'expertise technique sur le partage de salariés.

### Ressources ou exemples sur lesquels s'appuyer

- **Modèles de mutualisation** : S'inspirer des coopératives d'intérim (type SCIC) ou des dynamiques de mutualisation inter-entreprises pour partager les coûts et compétences.
- **Pratiques du secteur ENR** : L'exploration de la mutualisation est explicitement citée comme une tendance émergente pour surmonter les freins à l'embauche dans ce secteur.
- **Approche ergonomique** : Préconisations sur l'investissement dans l'ergonomie des véhicules dans l'économie circulaire.
- **Leviers juridiques** : L'utilisation des statuts coopératifs (SCOP, SCIC) pour associer les salariés aux résultats et décisions.

### Résultats attendus de l'action

- **Augmentation de l'attractivité** : Capacité à proposer des contrats plus stables (CDI temps plein via mutualisation) et mieux rémunérés.
- **Réduction du turn-over (Fidélisation)** : Baisse des départs liés à la pénibilité physique (BAT/EC) ou à la charge mentale (ENR).
- **Amélioration de la QVT** : Modernisation des outils de travail et flexibilité horaire accrue.

### Indicateurs de réalisation et d'impact (inspirés du Guide VALOR'ESS)

- **Réalisation** : Nombre de structures ayant engagé une démarche de mutualisation RH ou un diagnostic ergonomique.

<sup>1</sup> Sujet de la semaine de 4 jours approché par la CAPEB

- **Impact**

- **Santé/Bien-être** : % d'individus dont le niveau de stress a diminué grâce à l'aménagement des conditions de travail.
- **Engagement** : % d'individus qui sont plus engagés grâce à l'activité (et notamment via la participation à la gouvernance).
- **Économique/Social** : Évolution du taux de reste à vivre (si la mutualisation permet d'augmenter le temps de travail et donc le revenu).