

## Association COMPRENDRE

15<sup>E</sup> Avenue Saint Jean de Beauregard 91400 Orsay  
Tél. : 06 88 18 09 05 courriel: michel.mosse@wanadoo.fr

### Compte rendu de la rencontre-débat du 8 avril 2008 à Orsay

#### " Les Sociétés Coopératives de Production (SCOP) : une autre façon d'entreprendre "

*animée par Olivier DAMEZ, Président de l'Union Régionale  
des SCOP de Midi-Pyrénées-Languedoc-Roussillon.*

*Une trentaine de personnes ont participé à la rencontre-débat du 8 avril 2008 ayant eu pour thème « Les Sociétés Coopératives de Production (SCOP) : une autre façon d'entreprendre ». La soirée a été animée par Olivier DAMEZ, Président Directeur Général de la SCOP 'Union des Peintres' implantée à Toulouse depuis sa création en 1936, comptant 70 salariés. O.DAMEZ est par ailleurs Président de l'Union Régionale des SCOP de Midi-Pyrénées, Languedoc-Roussillon.*

*Au cours de son intervention, notre 'témoin invité' a présenté les principes et le fonctionnement des SCOP. Il a ensuite décrit la situation sur le territoire national ( effectifs, activités, organisation professionnelle). Il a conclu son exposé en mettant en évidence la place des SCOP comme alternatives à l'entreprise classique du début du 21<sup>e</sup> siècle.*

Entreprises différentes par leur dimension participative et leur management démocratique, les SCOP n'en sont pas moins confrontées aux mêmes contraintes de concurrence que les entreprises classiques sur tous les marchés. Ce sont des entreprises à part entière et des entreprises entièrement à part

#### Qu'est-ce qu'une SCOP ?

Une SCOP ou Société Coopérative de Production, est une société commerciale pleinement ancrée dans l'économie de marché concurrentielle, mais dont les salariés sont associés majoritaires et qui repose sur leur pleine participation au capital, à la gestion, aux décisions et aux résultats, en respectant les principes coopératifs de démocratie économique et de primauté aux personnes sur le capital.

*Entreprise mutualisée, une SCOP, c'est un projet commun fondé sur la responsabilité et la solidarité : chacun sait pour qui et pour quoi il travaille.*

La responsabilité sociale des entreprises n'est donc pas une nouveauté pour les SCOP et leurs salariés-associés, mais un principe essentiel appliqué au quotidien, à travers des formations, de la transparence, de la participation ou une priorité donnée à l'emploi.

#### Le fonctionnement des SCOP

Le fonctionnement des SCOP repose sur des valeurs, des dispositions juridiques et des règles de gestion spécifiques que l'on peut résumer en 6 principes :

- 1) Une SCOP est la propriété collective des femmes et des hommes qui y travaillent. Ils en détiennent majoritairement le capital.
- 2) Les grandes décisions concernant l'entreprise sont prises de manière démocratique sur la

base d'une voix par sociétaire.

3) Les dirigeants de la SCOP sont élus par leurs salariés.

4) Les profits sont principalement partagés entre les salariés et la consolidation de l'entreprise elle-même.

5) L'entreprise constitue le patrimoine commun de ses salariés : les bons résultats contribuent donc à pérenniser l'outil de travail partagé.

6) La SCOP encourage la participation à l'initiative économique : c'est l'entreprise de l'apprentissage permanent.

*Examinons ces différents principes plus en détails :*

### **1) Les salarié(e)s majoritaires au capital**

Dans une SCOP, les salariés détiennent au minimum 51 % du capital social et 65 % des droits de vote.

Ainsi, la majorité des salariés d'une SCOP sont-ils **co-entrepreneurs** de leur propre entreprise. 60% des salariés de SCOP sont associés de leur entreprise. Ils sont 79% dans ce cas en France (parmi les salariés cooptés ayant plus de 2 ans d'ancienneté dans leur entreprise). *Conséquence directe : une SCOP ne peut être rachetée ou délocalisée sans que ses salariés l'aient décidé.*

Les SCOP sont des *sociétés à capital variable* : un associé qui arrive apporte son capital au fur et à mesure de ses possibilités d'apport, généralement par prélèvement sur salaire. Ce capital lui donne droit à une voix à l'Assemblée générale, mais aussi à une rémunération sous forme d'intérêts équivalent à des dividendes. Un associé qui s'en va se fait rembourser son capital investi, comme un prêteur se fait rembourser son emprunt.

### **2) Un(e) sociétaire = une voix**

Dans une SCOP, tous les salariés ne sont pas forcément associés (appelés sociétaires). Mais tous ont vocation à le devenir, de sorte qu'ils soient co-responsables de leur entreprise, qu'ils puissent prendre part aux décisions. Quelle que soit sa fonction dans la société, son ancienneté et sa part du capital, chaque sociétaire compte pour une voix.

Tous les salariés associés participent ainsi à part égale aux grandes décisions : élection des dirigeants, orientations stratégiques, répartition des résultats.

