

## Sophie Binet rend hommage à la lutte des Scop-Ti

Sophie Binet a visité vendredi la Scop-Ti de Gémenos, usine coopérative de thé née en 2014 grâce à ses employés, restés 1 336 jours en lutte pour empêcher une délocalisation.

MARGOT MILHAUD /GEMENOS /05/07/2025 | 07H33



Sophie Binet a visité l'usine de fabrication de thé vendredi. Photo M.M.

Dès les premiers pas de Sophie Binet, secrétaire générale de la CGT, dans la salle de réunion de la Scop-Ti, baptisée « sale Castro », le ton est donné : « *laisse tes affaires, il n'y a plus de patrons ici, donc plus de voleurs !* », lui lance Olivier Leberquier, président du conseil d'administration de la société coopérative de production (Scop) de Gémenos. Lui et Gérard Cazorla étaient entre 2010 et 2014 à la tête du mouvement social de 1 336 jours qui empêcha la délocalisation de l'usine Fralib de Gémenos, ex-filiale du géant alimentaire Unilever, aujourd'hui devenue la Scop-Ti. Cinquante personnes y sont employées et la production de thé s'y poursuit, notamment sous la nouvelle étiquette commerciale « 1336 ». « *C'est une grande fierté pour la CGT d'avoir mené ces 1 336 jours de lutte, de les avoir gagnés, et que plus de dix ans après, les 1336 réussissent à fabriquer un thé de grande qualité* », s'est félicitée Sophie Binet, faisant de la Scop-Ti « *la preuve que la CGT peut diriger une entreprise* ». La preuve aussi que certaines luttes aboutissent, de quoi donner de l'espoir aux combats en cours, comme celui que mènent en ce moment les salariés de la Verrerie du Languedoc à Vergèze, menacée de fermeture.

### Exemplaire mais fragile

« *Quand on donne aux travailleurs les moyens de gérer l'économie, ceux-ci répondent du même coup aux défis sociaux, environnementaux et économiques, en témoigne l'organisation exemplaire de 1336* », souligne Sophie Binet, évoquant, notamment, l'absence de plastique dans les emballages 1336, la suppression des heures de nuit ou encore les très faibles écarts de rémunération entre les salariés, ne dépassant pas 1,2%. « *Les salaires oscillent entre 1 600 et 2 000 euros* », précise Olivier Leberquier. Une organisation horizontale qui séduit avant tout les employés : « *Ça change tout. L'ambiance est bien meilleure que dans les entreprises que j'ai fréquentées dans le passé. On est au courant de tout, tout le temps, c'est très agréable* », s'enthousiasme Fabienne Droulin, embauchée il y a 4 mois par la Scop-Ti.

Si l'usine perdure après 11 ans d'existence, elle peine toujours à trouver l'équilibre, atteint une seule fois depuis le début de la Scop. C'est l'un des motifs de la venue de Sophie Binet, qui promet de mobiliser tous les leviers dont la CGT dispose pour améliorer la distribution des thés 1336. Pour l'heure, la Scop-Ti peut se targuer d'apparaître dans le livre anniversaire de la CGT, fêtant cette année ses 130 ans.

# Il passe aussi par le sud

## « Rien ne peut échapper au modèle coopératif »

### ENTRETIEN

Olivier Leberquier est président du conseil d'administration de Scop-Ti. Il analyse la place des coopératives dans la réindustrialisation et évoque l'importance de la défense des emplois locaux.

**La Marseillaise :** Quel message portez-vous à l'occasion de cet événement ?

**Olivier Leberquier :** On a été approché par Olivier Robert, de Sacrés Français. Venir ici était une évidence : on a réussi à maintenir une activité industrielle sur notre site, qui fabriquait le thé Éléphant né à Marseille il y a plus de 130 ans. Les acteurs présents font des produits de qualité qui cochent tous les critères environnementaux et sociaux. De notre côté, on a un problème de diffusion des produits, on a besoin d'être connu et c'est le nerf de la guerre. Mine de rien, cela fait 15 ans qu'on a démarré le conflit avec Unilever, qu'on a gagné en 2014... Donc, un jeune de 30 ans aujourd'hui, il avait 15 ans au début de notre lutte. Il n'est pas forcément au courant de notre existence ni de notre parcours.

