

Compte-rendu de la soirée-débat organisée le 20 avril 2012 par le Syndicat des Travailleurs de l'Industrie et des Services du Nord (CNT-STIS 59) sur le thème « *Les sociétés coopératives, une alternative au capitalisme ?* »

Résumé de l'intervention faite en préambule par le salarié-e-s de l'union régionale des Scop Nord Pas-de-Calais Picardie

L'URSCOP

Le but de l'union régionale des Scop (sociétés coopératives et participatives) est de favoriser la création de nouvelles coopératives, de les accompagner dans leur phase de développement ou lorsqu'elles connaissent des difficultés. L'union régionale des Scop essaye aussi de limiter les problèmes qui pourraient être générés par une éventuelle mise en concurrence des Scop entre elles (étude de marché).

Au sein de l'union régionale des Scop (et de la confédération générale des Scop), toutes les coopératives - quels que soient leur nombre de salarié-e-s et leur chiffre d'affaires - disposent d'1 voix. L'adhésion à l'union régionale n'est pas obligatoire. Les cotisations sont proportionnelles au chiffre d'affaires de chaque coopérative.

Les SCOP

Une coopérative est une société commerciale offrant des prestations de service ou des produits à des clients. Son objectif est d'équilibrer ses comptes et de gagner de l'argent, de permettre à l'entreprise de vivre, de payer ses charges, de dégager de la rentabilité pour investir ou pour redistribuer ses bénéfices.

Les SCOP comportent trois particularités qui les distinguent des entreprises traditionnelles :

- Les salarié-e-s sont propriétaires de la Scop. Ils détiennent la majorité des voix dans le cadre des décisions prises, et la majorité du capital. Ceux qui apportent le capital – c'est-à-dire l'argent permettant de démarrer l'entreprise (la loi fixant le minimum à 15 euros) – sont ceux qui décident.
- Dans une Scop, 1 salarié-e-s associé = 1 voix, quel que soit le capital qu'il a apporté. Cette voix permet d'influer sur les décisions relatives à la stratégie, l'investissement etc.
- Lorsque la Scop fait du bénéfice, celui-ci est redistribué en priorité à l'entreprise et aux salarié-e-s. La moitié environ revient en moyenne à ces salarié-e-s.

Avant de créer une coopérative, il faut vérifier que toutes les personnes intéressées par le projet soient sur la même longueur d'onde. Il faut aussi qu'il y ait un marché disponible.

Pour créer une Scop, il faut être au moins 2.

Tous les métiers sont concernés sauf ceux régis par des Ordres (à l'exception depuis dix ans des architectes et des géomètres).

Concernant les coopératives agricoles et les coopératives bancaires, elles ne rentrent pas dans le cadre présenté ici.

A ce jour, il y a en France 100.000 coopératives tous secteurs confondus (soit 2 millions de salarié-e-s). Parmi ces coopératives, il y a 20.000 Scop (soit 40.000 salarié-e-s). Dans la région Nord Pas-de-Calais Picardie, il y a 140 Scop ou Scic (soit 4.000 salarié-e-s). Leur taille moyenne est de 25 à 30 salarié-e-s. La plus grosse Scop de la région est « Le Relais » (300 salarié-e-s). Répartition : moins de 10% dans l'industrie, 25 à 30% dans le bâtiment et la grande majorité dans les services (aux particuliers et aux entreprises).

La loi sur les sociétés commerciales oblige toute entreprise à avoir un dirigeant (responsabilité civile et pénale). Dans une société classique, le dirigeant est celui qui a le plus de capital. Dans une coopérative, le « dirigeant » est élu. Selon les statuts choisis par les salarié-e-s associé-e-s, cette fonction peut tourner fréquemment ou pas. D'autre part, elle peut faire l'objet d'une indemnité ou pas. Dans une coopérative fonctionnant de manière autogestionnaire et égalitaire, cette fonction se limite à la responsabilité civile & pénale et n'a pas d'incidence sur le fonctionnement de la coopérative.

Une coopérative peut avoir des salarié-e-s non associé-e-s. Au terme d'une période définie, un salarié-e-s non associé peut demander à devenir salarié-e-s associé. Certaines coopératives inscrivent dans le contrat de travail de tout nouveau salarié-e-s l'obligation, au bout d'un an, de présenter sa candidature pour devenir salarié-e-s associé.

Les SCIC

Quand la création d'une coopérative nécessite un capital de départ important et que les associé-e-s n'ont pas les moyens personnels d'apporter ce capital, il existe la solution de la Scic (société coopérative d'intérêt collectif). Ainsi, des collectivités territoriales, des bénévoles, des associations et l'union régionale des Scop peuvent intégrer une Scic (avec un apport de capital allant de 60.000 à 500.000 euros). Contrairement à une Scop (dans laquelle les salarié-e-s associé-e-s ont tout le pouvoir), les salarié-e-s associé-e-s d'une Scic ne sont pas majoritaires et n'ont donc pas tout le pouvoir.

