



CHARTRE DU SOCIETARIAT

La charte du sociétariat à MACORETZ est née du désir d'écrire notre projet commun, en rappelant son origine, son sens, ses valeurs et ses objectifs. Elle présente l'essence d'un projet d'entreprise où l'homme et la femme tiennent la place centrale.

Cette charte du sociétariat se veut concrète, originale et propre à MACORETZ. Elle doit vivre et donc faire l'objet d'un travail régulier de mise à jour et de précision.

Rédigée en mars 2006 et révisée en 2010, cette charte devra être retravaillée courant 2014.

I) Rappel des fondations de l'entreprise

- **Le fruit d'une amitié et d'une complémentarité professionnelle**

La SCOP MACORETZ est née du rassemblement de plusieurs amis issus de mouvements de jeunes et de mouvements syndicaux et de leur souhait de vivre un autre rapport au travail. Le projet était de permettre à chacun de se réaliser professionnellement et humainement, de satisfaire son envie d'entreprendre et de prendre des responsabilités. L'objectif était de s'approprier leur outil de production et de partager le fruit du travail à parts égales.

Leur rassemblement s'est aussi fait sur la base d'une complémentarité professionnelle et personnelle.

Le 1^{er} octobre 1986, ils sont quatre (un ébéniste, un menuisier, un maçon et un charpentier) à débiter l'aventure MACORETZ.

- **Une offre d'entreprise générale du bâtiment**

L'entreprise prend rapidement le chemin d'une croissance régulière et continue.

Le choix de partenariats avec des artisans permettant de se positionner comme « Entreprise Générale du Bâtiment » va confirmer cette croissance.

- **Un cadre de référence : le Mouvement SCOP**

MACORETZ s'inscrit idéologiquement et historiquement dans le mouvement des Sociétés Coopératives Ouvrières de Production¹. Nous partageons et entreprenons sur un fond commun de valeurs basé sur l'échange, la solidarité, la capacité à choisir l'entraide comme forme de vie professionnelle.

La pérennité de l'entreprise est fondée sur une « impartageabilité » des réserves constituées dans l'entreprise. **L'outil de travail a ainsi vocation à être transmis d'une génération à l'autre** et ne pourra pas, au profit des actionnaires d'un moment, être revendu et générer une plus-value de cession qu'il ne s'agirait que de répartir.

II) Les principales évolutions

- **De 4 à 119 salariés (avril 2010)**

En vingt ans l'activité de MACORETZ aura permis la création d'une moyenne de 5 emplois par an. MACORETZ compte ainsi en 2009 un effectif de 119 salariés (dont 62 sociétaires) et d'une vingtaine d'apprentis pour un chiffre d'affaires de 10,8 millions d'euros.

Ce développement ne s'est pas fait sans évolution. Ces évolutions ne se sont pas faites sans heurts.

- **D'un principe d'égalité à une recherche d'équité**

D'une idée d'égalité des hommes et de leur travail, on est passé à l'idée d'équité moins élitiste et plus reconnaissante de la diversité des hommes, de leurs compétences, de leurs envies, de leur disponibilité.

L'entreprise a dû se sectoriser et hiérarchiser les centres de décisions pour répondre aux nécessités de l'organisation. Mais ces différentes délégations de responsabilité et d'autorité restent subordonnées au pouvoir de vote de chacun exprimé lors des assemblées générales.

Les sociétaires de MACORETZ sont restés fidèles à la volonté originelle de développer l'économique et l'humain.

- **Une entreprise toujours en veille et en évolution**

La croissance du nombre de sociétaires, qui amène toujours plus de diversité et enrichit les débats ; la volonté de se positionner à l'avant-garde sur les techniques, les réglementations et les méthodes, sont les moteurs de l'évolution de MACORETZ. La création d'ELIOME en 2007, entité dédiée à l'habitat écologique, en est un des derniers témoignages.

III) Nos valeurs

« Une valeur est un principe idéal auquel se réfèrent communément les membres d'une collectivité pour fonder leur jugement et pour diriger leur conduite ; sans valeur donc, pas de repère ni de règles du jeu » Patrick Gounelle.

