

Les rendez vous de l'économie sociale & solidaire

SALARIÉS

L'aspiration à avoir voix au chapitre dynamise les Scop

En débat à partir de ce mardi au Sénat, la loi Macron, qui doit assurer « l'égalité des chances économiques », va amoindrir le droit d'information préalable des salariés lors d'une cession d'activité. Un contresens, tant le modèle des sociétés coopératives continue de se développer.

C'est un nouveau droit qui s'est péniblement frayé un chemin. Une nouvelle petite fenêtre ouverte pour les salariés sur la vie de leur entreprise. Adoptée en août dernier, la loi économie sociale et solidaire a gravé dans le marbre le droit d'information préalable des salariés (Dips) en cas de cession de leur entreprise. Obligation est désormais donnée à tout propriétaire de PME de moins de 250 personnes de dévoiler à ses employés son intention de vendre l'affaire au moins deux mois avant que celle-ci n'intervienne. Mais le marbre s'est transformé en pâte à modeler. Le gouvernement a prévu d'amender lui-même ce dispositif qu'il a fait voter. La nouvelle mouture du texte, déjà amoindrie, passée à la moulinette de la loi Macron pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, pourrait être rendue encore plus inutilisable par les sénateurs de droite, majoritaires, qui n'attendent que cela.

On est loin du droit de préemption évoqué en 2011

Ce Dips n'a pourtant rien de révolutionnaire. Il offre une faible probabilité pour les salariés de s'organiser en un temps record afin de présenter en deux petits mois un projet de reprise viable et, financièrement, alternatif à celui de l'acheteur prêt à faire affaire avec le vendeur. On est loin du droit de préemption évoqué en 2011 par les salariés d'ArcelorMittal, alors que la holding allait fermer les hauts-fourneaux de Florange. Loin aussi de la promesse du candidat François Hollande d'obliger une firme à céder le site rentable dont elle ne veut plus. Loin de la loi Florange, censurée par le Conseil constitutionnel, ne prévoyant plus que des pénalités financières à l'encontre des actionnaires indésirables. Rien de tout cela donc. Mais c'en était déjà trop pour les représentants patronaux, qui ont mené un lobbying intense de six mois à l'encontre de ce Dips, jusqu'à obtenir du ministre Emmanuel Macron et de sa secrétaire d'État à l'ESS, Carole Delga, qu'ils suscitent une mission parlementaire chargée



2300
C'EST LE NOMBRE DE SCOP EN FRANCE EN 2014. 280 NOUVELLES ONT ÉTÉ CRÉÉES L'AN DERNIER (+ 5 % PAR RAPPORT À 2013).

APRÈS QUE LES SALARIÉS ONT RÉSISTÉ JUSQU'AU BOUT À LA FERMETURE DE L'USINE PILPA À CARCASSONNE, LA PRODUCTION DE CRÈME GLACÉE RENAÎT AVEC LA SCOP LA FABRIQUE DU SUD ET SA MARQUE LA BELLE AUDE. PHOTO REMY GABALDA/AFP

d'étudier la mise en œuvre de ce droit... deux mois à peine après la publication de son décret d'application! Chargée de ce rapport, Fanny Dombre-Coste, députée de l'Hérault, raconte : « Les organisations patronales demandaient sa suppression. Puis ils ont voulu le limiter au seul cas d'une entreprise qui ferme faute de repreneur. J'ai refusé. Les salariés ne sont pas des pompiers de service. Ils sont capables de proposer des projets sains pour une entreprise saine. » Au final, le Dips nouvelle formule, inspiré des travaux de la députée et proposé par le gouvernement, est fortement amoindri. Le périmètre de la cession est réduit au seul cas de vente et non plus aux cessions partielles de participations. Son application est très assouplie. L'information doit être

donnée tous les trois ans. Et les sanctions sont réduites à de simples amendes.