### **3) Des dirigeants salariés élus**

Les dirigeants de SCOP sont choisis par les salariés associés. Pour des mandats renouvelables, de 3 à 4 ans en général. Dans les SCOP SARL, le/la gérant(e) est élu(e) par l'Assemblée Générale des salariés associés. Le ou la PDG de SCOP SA est désigné par le Conseil d'Administration lui-même issu de l'élection en Assemblée Générale des salariés associés.

Le ou la dirigeant(e) maintient son statut de salarié(e) et bénéficie donc de l'assurance-chômage.

Dans la pratique, la nomination directe ou indirecte du ou des dirigeants par les associés salariés entraîne une nature plus équilibrée des relations entre les dirigeants et les salariés que dans une société classique. Dans une SCOP, le patron sait que les droits et les devoirs sont réciproques : lui aussi doit rendre des comptes à la collectivité des associés, et par conséquent aux salariés.

#### **4) Un partage équitable des profits**

Chaque année, les sociétaires décident démocratiquement de la répartition des bénéfices de la SCOP en 3 parts :

- ✓ Une part travail ( les salariés) d'au minimum 25 % (mais cela peut être beaucoup plus), le plus souvent dans le cadre d'accords classiques d'intéressement ou de participation.
- ✓ Une part pour les réserves de l'entreprise, au minimum 16%, qui ne sont pas distribuables.
- ✓ Une part au capital, au maximum 33 %

*En moyenne, c'est près de 45 % des résultats qui récompensent chaque année le travail des salariés dans le cadre d'accords d'intéressement ou de participation., qui existent dans 98 % des SCOP contre moins de 3 % dans les PME classiques de moins de 50 salariés (source ; Conseil de la Participation).*

#### **5) La pérennisation du patrimoine commun**

Une des priorités de la SCOP est de se consolider dans le temps. En renforçant l'outil de travail commun, on peut garantir son indépendance et sa pérennité, et ainsi le léguer aux générations futures. C'est le rôle de la part des résultats affectés aux réserves en cas de bénéfice.

Ces réserves sont dites « impartageables » car elles constituent un patrimoine commun qui reste dans l'entreprise et consolide ses fonds propres. En moyenne, les SCOP affectent 45 % de leurs bénéfices annuels aux réserves

#### **6) La participation à l'initiative économique**

Les SCOP offrent de nombreuses possibilités pour permettre l'éclosion d'initiatives économiques. Il existe une idée coopérative de l'entrepreneuriat : un entrepreneuriat collectif, entre égaux, où chacun prend ses responsabilités pour partager ensemble la même aventure.

Les 50 Coopératives d'Activités et d'Emploi incarnent cette idée d'entrepreneuriat collectif : elles rassemblent des entrepreneurs autonomes dans l'exercice de leurs métiers respectifs, et permettent à des porteurs de projets de tester, lancer, développer, pérenniser leurs propres activités en toute sécurité, sous statut salarié et en étant accompagnés.

### **Reprendre, transmettre, transformer en SCOP...**

Le statut de SCOP présente de nombreux avantages pour transmettre ou reprendre une entreprise dans la *continuité*, sans danger de délocalisation, sans risque social pour le ou la nouveau (nouvelle) gérant(e) et avec la mobilisation de toutes les parties prenantes.

Cette solution peut notamment constituer une réponse pour le patron qui souhaite vendre son entreprise à ses salarié(e)s avant de partir en retraite ou pour les employé(e)s d'une entreprise en difficulté qui souhaitent ne pas voir disperser les savoir-faire et prendre leur destin en main. A tous, le réseau SCOP Entreprises (voir ci-dessous) offre un accompagnement personnalisé et des outils financiers, juridiques et de formation, adaptés.

### **Les Sociétés Coopératives de Production en France**

#### **Les SCOP françaises : qui sont-elles ? Que font-elles ?**

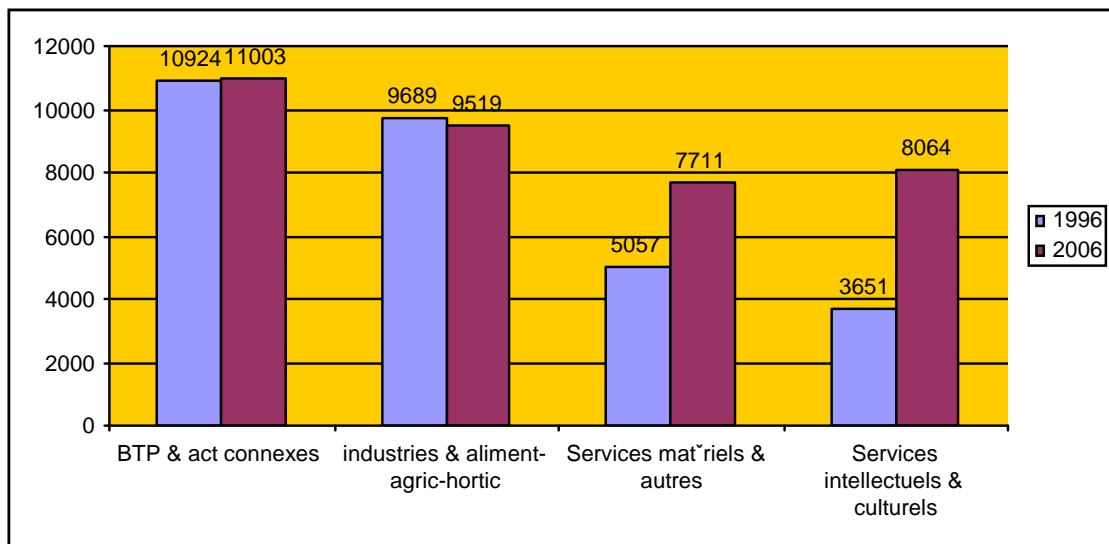
Les SCOP, ce sont, en France environ 1600 entreprises, PME et TPE (Très Petites Entreprises) qui emploient environ 50.000 salariés professionnels..