¹ Le Mouvement SCOP, né avec le XX^e siècle, est issu des associations ouvrières du XIX^e siècle. Les SCOP forment aujourd'hui en France un réseau d'environ 1 900 entreprises qui comptent 40 000 salariés, travaillant essentiellement dans des PME d'une moyenne de 22 personnes dont 83 % des salariés sont associés. Leur modèle de gestion repose sur le principe de « démocratie économique » (un associé salarié = une voix), permettant de garantir l'accessibilité de l'information et la légitimité du pouvoir.

• Des femmes et des hommes au centre d'un projet d'entreprise

Nos valeurs mettent en avant la prééminence de la personne humaine. **La SCOP MACORETZ est une société où coopèrent des hommes et des femmes.** Elle s'inscrit dans un modèle de gestion participative où chacun peut s'exprimer pleinement en toute démocratie.

Un des objectifs de MACORETZ est de **permettre l'épanouissement de chacun.** Le développement économique de l'entreprise doit être un moyen d'atteindre cet objectif. Il permet à d'autres salariés et à d'autres entreprises de nous rejoindre et de découvrir la vie en SCOP. Il permet également à des salariés de MACORETZ d'évoluer professionnellement au travers de la formation et de la promotion interne.

La réussite du projet d'entreprise de MACORETZ ne se mesure pas seulement en termes de résultat économique. **Nos critères d'évaluation sont sociaux, économiques et environnementaux.**

• L'engagement

En tant que sociétaires, nous sommes tous acteurs, responsables de notre outil de travail et dirigeants de notre propre entreprise. Chacun de nous, de par ce statut, se doit d'être exemplaire dans un souci de vérité et de disponibilité.

Si le sociétariat reste volontaire, **il est souhaitable et souhaité qu'une majorité de salariés s'implique comme sociétaires dans l'entreprise.**

Être sociétaire de Macoretz implique notamment :

- D'être exemplaire dans le respect des règles collectives d'entreprise et de coopération.
- De participer aux différents temps de la vie coopérative (AG, réunion de secteur...).
- De s'engager plus particulièrement dans certaines instances (commissions, groupes de travail, délégation dans une instance interne ou au sein du mouvement SCOP...).
- D'exprimer librement son opinion dans l'échange et le vote.
- De promouvoir le sociétariat auprès des nouveaux salariés.
- De défendre en interne et en externe le modèle entrepreneurial de la coopérative.
- D'affirmer notre appartenance à l'économie sociale et solidaire.

• La transparence et l'accès à l'information

Tout sociétaire est informé, lors de réunions ou d'assemblées. Il peut ainsi décider des choix stratégiques de l'entreprise, mieux en débattre et préparer sereinement l'avenir de MACORETZ et de ses salariés. Bien informés, les hommes sont des citoyens, mal informés, ils deviennent des sujets.

• Le partage des responsabilités, des risques, des résultats

Ce système coopératif et participatif permet une gestion commune de l'entreprise. **La « codécision » implique un partage des responsabilités** (suivant la volonté, la disponibilité, les compétences et les capacités de chacun), **un partage des risques financiers,** mais aussi **une redistribution équitable des résultats.**

Au partage des responsabilités correspond une échelle des salaires proportionnée. La politique salariale de MACORETZ se veut juste, équilibrée et transparente. **Dans un souci de valorisation du travail manuel,** nous sommes attentifs à garder une rémunération optimum, si possible **au-dessus des barèmes de grilles paritaires.** De même, nous sommes sensibles aux **équilibres salariaux entre postes administratifs et postes à la production.**

- **Le bien-être et la convivialité au travail**

Le plaisir pris au travail est une valeur importante à MACORETZ.

La **convivialité** trouve sa place sur les lieux de travail, au travers des différents temps d'échanges coopératifs (assemblées, conseils, commissions, réunions de secteur), mais aussi dans des espaces de détente et lors des fêtes et sorties d'entreprise.

Collectivement et individuellement, nous veillons au **bien-être et à la sécurité** de chacun en situation de travail.

- **La solidarité, le respect, l'écoute et la tolérance**

La vie de la SCOP est basée sur le principe de solidarité et d'entraide pour l'ascension sociale de tous. La conscience de l'intérêt commun, la qualité de la communication, l'écoute, la compréhension, le respect des autres, des règles et des décisions collectives, sont reconnus comme nécessaires au travail d'équipe, donc à notre réussite.