Pourquoi tant d'acharnement à l'encontre de ce pauvre Dips? « Les organisations patronales ont bien senti les velléités des salariés de se mêler plus de la conduite de l'entreprise. Le souvenir des Lip n'est pas si loin. L'autogestion est crainte par le patronat. Et il y a une profonde aspiration des salariés à s'investir dans une entreprise où travailler fait sens, parce que les décisions sont partagées », estime Sylvie Mayer, responsable de l'économie sociale et solidaire au PCF. Un constat partagé par la députée Fanny Dombre-Coste. « Il y a un réel besoin de faire évoluer le travail et les rapports entre directions et salariés. Les chefs d'entreprise ont besoin de faire pros-

pérer leur activité. Mais il n'y a pas d'entreprise sans salariés. Or, quand on annonce à ceux-ci que leur entreprise va être vendue dans quinze jours, ce n'est pas normal. » Pour Bertrand Rio, qui s'est lui lancé dans un processus de transmission aux salariés de son activité de montage et pose de fenêtres (voir notre entretien croisé en page II), les blocages culturels sont forts. « Nombreux sont les patrons que j'ai croisés qui m'ont assuré que leur priorité était la pérennité de l'entreprise. Ils sont en revanche peu nombreux à avoir cédé leurs parts aux salariés », sourit-il.

Et pourtant, les aspirations sont là. Les besoins aussi : « 50 000 emplois perdus annuellement » faute de repreneur, souligne le rapport parlementaire. Les exemples ●●●

Les rendez vous de l'économie sociale & solidaire

◆◆◆ L'aspiration à avoir voix au chapitre dynamise les Scop

médiatiques ne manquent plus d'activités en voie de reprise par les salariés. Les Fralib à Marseille face à Unilever, les glaces Pilpa à Carcassonne, l'imprimerie Hélio Corbeil en banlieue parisienne, les SeaFrance devenus MyFerryLink à Calais... Toutes ces aventures ont pour point commun de s'être développées sous le modèle Scop. Dans ces sociétés coopératives et participatives, le capital, donc le pouvoir décisionnaire, appartient aux salariés sociétaires. Et les bénéfices doivent être réinvestis au moins pour moitié dans la vie de l'entreprise. Des principes qui suscitent des vocations. « Nous avons compté 280 nouvelles sociétés coopératives et participatives en 2014. Le développement est continu depuis quinze ans, malgré la crise de 2008. Nous ne sommes donc pas dans un phénomène de mode. Notre mouvement se développe, car les aspirations sont fortes d'entreprendre différemment, dans un modèle où l'argent est utile mais n'est pas une fin en soi », analyse Patrick Lenancker, président de la Confédération générale des Scop (voir l'intégralité de l'entretien sur l'Humanité.fr).

Il y a cinq ans, Franck Bresson était développeur dans une société de services informatiques. Aujourd'hui, il préside aux destinées de la Scop Magnetic. Avec succès. Il raconte : « À l'époque, quand on s'est fait remercié, nous n'avions ni l'envie de replonger dans une entreprise comme celle qui nous a mis à la porte, ni envie de devenir patron au sens classique du terme. On a entendu parler des Scop. On en a créé une et on ne regrette pas. » Depuis, la structure surfe sur son secteur florissant pour em-

baucher de nouveaux salariés, qui deviennent à leur tour sociétaires, après dix-huit mois de réflexion imposés. Mais la vie d'une Scop n'est pas un long fleuve tranquille. Reproutechnique, société fondée sur une reprise d'activité, a dix-huit mois d'existence. Son directeur général, Olivier Crus, a dévoilé, lors de la dernière matinale de l'ESS de l'Humanité, les trois ingrédients nécessaires à l'envol d'une

« les aspirations sont fortes d'entreprendre différemment, dans un modèle où l'argent est utile mais n'est pas une fin en soi. »

PATRICK LENANCKER,
PRÉSIDENT
DE LA CONFÉDÉRATION
GÉNÉRALE DES SCOP

société coopérative : « D'abord, il faut un projet, c'est-à-dire le service ou le produit auquel on croit. Ensuite, une équipe. Sans salariés fédérés autour du dossier, aucune chance de trouver des financements », l'essentiel troisième ingrédient si difficile à recueillir (lire notre encadré en page III). « Passé l'euphorie de la reprise, la vraie vie commence après les six premiers mois. Il faut travailler au quotidien à la définition de nos objectifs à moyen et long termes », poursuit Olivier Crus. Et comme projet d'entreprise et projet de vie des salariés et sociétaires sont liés, il faut entretenir la flamme du collectif. « Sortir du schéma patron-employé ne va pas de soi. Il faut pouvoir comprendre que l'intérêt du salarié et celui de l'entreprise sont liés et accepter de faire passer la société avant l'individu », analyse Olivier Crus. Pour

