

# « Les SCOP, ce n'est pas l'anarchie »

**l'essentiel** ▶ Alors que les Pilpa vont devoir faire face à un nouveau plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) qui leur sera présenté aujourd'hui, certains rêvent de créer une SCOP. Mais comment fonctionnent ces sociétés coopératives ?

**D**enis Audouin est délégué régional des SCOP en Languedoc-Roussillon. Il connaît ces entreprises mieux que quiconque. Entretien.

**Les SCOP (société coopérative ouvrière de production) sont-elles si différentes des entreprises traditionnelles ?**

Sur le plan strictement économique, une SCOP est une société commerciale. En ce sens, la SCOP est tributaire de l'économie. Mais la SCOP respecte avant tout les valeurs de l'économie sociale et solidaire, ce qui change énormément la façon dont est gérée une

entreprise de ce type. **C'est à dire...**

Les réserves dégagées sont impartageables. Personne ne peut donc spéculer sur ces gains. 45 % des excédents nets de gestion sont mis en réserve, 45 % sont consacrés au retour sur investissement, enfin les 10 % restants sont attribués aux dividendes. Mais les excédents peuvent être distribués différemment.

**Les SCOP résistent-elles mieux à la crise ?**

D'une manière générale, elles sont mieux armées lorsque l'économie est parsemée de trous d'air, notamment grâce à leurs réserves financières.

**Combien existe-t-il de SCOP dans l'Aude ?**

Il y en a 24 dans le département sans compter deux établissements supplémentaires dont les sièges sociaux sont implantés dans un autre département. Les SCOP emploient environ 200 salariés. Cela peut paraître faible, mais le secteur conventionnel audois représente en gros 1,5 emploi par entreprise.

**Les SCOP, c'est ni dieu, ni maître...**

Absolument pas ! C'est un système de co responsabilités. Dans chaque SCOP, il y a un patron qui est élu par les salariés et les associés. Une SCOP doit être gérée, dirigée, il faut prendre des décisions, faire des choix, ce n'est pas l'anarchie. La grande différence réside dans le choix du gérant, du Pdg ou du directeur : celui-ci est élu par les salariés et les associés.

**L'activité de l'usine Pilpa de Carcassonne peut-elle être maintenue au travers de la création d'une SCOP ?**

Pilpa est une usine rentable. Mais aujourd'hui il faut distinguer deux choses. Les salariés savent qu'à court terme l'entreprise n'existera plus. Pour l'heure, la lutte salariale l'emporte. Le deuxième élément à prendre en compte est le suivant : si une SCOP venait à être créée, c'est que les salariés savent qu'ils ont un savoir-faire. Mais il faut un outil de production et des débouchés commerciaux.

**Une SCOP est donc viable.**



Denis Audouin, délégué régional des SCOP du Languedoc-Roussillon. /Photo DDM, archives, Jean-Luc Bibal.

La première fois que j'ai rencontré les représentants du personnel, j'avais mis le curseur à 10 % de réussite. Aujourd'hui, le niveau serait à 30 %. Les salariés de Pilpa sont motivés, ils maîtrisent la fabrication de certains produits, mais l'on ne peut pas se limiter seulement à la crème glacée. Il va

donc falloir innover et s'appuyer sur les réseaux de distribution gérés par d'autres SCOP. Le dossier est toujours à l'étude et je pense que nous saurons en mesure de dire début mai si l'avenir des Pilpa passe par une SCOP.

Propos recueillis par Bruno Huet

## CARCASSONNE USINAGE



Marc Taillefer a gardé la queue-de-cheval et le bleu de chauffe. À 57 ans, le gérant de Carcassonne Usinage n'a ni le dress-code d'un patron du CAC 40, et encore moins de bureau plaqué de bois exotiques. Ainsi vont les SCOP (Société coopérative ouvrière de production). Dans le vaste atelier niché au fond d'une impasse de la zone d'activités de Salvaza, les sept salariés tournent, fraisent des dizaines de pièces. « On travaille beaucoup pour des sociétés d'extraction pétrolière offshore », explique Marc Taillefer, gérant de la SCOP depuis 5 ans. Il y a 9 ans, la société 3N était à l'agonie. Liquidée pour des raisons de gestions hasardeuses, l'entreprise a emporté avec elle ses 20 salariés. « À l'époque, se souvient Marc Taillefer, on ne savait même pas ce qu'était une SCOP. Nous étions huit et on a décidé de mettre nos indemnités de licenciement dans un pot commun ».

