

COMMENT MOBILISER LES SALARIÉS DANS LA DÉFINITION DE LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES ?

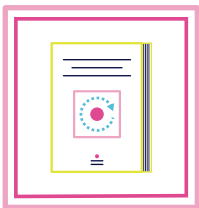
L'ASSOCIATION / RÉSEAU ÉCOLE ET NATURE

Le réseau national compte 11 salariés et 80 bénévoles actifs.

QUELS ENJEUX ?

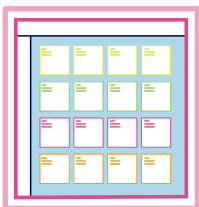
- / Favoriser la reconnaissance et l'épanouissement professionnel, en **IMPLIQUANT CHAQUE SALARIÉ** dans le processus décisionnel, et la construction du projet de la structure ;
- / **STABILISER L'ÉQUIPE SALARIÉ**, limiter le turn-over, en favorisant la qualité de vie au travail ;
- / Favoriser **L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE** et **L'ÉQUITÉ** dans la rémunération ;
- / **MAINTENIR UN DIALOGUE SOCIAL** formel, dans un contexte où aucun salarié n'a souhaité se présenter comme délégué du personnel depuis 2008.

QUELLES ACTIONS ?



1

RÈGLEMENT INTÉRIEUR
rédigé collectivement



2

GRILLE DE CLASSIFICATION
salariale pondérée définie et mise en place



QUELLE RÉPONSE ?

L'action engagée a consisté **À CLARIFIER L'ORGANISATION GÉNÉRALE** de la structure : définition d'un règlement intérieur et d'une grille salariale.

Cette grille s'appuie sur **5 CRITÈRES** liés au contenu de l'activité, aux niveaux d'autonomie, de technicité, de responsabilité, de communication. Le niveau de qualification n'a pas été retenu. Pour permettre un meilleur équilibre des temps de vie, la pratique du télétravail est accessible à tous les salariés, sur la base des dispositions prévues dans le règlement intérieur.

Ces documents ont été produits dans le cadre **DE GROUPES DE TRAVAIL** mobilisant salariés et bénévoles. Une fois finalisés, ils ont été validés par le bureau de l'association, et une révision annuelle est prévue.

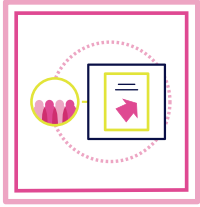
LA PARTICIPATION DE L'ÉQUIPE SALARIÉE à la définition du projet de la structure se concrétise par l'organisation de temps de concertation formels, en lien avec les administrateurs et les autres bénévoles impliqués.



3

TÉLÉTRAVAIL

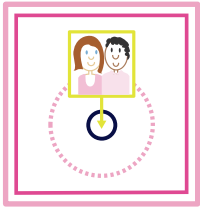
instauré à la demande des salariés



4

PARTICIPATION

des salariés au projet de la structure : séminaire d'équipe, agora, AG



5

CO-DIRECTION

mise en place, pour favoriser une complémentarité, et une gestion collective de la structure



LES MOTS D'ÉLISE WONE,

Salariée en charge du pilotage de l'axe éducation,

« L'écoute et l'échange au niveau de la gestion des ressources humaines, me permet en tant que salariée d'accepter de répondre au besoin de la structure, car je sais que mes propres besoins seront entendus. Un équilibre s'opère plus automatiquement dans un cadre de confiance réciproque. »

QUEL BILAN ?

/ **UNE MEILLEURE** organisation collective et plus de transparence dans l'attribution des indices et des classes de salaire

/ **RECONNAISSANCE ET RESPONSABILISATION** des salariés et climat de confiance entre salariés, administrateurs et adhérents

/ **PROFESSIONNALISATION** de la structure

/ **TURN-OVER** limité et **ÉQUIPE STABILISÉE** depuis 2012

POINTS DE VIGILANCE :

/ Les temps de concertation, de réflexion collective, ne doivent pas être énergivores. Il convient de bien les préparer, d'en définir au préalable les objectifs, au même titre qu'un temps de travail sur un projet.



RÉSEAU ÉCOLE ET NATURE

Réseau national d'éducation à l'environnement et au développement durable. Il est composé de 30 réseaux territoriaux actifs et ouverts, qui relient plusieurs centaines d'acteurs de l'environnement et de l'éducation.

CONTACT

FABIENNE CHADENIER, Responsable RH

04 67 06 18 70

fabienne.chadenier@ecole-et-nature.org

<http://reseauecoleetnature.org/>