Franck Bresson, cela passe par des formations régulières à la vie de l'entreprise et par des moments de débat. « On remet les gens au centre. On leur explique les risques liés aux choix qu'ils prennent. Peu sont habitués à prendre ce genre de responsabilité. » Cette spécificité participative est-elle à l'origine de la pérennité des Scop ? Trois ans après leur création, 76 % d'entre elles sont toujours debout, contre 65 % pour l'ensemble des entreprises françaises. ◆

STÉPHANE GUÉRARD

Les heures et malheurs des Scop des années 1980

HISTOIRE Les Scop ont connu un développement dans les années 1980 sous l'impulsion de la CGT. Mais la pression du tournant libéral et des impasses sur la gestion économique ont conduit à l'échec.

Les Scop, « sociétés coopératives ouvrières de production », ont connu en France un développement marqué par des à-coups. À des périodes fastes dans le sillage du Front populaire, illustré par le beau film de Jean Renoir *Le Crime de Monsieur Lange*, ou dans les années 1950 après la Libération, ont succédé des années de stagnation.

À la suite de 1968, le concept d'autogestion fait florès, emmené par le long conflit qui a secoué la maison horlogère Lip, événement symbolique, mais peu coopératif.

Les années 1980 vont connaître une situation paradoxale de flux et de reflux, avec un grand nombre de créations de Scop aux destins très divers, mais aussi la disparition d'enseignes emblématiques. Alors que des militants de la « deuxième gauche », rassemblés autour de la CFDT, poursuivent leur œuvre, la CGT, à l'initiative d'Henri Krasucki, favorise l'essor des coopératives « de luttes ». Ainsi à partir du conflit des *Dépêches de Dijon* délocalisées et couplées avec le *Progress de Lyon*, se crée la *Bourgogne républicaine* qui, pendant deux ans, réunira sur son journal plus de 7000 abonnés et imprimera de nombreuses publications. La preuve de la viabilité de l'entreprise avait été apportée, mais la défaite fut « politique »

dans le sens où les relations entre le gouvernement et le groupe Hersant furent déterminantes.

Bien d'autres structures, comme La vie en pull, Voisin, l'imprimerie de Lieusaint, s'appuyant sur le volontarisme de la CGT, se créent à l'initiative de leurs travailleurs. Mais le modèle mis en avant fait priorité de la question du maintien de l'emploi dans les sites, au détriment parfois du fonctionnement économique et de l'évolution des métiers. Les pressions locales ou encore une relative inexpérience l'emportent souvent sur la gestion et conduisent les initiatives dans l'impasse.

Des Scop historiques furent contraintes de renoncer à leur statut coopératif

Au niveau de la Confédération générale des Scop, l'équipe d'alors modernise les outils coopératifs : formation des gestionnaires, dispositifs financiers. Un mouvement de créations se développe qui se poursuivra jusqu'à la dynamique que nous connaissons aujourd'hui. Mais dans les mêmes années, avec les nouvelles règles imposées par une financiarisation gagnante, avec des marchés de plus en plus contrôlés par des grands groupes de production ou de distribution, des Scop anciennes à la production de qualité se trouvent en difficulté. Des unités « historiques » comme la Verrerie ouvrière d'Albi, que Jean Jaurès contribua à créer, ou l'Association ouvrière des instruments de précision (AOIP) furent contraintes de renoncer à leur statut coopératif. ◆

Comment est venue l'idée de votre Scop ?

BERNARD RIO (CODIRIGEANT DE SETCO ET VENDEUR DE L'ACTIVITÉ) Au départ, j'ai voulu assurer la pérennité de l'activité. Et, pour moi, l'entreprise, ce sont les salariés. C'est ma réaction contre la financiarisation de l'économie. Je me suis informé auprès de l'union régionale des Scop (Urscop), qui m'a expliqué comment procéder. Il fallait une personne désignée comme gérante à qui je pourrais passer le relais. Je me suis adressé à l'encadrement, qui s'est lancé. Ensuite, on a réuni tous les salariés pour les informer et leur proposer de prendre part à la reprise. Ce jour-là, je m'attendais à de nombreuses questions. Quelqu'un m'a demandé s'ils n'allaient pas tous se fliquer les uns les autres en devenant patrons. Ce n'est pas si facile de s'approprier l'idée. Par exemple, le montant de la vente, 300 000 euros, peut paraître étonnant pour des gens qui gagnent le Smic.