La majorité qui fixe les règles. « Les sommes sont bloquées sur un plan épargne entreprise pour une durée de cinq ans », précise encore le « boss » de Carcassonne Usinage. Dans l'atelier où trônent plusieurs machines-outils à commandes numériques, l'ambiance de travail apparaît comme apaisée. « Les rapports, reconnaît Marc Taillefer, sont bien moins conflictuels qu'ailleurs, mais attention ça n'empêche pas les coups de gueule. Mais dès que ça ne va pas, on se le dit tout de suite... » Tout comme les salariés discutent des investissements à réaliser. Dans quelques semaines, une nouvelle machine sera installée dans le hangar : investissement 120 000 €. Et dans quelques mois, deux salariés actuellement sous contrat d'apprentissage deviendront peut-être de nouveaux scopistes.

**« On se sent considéré. On se sent quelqu'un et l'on a une plus grande estime de soi. »**

« On ne se sent pas seul, on se sent soutenu. On a une plus grande estime de soi. »

B.H.

## LES CHARPENTIERS D'ARGENS

La société créée il y a 23 ans par François Veissière aurait pu rester une entreprise traditionnelle, où les salariés n'ont guère de prise sur les décisions de leur patron. Mais en 1996, François Veissière a décidé de se lancer dans un nouveau défi. Une aventure humaine « plus proche de mes convictions », explique-t-il. « La création d'une SCOP n'était pas une contrainte, mais répondait à un choix ». Avec deux autres associés, il crée la coopérative ouvrière Charpentes et couvertures d'Argens. Dix-sept ans plus tard, ils sont onze associés et deux apprentis. La petite entreprise a sagement grandi. Et il y a quelques mois, elle a investi dans des hangars flambant neuf. « Un investissement que l'on a discuté ensemble, car dans une SCOP, rappelle François Veissière, les salariés sont propriétaires de leur outil de travail. On ressent une véritable responsabilisation autour des projets », note le gérant. Avant de rajouter : « la seule hiérarchie qui existe, c'est celle des compétences ».



Entre charpentiers et couvreurs, les deux métiers qui font battre le cœur de la SCOP ont leur mot à dire. « L'autorité est basée sur la confiance entre les uns et les autres et non sur la propriété de l'outil de travail. ça change énormément de choses », reconnaît avec une pointe de satisfaction François Veissière. Travaillant 35 heures par semaine (mais sur un temps annualisé), les 11 associés de la SCOP ne disposent pas de 13<sup>e</sup> mois, mais ils savent que si leur entreprise fait des bénéfices, ils percevront des dividendes dont la hauteur ne peut excéder 20 % du bénéfice net. 60 % de ces mêmes bénéfices abondent une réserve de participation qui ne peut être débloquée avant 5 ans et qui sert de fonds de roulement. Les 20 % restants sont directement affectés au compte de réserve de l'entreprise. « Cela donne une assise financière

à l'entreprise », rajoute le gérant de la SCOP. Et rassure les banquiers au moment où il faut investir, lorsque ce fut le cas il y a quelques mois, lorsque la SCOP a construit des hangars plus adaptés. Après 17 années d'existence, le capital de la SCOP est passé de 80.000 francs à 56.000 € (367.000 F), « car nous avons investi une partie de nos bénéfices dans le capital ». Cette « intelligence collective » se met alors au service du travail. Les savoir-faire s'expriment et comme chacun est responsable de ce qu'il fait, les arrêts de travail sont rares, les matériels, les outils sont chouchoutés. « Tout le monde prend soin de tout », note encore François Veissière. Mais la SCOP n'exclut pas la compétitivité. « Si l'on veut avoir un marché, il faut se battre, rappelle le gérant des charpentiers d'Argens.

B.H.