Dans une Scop ou une Scic, l'échelle des salaires ne peut pas dépasser un ratio de 1 à 4. Rien n'empêche une coopérative de verser un salaire égal à tous ses salarié-e-s mais, comme n'importe quelle entreprise, une coopérative doit respecter les minima prévus par les conventions collectives (le salaire devra ainsi être au moins égal au salaire minimum fixé par la convention collective la plus favorable aux salarié-e-s). D'autre part, certaines coopératives décident de verser une indemnité à leur « dirigeant » pour compenser la responsabilité civile et pénale que représente cette fonction.

On y trouve (comme dans les Scop) deux modes de rémunération différents :

- Par les salaires
- Par la redistribution du capital. La loi prévoit que 25% au moins des bénéfices soit redistribué aux salarié-e-s (associé-e-s ou non). Dans les faits, c'est 50% en moyenne. La redistribution diffère selon les coopératives et les statuts dont elles se sont dotées. Elle peut se faire soit au prorata des salaires (si pas de salaire égal), soit au prorata du temps de travail, soit sur une base équitable.

Intervention d'un salarié-e-s de la Scic « Cliss XXI » (Pas-de-Calais) dans le cadre du débat

Les coopératives, d'un point de vue général, n'incarnent pas un idéal de transformation révolutionnaire bien qu'elles tirent leurs origines d'une volonté de fonder une société nouvelle. Mais elles sont cependant un exemple de « démocratie avancée » et, dans une perspective révolutionnaire, c'est intéressant. Elles permettent de faire vivre l'autogestion, mais aussi de prendre conscience que ce mode d'organisation fonctionne mieux dans les petites structures.

Extraits du site internet de la confédération générale des Scop

Qu'est-ce qu'une Scop ?

Les Scop, sociétés coopératives et participatives, désignent les entreprises à statut Scop (société coopérative de production) et à statut Scic (société coopérative d'intérêt collectif). Soumises à l'impératif de profitabilité comme toute entreprise, elles bénéficient d'une gouvernance démocratique et d'une répartition des résultats prioritairement affectée à la pérennité des emplois et du projet d'entreprise.

A savoir : La Scop est la seule coopérative dont les membres associé-e-s sont les salarié-e-s. Dans une coopérative agricole ou une coopérative de consommateurs, les membres associé-e-s ne sont pas les salarié-e-s, mais des agriculteurs ou des consommateurs qui mettent en commun leurs ressources ;

Les deux formes juridiques de Sociétés coopératives et participatives :

1) La Scop

Juridiquement, une Scop est une société coopérative de forme SA ou SARL dont les salarié-e-s sont les associé-e-s majoritaires.

Dans une Scop, les salarié-e-s sont associé-e-s majoritaires et détiennent au moins 51 % du capital social et 65% des droits de vote. Si tous les salarié-e-s ne sont pas associé-e-s, tous ont vocation à le devenir.

Dans une Scop, il y a un dirigeant comme dans n'importe quelle entreprise. Mais celui-ci est élu par les salarié-e-s associé-e-s.

Dans une Scop, le partage du profit est équitable :

- une part pour tous les salarié-e-s, sous forme de participation et d'intéressement ;
- une part pour les salarié-e-s associé-e-s sous forme de dividendes ;
- une part pour les réserves de l'entreprise.

Dans une Scop, les réserves, impartageables et définitives - en moyenne 40 à 45 % du résultat - vont contribuer tout au long du développement de l'entreprise à consolider les fonds propres et à assurer sa pérennité. Les co-entrepreneurs sont rémunérés de leur travail et de leur apport en capital, mais à leur départ, celui-ci leur est remboursé sans plus-value.

2) La Scic

Dans une Scic, les mécanismes coopératifs et participatifs sont identiques à ceux de la Scop. Toutefois, les membres associé-e-s au capital sont par définition de toutes natures : salarié-e-s mais aussi celles et ceux qui souhaitent s'impliquer dans le projet : clients, bénévoles, collectivités territoriales, partenaires privés, etc.

Les unions régionales des Scop

Les Unions régionales des Scop accompagnent les porteurs de projet sur les aspects suivants :

- étude de la faisabilité économique du projet,
- validation de l'organisation juridique,
- appui pour le montage du plan de financement.

Elles conseillent ensuite les jeunes Scop dans la mise en place des outils de suivi adaptés, de formations sur la gestion coopérative et leurs consultants rendent visite aux Scop au minimum 2 fois la première année, puis une fois par an au minimum. Les Scop adhérentes au réseau des Scop bénéficient d'un SVP téléphonique en permanence.

Union régionale des Scop Nord Pas-de-Calais Picardie
3-5 rue Camille Guérin
59800 Lille
Tél : 03 20 90 49 70
Fax : 03 20 53 83 39
Courriel : npdc-picardie@scop.coop

La confédération générale des Scop

Animé au plan national par une Confédération générale, le réseau des Scop est présent sur tout le territoire avec 12 unions régionales au service des entrepreneurs coopératifs et 3 fédérations : BTP, communication et industrie. Les Scop forment le 1er réseau d'entreprises participatives en France.