BERTRAND CHALLOY (SALARIÉ DE SETCO DEVENU GÉRANT) On a tous été assez vite d'accord que notre priorité était de préserver l'entreprise et nos outils de travail. Ensuite, il a fallu répondre aux questions urgentes. Comment trouver les moyens financiers ? Quel montage ? Le tour de table réalisé, le danger est alors de se dire que nous sommes tous propriétaires, que nous participons tous et à tout moment à la gestion. Là, on perd du temps. Cela peut nuire à la vie de l'entreprise. Être sociétaire ne doit pas empêcher d'assurer d'abord notre travail. Car sans activité, pas de résultats. Au démarrage, il y a eu un élan collectif. Aujourd'hui, il faut le relancer car il se dilue.

CHRISTOPHE BARBIER (EX-SALARIÉ PILPA, COPRÉSIDENT DE LA FABRIQUE DU SUD) L'élan, vous l'avez eu tout de suite grâce à la transmission. Ça n'a pas été pareil pour nous. On s'était renseigné auprès de l'union régionale des Scop, mais nous ne voulions pas polluer notre lutte contre la fermeture de l'usine. C'était ça, notre objectif. Mais quand l'usine a fermé, la question s'est posée de nous approprier notre travail et conserver nos emplois sur le site. Je me suis focalisé sur le projet de reprise en Scop.

2383
C'EST LE NOMBRE
DE PME SAINES
ÉCONOMIQUEMENT,
DE 10 À 49 SALARIÉS,
QUI ONT FERMÉ
EN 2012, FAUTE
DE REPRENEUR.

Il a été présenté en assemblée générale. La plupart des salariés, notamment les plus anciens ou ceux qui ne pensaient qu'à la prime de licenciement, sont partis. Une trentaine a été intéressée et a pris des parts. **BERTRAND CHALLOY** Les gens ont du mal à se projeter dans un tel projet s'ils n'ont pas vu que, sans lui, c'est la cessation d'activité.

CHRISTOPHE BARBIER Donner de l'argent pour travailler peut aussi susciter une gêne. Et l'esprit d'entreprise, tout le monde ne l'a pas. C'est dix-huit heures de boulot par jour à son poste et, le reste du temps, penser à la politique d'entreprise. Avec une Scop, on pérennise l'emploi et on garde l'activité sur site. On maîtrise tout de A à Z, du choix de l'ingrédient à la production et à la vente. On est acteur. Vous aussi, votre processus de transmission est intelligent. Maintenant, les salariés s'en saisissent.

BERTRAND CHALLOY C'est difficile pour un salarié de se retrouver à la tête d'une entreprise. Mais les dirigeants doivent se mettre dans la tête que leurs salariés ont toutes les capacités pour reprendre l'activité. Il faut croire en l'intelligence collective.

BERNARD RIO Notre transmission est atypique dans la région. Beaucoup d'entrepreneurs pensent qu'eux seuls peuvent prendre des décisions. Mais les besoins de reprise d'activité sont très nombreux. Notre exemple montre qu'on peut faire autrement et certains commencent à réfléchir.

Comment le projet s'est-il inscrit dans le temps ?

CHRISTOPHE BARBIER Je tire mon chapeau à tous ceux qui sont de l'aventure de la Fabrique du Sud, parce qu'ils ont dû changer du tout au tout. On faisait du bas de gamme. On se lance dans le haut de gamme. Il a fallu vite apprendre de nouveaux métiers. On a réalisé en six mois ce qu'une entreprise classique fait en un an. Aujourd'hui, on pense à établir un plan de formation. Les gens de l'extérieur

Les rendez vous de l'économie sociale & solidaire



L'OUVRIER ET SYNDICALISTE CGT CHRISTOPHE BARBIER S'EST MUÉ EN COPRÉSIDENT DE LA FABRIQUE DU SUD, LA BELLE AUDE. AU HOULMÉ, PRÈS DE ROUEN, BERNARD RIO ET BERTRAND CHALLOY SONT ENCORE POUR UN MOIS COPRÉSIDENTS DE SETCO, ENTREPRISE QUE LE PREMIER CÈDE AUX SALARIÉS ET DONT LE SECOND VA ASSURER LA DIRECTION. PHOTO CHRISTOPHE BARBIER/PIERRE PYTKOWICZ

ENTRETIEN CROISÉ

« On a réalisé en six mois ce qu'une entreprise classique fait en un an »

D'un côté, des salariés de Pilpa qui prennent leur destin en main et remontent une activité glace artisanale haut de gamme. De l'autre, un patron qui cède son entreprise de montage et pose de fenêtres à ses salariés. Retour d'expérience de ces deux façons de s'approprier son travail.

disaient qu'on n'avait pas les compétences pour notre projet. Mais nous savions que nous étions capables.