- **L'ouverture, la formation et l'innovation**

MACORETZ est une entreprise dynamique et ouverte. Elle se révèle motivante par la créativité et l'originalité dont elle fait preuve. La curiosité et la vigilance sur l'extérieur font partie de ses richesses. **Les hommes et femmes qui la composent en sont à la fois l'essence et la force vive.** MACORETZ développe **une politique de formation ambitieuse**, source de développement pour l'entreprise et d'épanouissement personnel pour les salariés.

- **La transmission**

La transmission dans tous les sens du terme est une valeur essentielle à MACORETZ. La **transmission de l'outil de travail d'une génération à l'autre** est le fondement de notre entreprise coopérative. Cela implique la **transmission des valeurs (garder le sens), des savoir-faire et des savoir-être.** Nous avons à cœur de favoriser l'apprentissage comme mode de formation des jeunes et d'élever les compétences pédagogiques des tuteurs d'apprentis.

La transmission des valeurs signifie aussi **communiquer sur notre spécificité coopérative dans les relations commerciales.**

IV) Notre stratégie

- **Notre vocation :**

En tant qu'entreprise générale du bâtiment, **MACORETZ propose et coordonne des prestations tous corps d'état.** C'est une des forces de l'organisation de notre entreprise que de pouvoir suivre et diriger toutes les étapes d'une construction, de la conception à la remise des clefs. Cela constitue une source essentielle de valeur ajoutée.

- **Nos métiers :**

Outre la coordination tous corps d'état, la conception et l'étude de projet, nos métiers sont : le terrassement, la maçonnerie, l'ossature bois, la charpente, la couverture, la zinguerie, la menuiserie, l'enduisage, le bardage, l'isolation, l'étanchéité à l'air, la plâtrerie sèche, l'agencement intérieur, la plomberie, le chauffage et le carrelage.

Le reste des prestations est assuré par des partenaires avec lesquels nous collaborons dans le même souci de qualité et de satisfaction du client.

Dans le but d'une meilleure maîtrise de la qualité et des délais de construction, l'objectif de MACORETZ est de limiter la sous-traitance. Elle reste réservée à des métiers dont nous ne maîtrisons pas les techniques, à ceux auxquels nous n'avons recours qu'occasionnellement, ou à ceux pour lesquels les investissements nécessaires ne peuvent être rentabilisés.

- **Notre organisation :**

Ce qui compose l'offre de MACORETZ, c'est **l'articulation des savoir-faire de ses salariés autour d'une organisation participative formant une véritable synergie coopérative**. Cette organisation implique un partage démocratique des savoirs et des pouvoirs et un accès pour tous à la formation et à l'information.

Rejetant un modèle purement hiérarchique, notre organisation repose sur la gestion par délégation dans l'entreprise, dont la réussite a pour condition la confiance réciproque des sociétaires. **Nous nous appuyons pour cela sur une forte implication et responsabilisation des équipes de production**. Nous sommes également en recherche constante d'une bonne communication entre les différentes parties prenantes d'un chantier (clients, commerciaux, bureau d'étude, conducteurs de travaux et équipes de production).

- **Notre implantation géographique :**

Le siège social de MACORETZ se trouve à Saint-Père-en-Retz. **Notre zone d'activité est constituée de cercles concentriques, centrés sur le Pays de Retz** et passant par les **zones côtières** et les **zones urbaines et périurbaines de Nantes et Saint-Nazaire**, et s'étendant pour certaines activités aux limites du département de Loire-Atlantique, et à certaines insertions dans le nord de la Vendée et le sud du Morbihan.

Le souhait de ne pas contraindre les équipes à des temps de trajet trop longs, et de limiter l'impact écologique de nos déplacements ; la recherche de la meilleure rentabilité, et le choix de limiter la sous-traitance, font partie des éléments qui déterminent cette zone d'activité.

- **Nos choix stratégiques :**

MACORETZ est une entreprise gérée suivant ses Domaines d'Activités Stratégiques (DAS)². Cette gestion par DAS permet de maîtriser toute la chaîne de commercialisation d'un produit, jusqu'à l'évaluation du résultat propre à cette activité.

En 2010, les DAS de MACORETZ sont (exercice 2008/2009) : construction de maisons *MACORETZ* (40 % du chiffre d'affaires), ossature bois *MACOBOIS* (33 %), rénovation et divers (15 %), agencement intérieur *Art du Placard* (7 %), l'éco-construction *ELIOME* (5%).