Certaines sont bien connues du grand public, comme le Groupe Chèque

Déjeuner, l'Ecole de Conduite Française, les Concerts Colonne ou encore le journal 'Le Courrier Picard' ou le Théâtre du Soleil. D'autres, moins connues, sont importantes, comme Acome, implantée en Normandie, Bretagne et Ile de France, dont les 1000 salariés fabriquent fils, câbles, tubes et fibres optiques.

On trouve des SCOP dans tous les secteurs d'activité et non plus seulement dans celles dites 'ouvrières', ce qui explique que ce mot ait de nos jours disparu dans l'intitulé. Elles sont présentes sur tout le territoire, dont beaucoup dans le Sud-Ouest. Deux d'entre eux rassemblent à eux seuls 7 salariés sur 10, comme on peut le voir sur la figure ci-dessous

- le bâtiment et les travaux publics
- les services, principalement aux entreprises, dont le développement est particulièrement rapide depuis quelques années



*Évolution du nombre de SCOP par secteur d'activité en France entre 1996 et 2006*  
( source O.Damez, 2008)

### Organisations professionnelles : le réseau SCOP Entreprises

Le réseau SCOP Entreprises les relie et leur apporte un service complet de soutien à leur création, transformation ou développement. Il vit des cotisations volontaires des entreprises coopératives adhérentes. Son organisation lui permet d'être au plus près des besoins de chaque SCOP :

- la Confédération Générale des SCOP : représentation nationale, coordination des moyens, mutualisation des ressources.
- 12 Unions Régionales couvrant l'ensemble du territoire : accompagnement de proximité des SCOP et SCIC au quotidien, ainsi que projet de création, transmission ou reprise d'entreprises sous forme de SCOP, partenariats de développement local.
- 3 Fédérations professionnelles assurant les échanges entre SCOP du même secteur et jouant un rôle de veille pour celles-ci
- 50 Coopératives d'Activité et d'Emploi à l'intention d'entrepreneurs autonomes porteurs de projet

## Conclusions

La SCOP offre une *alternative* à l'entreprise classique en renversant l'ordre des priorités, de sorte que le capital soit un outil au service des personnes, et non l'inverse. Elle propose un *statut équilibré* :

- entre dirigeants et dirigés...
- entre liberté d'entreprendre et sécurité d'être ensemble
- entre épanouissement personnel et efficacité collective
- entre impératifs économiques et ambition humaine

*La forme coopérative n'a jamais été aussi moderne :*

Les SCOP apportent notamment des réponses crédibles, légitimes et éprouvées, à des enjeux économiques actuels comme la création d'activité et d'emploi, la transmission des sociétés, le développement local ou la responsabilité sociale des entreprises. Créées par leurs membres et au service de leurs membres, les coopératives sont par définition ancrées dans leur territoire.

## Discussion (extraits)

*Au cours de la discussion, Olivier Damez, notamment précisé les points suivants :*

- il peut y avoir des associés non salariés, issus d'autres SCOP ou non, notamment des représentants des banques, préférentiellement mutualistes ( il existe aussi des outils financiers propres au réseau des SCOP françaises)
- les SCOP ne paient pas de taxe professionnelle, ce qui n'est pas toujours apprécié des élus locaux, malgré la plus grande pérennité des emplois apportée par les SCOP. Elles bénéficient aussi d'un taux réduit de l'impôt sur les sociétés.
- on trouve des SCOP dans beaucoup de pays européens, mais particulièrement dans les pays de bassin méditerranéen, alors que leur image est plutôt mauvaise dans les ex pays de l'Est. Parmi les points communs, deux sont très importants : un homme + une voix et les réserves non distribuables.
- la montée d'un associé dans le capital peut être limitée. C'est le cas à l'Union des Peintre, où elle ne peut dépasser douze mois de salaire. Cette somme constitue une garantie minimale lors du départ en retraite.
- une SCOP peut avoir des filiales, SCOP ou non. C'est par exemple le cas du Chèque Déjeuner, qui a des filiales 'classiques'.

*Pour en savoir plu*

<http://www.scopcoop/entreprise-cooperative.htm>