BERTRAND CHALLOY C'est une remise en cause totale. Tout en poursuivant mon emploi de responsable de production, je suis allé me former à la fonction de gérant une semaine par mois pendant seize mois. Ça a été sportif. Mais la Scop vous apporte aussi la sympathie des gens. Vous montrez que vous prenez votre avenir en main pour produire de la qualité à partir de produits locaux.

CHRISTOPHE BARBIER C'est pour cela que nous disons que la loi économie sociale et solidaire est en retrait par rapport aux attentes des gens. Elle aurait dû fixer plus d'obligations en termes d'information des salariés en vue de la reprise d'activité.

BERTRAND CHALLOY Le droit à l'information, nous, nous l'avons appliqué. On ne va pas le critiquer. Mais annoncer trop tôt un projet de transmission peut aussi mettre en difficulté l'entreprise. Je crois surtout qu'une transmission nécessite des moyens d'accompagnement en faveur des salariés qui existent peu aujourd'hui.

CHRISTOPHE BARBIER Oui, mais monter un tour de table financier prend au moins six mois. Deux mois entre l'information des salariés et la cession de l'entreprise, c'est trop court.

La Scop, est-ce une panacée ?

CHRISTOPHE BARBIER L'avantage de la Scop est son obligation de transparence. Au niveau de son fonctionnement ou de ses finances, rien ne peut être caché. Et si l'on génère des

bénéfices, une partie est obligatoirement réinvestie dans l'entreprise. Sa faiblesse réside dans le facteur humain. Il faut garder l'unité des salariés et sociétaires. Sinon on tombe. Les gens négatifs peuvent tout déstabiliser.

BERTRAND CHALLOY La conjoncture économique peut aussi miner le moral et fragiliser la société. Ça a un peu été le cas avec les difficultés dans le secteur du bâtiment. Mais nous, ça nous a resserrés.

CHRISTOPHE BARBIER Il faut aussi faire la part entre l'utopie et la réalité. Au départ, on soumettait chaque décision au vote des salariés. Mais tout le monde n'a pas la compétence pour décider d'un sujet. La politique doit donc être définie par le conseil d'administration et appliquée par la direction. On pensait aussi que tout le monde devait gagner la

même chose. Mais le salaire correspond à des compétences. Et on ne peut pas déroger au droit du travail et aux conventions collectives.

BERTRAND CHALLOY Chez nous, les niveaux de salaires existaient déjà. Mais nous avons décidé de définir les primes en fonction du temps de présence, non du niveau de rémunération. Par ailleurs, le sens du collectif de la Scop peut aussi devenir sa faiblesse. Il faut atteindre et préserver la dynamique de groupe. Ce n'est pas encore tout à fait notre cas.

CHRISTOPHE BARBIER Ça viendra. À chaque AG, il faut faire une piqûre de rappel. Il faut dire nous.

BERTRAND CHALLOY Oui, c'est le « nous » qui compte. •

ENTRETIEN CROISÉ RÉALISÉ
PAR STÉPHANE GUERARD

LE PARCOURS DU COMBATTANT DE LA RECHERCHE DES FINANCEMENTS

Premier écueil : « Les Scop restent encore trop méconnues des banques classiques. Il est très compliqué de renforcer les fonds propres et d'obtenir des prêts », explique Patrick Lenancker, président de la Confédération générale des Scop. Un plan de financement ressemble donc à un

millefeuille individualisé. La première part est apportée par les salariés sociétaires. Certaines régions ajoutent un euro à chaque euro investi. En cas de cession d'activité, le vendeur peut aussi transformer le montant de la cession en prêt. Mais cela ne suffit généralement pas. En plus des

aides à l'activité des collectivités locales, la finance solidaire peut intervenir, via le Crédit coopératif, les réseaux France active ou Cigales et via les financements participatifs. Enfin, BPI France va se doter d'un fonds de 75 millions d'euros en direction des Scop de plus de 100 salariés.