MACORETZ entend participer à son niveau à des choix économiques et sociaux mettant en avant la priorité du **développement durable**. La démarche d'**éco-construction** est pour nous un prolongement naturel du choix de la coopération et de la volonté du bien-être de tous.

- **Défendre la qualité de notre offre :**

Dans un souci de défendre les valeurs qui nous sont chères et conscients de l'impact commercial qu'ont la qualité de nos produits chez nos clients, les sociétaires de **MACORETZ s'engagent sur une charte de qualité qui implique :**

² Un DAS est un couple produit/marché, caractérisé par : des savoir-faire et une organisation de production spécifiques, un type de besoin à satisfaire, une clientèle déterminée, un espace géographique, une structure spécifique de valeur ajoutée et de résultat.

- Le respect de nos clients
- Une bonne connaissance de leurs attentes
- Une bonne préparation des chantiers
- Une attention particulière à la qualité de nos réalisations
- Un bon suivi des chantiers et un bon accompagnement des clients (coordination, communication, réunions, traces écrites, ponctualité, respect des délais)
- Le respect des règles de sécurité, sur les chantiers comme sur la route
- La bonne tenue des chantiers (rangement et propreté)
- L'évacuation et le retraitement des déchets de production
- La défense de l'image de l'entreprise (chantiers, locaux MACORETZ, véhicules)
- La qualité et modernité de l'outil de production
- La veille stratégique et l'ouverture aux nouveaux métiers
- L'innovation technique et la sensibilité aux technologies nouvelles
- Une identification des produits *MACORETZ, MACOBOIS, ELIOME et ART du PLACARD*
- Le souci constant d'une communication sur notre savoir-faire (portes ouvertes, publicité, site internet, diaporama, plaquettes, fléchage des chantiers).

V) Notre mission et nos objectifs pour demain

• **Poursuivre une croissance maîtrisée**

Les sociétaires de MACORETZ aspirent à la **poursuite du développement économique maîtrisé de leur entreprise** permettant l'épanouissement de tous et la réalisation des projets des associés. L'objectif économique prioritaire est d'assurer la pérennité de l'entreprise par un maintien d'un bon niveau de résultat (+ 4 % minimum chaque année) et un juste équilibre dans sa répartition.

MACORETZ reste ouverte à l'idée de reprise d'entreprise pour permettre à notre SCOP d'étoffer son offre et ses compétences, mais aussi pour donner l'occasion à d'autres salariés de vivre en coopérative, et à des personnes de MACORETZ de s'épanouir en développant des projets.

Nos clients sont à 98 % des particuliers. Le développement du secteur de la maison individuelle (maçonnerie en briques et à ossature bois) reste un objectif prioritaire.

Les projets de développements pour les années qui viennent concernent MACORETZ, MACOBOIS, l'ART du PLACARD, et Terres d'Avenir. Ils impliquent l'acquisition de terrains pour la production, de locaux de production et de vente, mais aussi le recrutement de personnels spécifiques comme le développement de nouvelles techniques de construction et de nouveaux produits.

• **Accentuer notre orientation vers l'éco-construction**

MACORETZ se veut être force de proposition et source d'information et de solutions pour tout ce qui concerne les préoccupations environnementales dans la construction. **Nous cherchons à nous adresser au plus grand nombre.** Nous nous imposons de maîtriser les paramètres économiques, techniques et réglementaires. Mais avant tout, nous souhaitons informer nos clients et proposer des solutions adaptées à leurs moyens. **Nous voulons faire la preuve que les solutions pour construire sain ne sont pas inéluctablement les plus chères.**

Nous nous fixons pour objectifs :

- D'avoir une approche du chantier respectueuse de l'environnement

- De développer ELIOME et pour cela de continuer à nous former sur la conception et les produits écologiques.
 - De garder une longueur d'avance sur les réglementations, matériaux et procédés constructifs.
 - D'orienter prioritairement la rénovation sur l'amélioration des performances énergétiques.
 - De faire de l'habitat collectif et semi-collectif un nouvel axe de développement.
 - De mettre en place un bilan carbone de MACORETZ, et d'évaluer dans un premier temps l'évolution de notre consommation de carburant
 - D'évaluer chaque année l'évolution de la part du chiffre d'affaire d'ELIOME à MACORETZ
 - D'évaluer chaque année l'évolution de la performance thermique de nos constructions
- **Développer les outils et démarches qui font de MACORETZ une entreprise apprenante**

Par ailleurs nous souhaitons étoffer notre connaissance du marché et de la concurrence et **développer des outils de gestion et d'analyse de résultat** nous permettant d'affiner la pertinence de nos positionnements stratégiques. Notre réflexion stratégique doit rester constamment en veille sur nos marchés.