Par ailleurs, les Coopérations d'activité et d'emploi (CAE) constituent un cadre sécurisant pour tester un projet en offrant un statut, un cadre juridique, un accompagnement sur mesure et l'opportunité d'échanger avec d'autres créateurs. Plus d'informations sur les CAE : www.copea.fr

Pour en savoir plus :

Site : www.les-scop.coop

Courriel : scopentreprises@scop.coop

Tél. : 01 44 85 47 00

Idées reçues sur les Scop

- C'est compliqué

Créer une Scop ne présente pas plus de complications qu'une entreprise traditionnelle. Rédiger des statuts, assurer les démarches avec les administrations, les financiers, démarcher les clients... Une Scop en création est confrontée aux mêmes difficultés que toute entreprise. Au quotidien, le management en Scop est par nature exigeant puisqu'il prend en compte plus qu'ailleurs la dimension humaine. Il est exigeant parce qu'il incite les salarié-e-s co-entrepreneurs à s'impliquer, à comprendre la vie de leur entreprise, sa gestion, son marché. Mais Scop ou pas Scop, la gestion d'une entreprise est toujours complexe ! Pour les aider, les porteurs de projet bénéficient de l'accompagnement du réseau des Scop, à la création et tout au long du développement de leur entreprise.

- C'est pour sauver les entreprises en difficulté

Sur les quelques 200 Scop créées chaque année, moins de 5% sont issues de redémarrages d'entreprises en difficulté. La très large majorité des créations de Scop sont des nouvelles entreprises ou des entreprises transformées en Scop à la suite du départ à la retraite du dirigeant fondateur.

- Les salarié-e-s sont tous patrons

Comme toutes les entreprises, les Scop ont une organisation et une direction. Seules les grandes décisions stratégiques sont prises avec l'ensemble des salarié-e-s associé-e-s lors des Assemblées générales. Au quotidien, la direction assume pleinement son rôle. La pédagogie du

dirigeant, l'écoute et l'implication du personnel facilitent la prise de décision. Le mot synergie prend tout son sens.

- La position du dirigeant est plus fragile

C'est le contraire : le dirigeant d'une Scop est d'autant plus légitime que ce sont les salarié-e-s qui l'ont choisi eux-mêmes. Les rapports sociaux en Scop sont par nature plus équilibrés entre salarié-e-s et dirigeants. Dans la pratique, rares sont les cas d'éviction prématurée d'un dirigeant. Au contraire, la durée moyenne d'exercice d'un dirigeant de Scop est d'une vingtaine d'années.

- C'est financièrement peu motivant pour les dirigeants

Les dirigeants de Scop n'ont pas de bonus ou de stock-options, mais leur valeur est reconnue. Une Scop s'inscrit dans les politiques de rémunération du marché du travail comme toutes les entreprises. Privilégiant la valeur travail, les Scop reconnaissent par nature les qualifications et les compétences.

- Le développement est limité par les capacités d'investissement

Au démarrage, les salarié-e-s co-entrepreneurs bénéficient de l'accompagnement du réseau des Scop pour construire le montage financier leur permettant d'apporter les fonds nécessaires. Dans la durée, la coopérative génère ses propres capacités d'investissement grâce à sa logique de répartition des résultats et à ses réserves impartageables qui restent le patrimoine de l'entreprise.

- C'est adapté seulement à certains métiers

Il est possible d'entreprendre en Scop dans tous les métiers. Aujourd'hui, un tiers des emplois de Scop sont dans le BTP, un quart dans l'industrie et plus de 40% sont dans les services de toutes natures.

- Ce sont des entreprises à but non lucratif

Les Scop sont des entreprises à part entière, présentes sur l'économie de marché et exposées pleinement à la concurrence. Elles sont confrontées à l'impératif de rentabilité. Mais ce qui les distingue est l'utilisation de leurs profits, tournés en priorité vers les salarié-e-s et la pérennité de l'entreprise sans oublier de rémunérer le capital.

- Ça ne marche pas

Les Scop connaissent un développement régulier en France depuis plus de quinze ans. Tous métiers confondus, leur chiffre d'affaires et leur valeur ajoutée ont doublé en 10 ans. Le taux de survie des entreprises créées en Scop s'élève à 57% au dessus de la moyenne nationale (52% source INSEE). Dans l'industrie, les Scop ont mieux résisté depuis dix ans que les autres PME grâce à leur gouvernance coopérative. Tournées vers le métier, les hommes et le long terme, les Scop développent leur chiffre d'affaires sur une base capitalistique solide.

- Tous les salarié-e-s sont associé-e-s et il n'y a pas d'associé-e-s extérieurs

Dans une Scop, les salarié-e-s sont associé-e-s majoritaires à 51% au moins du capital et 65% des droits de vote. Toutefois, tous les salarié-e-s ne sont pas forcément associé-e-s de leur entreprise, même s'ils ont tous vocation à le devenir. Une Scop peut accueillir des associé-e-s extérieurs qui peuvent détenir jusqu'à 49% du capital et 35% des droits de vote. Au-delà de ces 49%, les associé-e-s extérieurs peuvent aussi investir en titres participatifs, qui ne leur donnent pas de droit de vote, mais leur attribuent une rémunération plus forte, composée d'une partie fixe et d'un complément variable d'autant plus élevé que les résultats de l'entreprise sont bons.