Les rendez vous de l'économie sociale & solidaire

Comment faire converger les porteurs d'alternatives concrètes ?

David peut parfois gagner contre Goliath

Non content de casser les droits élémentaires des salariés, le gouvernement Macron s'en prend maintenant à l'une des mesures phares de la loi sur l'économie sociale et solidaire, dite loi Hamon, votée en juillet 2014. Sous la pression du Medef, Carole Delga, secrétaire d'État au Commerce, à l'Artisanat et à l'ESS, a en effet annoncé qu'elle déposerait, dans le cadre du projet de loi Macron, un amendement remettant profondément en cause les conditions d'exercice du droit d'information des salariés en cas de cession de leur entreprise. Ainsi, au cas où ce droit n'aurait pas été respecté, la vente ne serait pas annulée, mais une simple « contravention » serait infligée au fautif, ce qui ne ferait qu'alourdir quelque peu le coût de la reprise. Une fois de plus, le patronat a gagné.

Si d'aucuns hésitaient encore à penser que le triumvirat Hollande-Valls-Macron mettrait en œuvre une véritable politique de droite, le doute ne leur est plus permis ! Il n'y a décidément plus rien à attendre de ces gens du gouvernement. Eux ont choisi leur camp.

Après la défaite sans appel du Parti socialiste aux élections départementales, faudra-t-il que celle-ci soit confirmée lors des régionales, en décembre prochain, puis à la présidentielle de 2017, pour se mettre tous ensemble à la lourde tâche de bâtir, avec toutes les forces disponibles, organisations politiques et sociales, mais aussi et surtout les citoyens, une alternative au libéralisme et au productivisme ? Des alliances se des-

sinent aujourd'hui à gauche du PS, composées de forces issues du Front de gauche (PCF, PG, Ensemble), d'EELV, de Nouvelle Donne et de nombreux citoyens qui aspirent un à véritable changement. Mais il ne s'agit que d'un frémissement. Sans un mouvement social puissant, il n'y aura pas le rapport de forces dans la société qui permettra de changer la donne. Gageons que, le 9 avril, journée nationale intersyndicale de résistance à la loi Macron, donne le ton d'une remobilisation salutaire.

Il nous incombe, à nous, actrices et acteurs de l'économie sociale et solidaire, partisans d'une transformation radicale de la société, de faire converger tous les porteurs d'alternatives concrètes ici et maintenant. Engageons-nous, comme nous le suggèrent nos amis de l'association AP2E, dans la création de comités de vigilance sur tous les territoires de l'Hexagone, dans le but de soutenir tous les projets potentiels de reprise par les salariés de leur entreprise en coopérative.

Ne laissons pas les entreprises en bas de chez nous périliter, fermer leurs portes pour cause de délocalisation ou faute de repreneur capitaliste. Les luttes de ces dernières années, comme celle des Fralib, devenus la Scop TI, ou des ex-Pilpa, créateurs de la Fabrique du Sud, ont démontré que David pouvait parfois gagner contre Goliath.



François Longéris
Journaliste,
président
de la Scop
EMI-CFD

Investissons-nous au sein de nos banques coopératives et de nos mutuelles, pour leur redonner un souffle démocratique et une véritable fonction d'alternative au tout pouvoir de la finance. Mobilisons-nous dans la campagne Climat, dans le cadre d'Alternatiba, qui développe des Villages des alternatives dans toute la France en vue du sommet COP 21 qui se tiendra en novembre à Paris. Engageons nos associations citoyennes et d'éducation populaire dans la résistance aux attaques incessantes du gouvernement et de l'Union européenne, empressés de les mettre à genoux si elles refusent d'assigner à leurs activités rentabilité et marchandisation. Politisons tous les débats qui traversent les composantes de l'économie sociale et solidaire, et faisons de la démocratie et de la citoyenneté les axes majeurs de nos combats de tous les jours.

C'est à ce prix que nos concitoyen-ne-s, souvent déprimés et touchés de plein fouet par les politiques austéritaires, retrouveront le goût de l'espoir d'un autre monde.