**1336, c'est l'exemple que maintenir un outil industriel en France est possible ?**

**O.L. :** Je suis tombé des nues quand j'ai entendu des discours en faveur de la protection des productions locales et des travailleurs, notamment de la part d'un ancien ministre [Yves Jégo, secrétaire d'État sous Sarkozy, Ndlr.]. Je vais avoir 62 ans et depuis que je suis entré dans le monde du travail, j'ai toujours entendu le contraire ! Ce genre de discours, je l'entendais seulement dans ma classe, la classe



Olivier Leberquier est une figure de la lutte des Scop-Ti (Ex-Fralib). PHOTO A.B.

ouvrière. Il aura fallu plus de 40 ans pour qu'ils comprennent que la force de travail, c'est les ouvriers. Et que si tu délocalises, si tu ne gardes que des cols blancs, forcément ça ne marche pas. Néanmoins, je reste assez prudent : entre le discours et les actes, il y a souvent un fossé.

**Comment analysez-vous ce revirement dans les discours patronaux ? L'événement a été ouvert par Pierre Gattaz...**

**O.L. :** Il était un des piliers de ceux qui ont délocalisé. Depuis la crise sanitaire, il y a eu une prise de conscience du besoin de produire en France. Aujourd'hui, c'est devenu tendance, mais il ne faut pas être dupe. Si demain, la tendance est de nouveau à délocaliser pour faire plus de profit, ils le feront. En revanche, nous, on soutenait déjà le monde du travail il y a 40 ans et on le fera encore dans 40 ans !

**Quelle place pour les coopératives dans cette réindustrialisation ?**

**OL :** Souvent, on me demande si le modèle coopératif peut s'appliquer à tout type d'activité. Et oui, j'affirme qu'on peut tout faire avec ce modèle. Il s'agit de s'en donner les moyens et qu'il y ait une volonté politique. Pour donner un exemple concret, notre lutte se déroulait en même temps que nos camarades de la SNCM. Je discutais régulièrement avec Frédéric Alpozzo [le secrétaire général du syndicat CGT des marins de Marseille, Ndlr.], il nous disait que c'était compliqué d'appliquer ce modèle pour des navires qui coûtent cher. Certes, mais s'il y avait eu une réelle volonté politique à l'époque, l'État aurait pu réquisitionner ces navires, puis les mettre à disposition de la SNCM sous la forme d'une coopérative ou d'une SCIC [société coopérative d'intérêt collectif]. D'autant qu'il y avait un intérêt de service public.

Entretien réalisé par A.B.

Plus de 300 participants étaient présents pour les rencontres du Made in France à Marseille, parmi eux : grands patrons mais aussi ouvriers coopérateurs. PHOTO A.B.

## Un atelier à la pointe du made in Marseille

Un atelier sur le nouveau label de la Ville « Fabriqué à Marseille » s'est tenu jeudi au Cloître, à l'occasion des Rencontres du Made In France.

Un an déjà que le Label « Fabriqué à Marseille » a été lancé par la Ville de Marseille. Et c'est pour « continuer de promouvoir la diversité et la richesse des productions artisanales et industriel-



Le label « Fabriqué à Marseille » est valable trois ans et concerne quatre catégories de produits. PHOTO M.M.

les marseillaises » que la municipalité a décidé d'organiser jeudi un atelier au Cloître, à l'occasion de la journée des Rencontres Made In France. Anouck Plugnian, cheffe de projet du label, a rappelé les quatre types de produits potentiellement concernés par l'appellation : l'alimentaire, la mode et les accessoires, l'univers de la maison et autres produits manufacturés. Pour tenter leur chance, les artisans marseillais doivent répondre à un des appels à projets que lance successivement la mairie. Le dernier en date se clôt

ture le 16 juin. Et pour être lauréat, trois critères : le caractère local de la fabrication ou de la transformation du produit, l'existence d'un savoir-faire de qualité et l'intégration dans le processus de fabrication des enjeux sociaux et environnementaux. Le premier appel à projet avait permis à la municipalité de recueillir 121 candidatures et 107 entreprises ont finalement été labellisées. L'appellation est valable trois ans. Parmi les grands gagnants : les mythiques navettes des Accoules. Margot Milhaud

ACTUALITÉ LOCALE

# La Macif met en débat l'économie sociale et solidaire

MARSEILLE

Lors d'un débat ce mardi au club Pernod-Ricard organisé en partenariat avec La Marseillaise, la Macif a réuni des acteurs de l'ESS qui s'impliquent dans les transitions.

Riche débat ce mercredi au Club Pernod-Ricard-Vieux-Port de Marseille organisé à l'initiative de la Macif et en partenariat avec La Marseillaise.