En termes d'organisation, l'objectif est de rendre plus accessibles nos **moyens de communication internes** (comptes-rendus réguliers et synthétiques, affichage visible et vivant, outils informatiques...) et de faciliter les échanges et débats (travaux en petits groupes au cours des AG...).

MACORETZ a aussi vocation à affirmer son statut « d'entreprise apprenante », c'est-à-dire à **chercher continuellement, grâce notamment à la formation, à s'adapter à son environnement et à progresser** en élevant la compétence des individus mais aussi en augmentant la compétence collective des équipes.

Nous nous fixons pour objectif d'anticiper les besoins de l'entreprise en compétences et emplois nouveaux à l'horizon de 5 ans.

Cette **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**, organisée autour de **l'entretien individuel** et de l'établissement d'un **plan de formation** annuel qui s'en suit, permettra aux salariés de MACORETZ de se former et d'évoluer professionnellement et à l'entreprise d'atteindre ses **objectifs stratégiques**.

Nous évaluerons ainsi annuellement l'évolution du budget de formation, du nombre de personnes formées, et des domaines de formations concernés. Nous comparerons également ces chiffres aux données nationales du secteur et aux valeurs réglementaires.

- **Poursuivre la réflexion sur la place de l'homme au travail**

Par son développement économique et par l'accroissement de son activité, MACORETZ a pour vocation de développer des emplois stables et reconnus. Nous souhaitons ainsi évaluer dans le bilan de chaque année le nombre d'emplois créés.

Afin de nous assurer de la réussite d'un des objectifs de la SCOP MACORETZ, celui du **bien-être au travail**, et de **prévenir le stress**, nous évaluerons ces deux critères lors de l'entretien individuel. Chacun se positionnera sur une échelle de 1 à 10. Les personnes sollicitant une vigilance particulière seront accompagnées. Une synthèse des résultats sera publiée annuellement avec le bilan de l'exercice.

Les questions de la **sécurité au travail**, de la **pénibilité des métiers**, et de la gestion de cette pénibilité sur les **fin de carrière** font partie des priorités de l'entreprise. La réussite dans ces domaines passera par un bon fonctionnement des outils et instances en place

(Document Unique, Référent Sécurité, Comité Hygiène et Sécurité des Conditions de Travail), mais aussi par un appui spécifique du C.A. et d'intervenants extérieurs.

Au-delà du cadre législatif, l'embauche de **travailleurs handicapés**, fait partie du projet sociétal de Macoretz. Nous devons définir nos objectifs dans ce domaine, faire un audit de la situation face au handicap des personnes déjà en poste dans l'entreprise, et commencer à mettre en place les embauches possibles de personnes handicapées.

- **Développer nos liens et notre présence dans les réseaux de l'économie sociale et solidaire**

La SCOP MACORETZ est consciente que sa vivacité comme son développement passent inmanquablement par un **partage de valeurs et d'expériences**. Cette **ouverture aux autres** est à la fois le ferment des richesses à venir mais aussi l'essence même de notre « expérience collective » quotidienne.

C'est pourquoi l'affirmation de notre **appartenance à l'Economie Sociale et Solidaire**, comme la présence d'un maximum de sociétaires de l'entreprise aux différentes instances de rencontre, d'échange et de travail, nous paraît primordiale.

Nous souhaitons ainsi développer nos participations à des projets de mutualisation, de coopération, et d'association. Nous souhaitons faire mieux connaître nos statuts, nos valeurs, nos fonctionnements, nos réussites. Nous souhaitons également **permettre à d'autres de réussir dans l'Economie Sociale et Solidaire**.

Pour cela nous évaluerons et nous expliquerons chaque année nos interventions à l'extérieur de l'entreprise, les projets auxquels nous aurons participé, et le nombre de personnes de MACORETZ ayant été mobilisés.