Soyons, dans nos structures, exemplaires dans nos pratiques : implication de nos adhérent-e-s et sociétaires dans les décisions, non-lucrativité, intérêt général, réduction des écarts de salaires... Marchons sur nos deux jambes, l'une portant le combat pour une alternative politique, l'autre la construction d'alternatives concrètes. ●

« JE REVIENDRAI
CHAQUE ANNÉE
POUR LUTTER CONTRE
LE DÉFAITISME. »
FRANÇOIS HOLLANDE
AUX OUVRIERS
DE FLORANGE
EN 2012.

Une entreprise de l'ESS peut-elle grandir et conserver ses valeurs ?

Plus de cinquante ans d'innovation

Créé en 1964 par Georges Rino, le Chèque Déjeuner avait comme ambition de permettre l'accès à un repas de qualité au plus grand nombre de salariés. Pour marquer leurs fortes valeurs sociales, les fondateurs avaient fait le choix de créer une Scop. Jusqu'au début des années 1990, le Chèque Déjeuner, assurant une place de leader dans son marché et de modèle dans le développement coopératif, resta mono-produit et mono-pays : la France. Jusqu'à ce que Jacques Landriot, deuxième PDG, décide de se lancer dans une stratégie de développement tant verticale qu'horizontale. Le Groupe Chèque Déjeuner a fêté ses cinquante ans en 2014 et annoncé son changement de dénomination. Devenu le Groupe Up, il a accentué son développement à l'international, en conservant les valeurs coopératives qui l'avaient fondé et en marquant sa farouche volonté d'innovation et de pérennité.



Catherine Coupet
Présidente-
directrice
générale
du Groupe Up
(ex-Chèque
Déjeuner)

ces chèques est de permettre l'accès du plus grand nombre et en premier lieu des salariés, aux prestations ou produits qu'ils proposent.

Dans la même période, le Chèque Déjeuner commençait son aventure internationale, demeurant fidèle à ses engagements fondateurs, en s'installant en Espagne en coconstruction avec les organisations syndicales et en Italie avec une Scop. Par la suite, le Groupe Up n'a eu de cesse de se développer à l'étranger, d'abord dans les pays d'Europe centrale et orientale, puis en Afrique, et, fin 2013, en Amérique.

Entreprise innovante de l'ESS, il s'est attaché à développer en France de nombreuses activités de services. En rachetant la société Apologic, il est devenu leader français de la fourniture de logiciels pour les associations et entreprises d'aide à domicile, tout comme il est leader de la gestion des aides légales et extralégales des conseils généraux, grâce à l'acquisition de la société Info DR. Plus récemment, il a acquis le groupe CEV, spécialiste de la fidélité de proximité (cartes à puce, paiement par téléphone...), et Implicite, qui fournit des solutions de gestion pour les centres communaux d'action sociale.

Plus que jamais fidèle à ses valeurs, le Groupe Up étudie la façon dont il va pouvoir associer, en France comme à l'étranger, le plus grand nombre de ses salariés au capital des entreprises qui le composent, et marquer encore plus sa mission d'ambassadeur emblématique de l'ESS dans le monde. ●

Le Groupe Up n'a eu de cesse de se développer à l'étranger

Avec le temps de nouveaux titres, toujours à vocation sociale, furent créés, soit par construction ex nihilo, soit par croissance externe. Comme le Chèque Cadhoc (chèque cadeau multi-enseigne), le Chèque Lire, le Chèque Disque, puis le chèque de services (un outil qui remplace les bons alimentaires), et enfin, en 1996, le Chèque Domicile (une coconstruction de l'ESS). Le leitmotiv de l'ensemble de

Les matinales ESS de l'Humanité

PROCHAIN RENDEZ-VOUS

Jeudi 23 avril

De 9 h à 11 h à l'Atelier, 8-10, impasse Boutron, 75010 Paris.

« Grand Paris : et si le citoyen y tenait un rôle actif grâce à l'ESS ? »

Ouverture par Jean-Marc BRÛLÉ, président de l'Atelier.

Intervenants : Julien NEIERTZ, de l'association Métropop, Nadine LAHOUD, fondatrice de Veni Verdi, Patrick VASSALLO, conseiller délégué à l'ESS à Plaine Commune, Thomas WACOGNE, directeur d'Ateliers sans frontières, et Julien MAURY, fondateur de Coab.

Dans votre supplément le mois prochain

NOTRE DOSSIER

Mardi 5 mai

« Retrouver goût à la cantine » : comment reprendre en main la restauration collective pour « manger bon et bio » et construire une chaîne économique socialement responsable.