« La Macif est une entreprise de l'économie sociale et solidaire (ESS) depuis sa création en 1960, nous avons toujours eu à cœur de promouvoir ce modèle », rappelle en préambule Claude Roque, représentante de l'entreprise qui en profite pour inciter à voter jusqu'au premier décembre pour les représentants des sociétaires et adhérents sur [jevote.macif.fr](http://jevote.macif.fr).



Beaucoup de monde ce mardi pour débattre à l'occasion du mois de l'économie sociale et solidaire. PHOTO S.G.

Francesca Petrella, enseignante-chercheuse à Aix-Marseille université souligne combien les rapports du Giec sur le climat appellent à des transitions économiques dont les entreprises de l'ESS peuvent être le vecteur. Représentant de la coopéra-

tive Scop-TI (ex-Fralib), Olivier Leberquier, distingue bien le modèle mis sur pied par les ouvriers de Gémenos et « celui du camp d'en face » qui prévalait avant, lorsqu'Unilever était propriétaire de leur usine. C'est la Macif qui les assure aujourd'hui, un prolongement de la bataille so-

ciala dans laquelle il a fallu assurer les machines alors que l'occupation du site était en cours.

Pour Dominique Giabiconi, directeur de France active en Provence-Alpes-Côte d'Azur, une association qui est un acteur du financement des entreprises engagées, « les acteurs classiques comme les banques viennent difficilement sur les entreprises de l'ESS parce qu'elles font passer l'utilité sociale avant la lucrativité ».

Un emploi sur dix dans la région

Enfin, David Heckel, directeur de la Chambre régionale des entreprises de l'économie sociale et solidaire Paca, insiste sur le poids de ce modèle dans l'économie régionale : « 12% des emplois, donc un peu plus d'un emploi sur dix relève de l'ESS ». Il en a la conviction : « l'ESS ajoute à l'audace de la modernité et démontre qu'on peut faire de l'entreprise autrement ».

L.M.

PORT-SAINT-LOUIS-DU-RHÔNE  
L'avenue du Port en travaux

La troisième phase de la modernisation de l'avenue du Port a débuté lundi 18 novembre. Cette nouvelle tranche de travaux se déroulera entre la rue des Martyrs de la Résistance et le stade Georges Taberner où une déviation de la circulation sera mise en place via la rue du 8 mai 1945 et l'avenue Gabriel Péri. Comme en entrée de ville, les aménagements permettront de réduire la vitesse et d'encourager la mobilité durable avec une voirie mieux adaptée aux transports doux (bus, vélos, piétons). Les travaux de cette phase 3 se dérouleront en deux temps. Du 18 novembre à décembre, les réseaux seront sondés. De janvier à août 2025, les réseaux et le revêtement seront en chantier. De nombreux aménagements sont prévus : trottoirs en béton désactivé, nouvel éclairage... En raison de ces travaux, l'arrêt de bus Le Stade est déplacé à l'arrêt Avenue du Port pour les lignes 1, 2 et 3.

La Ville de Marseille vous invite au lancement des festivités

**samedi 23 novembre**

**LE NOÛL MAGIQUE MARSEILLAIS**

- 11h Ouverture du marché de Noël  
Bas de la Canebière
- 14h Ouverture du village des enfants en présence du Père Noël  
Place Bargemon, Hôtel de Ville  
Collecte solidaire de jouets  
Parvis de l'Hôtel de Ville
- 18h Lancement des illuminations par Benoît Payan, Maire de Marseille  
Devant l'Hôtel de Ville

**DU 16 NOV. 2024 AU 5 JAN. 2025**

programme complet des festivités sur [marseille.fr/noel](http://marseille.fr/noel)

VILLE DE MARSEILLE

## Onze ans après leur lutte victorieuse, les ex-Fralib sont "toujours là"

**GÉMENOS** Issue d'une lutte sociale remportée en 2014 face au géant Unilever, la coopérative de thés et infusions Scop-Ti continue d'exister et d'intriguer. Hier, elle a reçu la visite du président du Conseil économique, social et environnemental, Thierry Beaudet.

En août 2017, à l'occasion d'un reportage à Gémenos, *Mediapart* avait rapporté un détail significatif : l'agent d'accueil de l'usine Scop-Ti (Société coopérative ouvrière provençale de thés et infusion), ex-Fralib, dans la zone des Paluds, lisait un livre au nom évocateur : *Émanciper le travail*. Henri, 57 ans à l'époque, assurait bénévolement l'accueil en attendant d'être réembauché à l'expiration de ses droits au chômage. Près de huit ans plus tard, l'homme a pris sa retraite, mais il donne toujours des coups de main à l'accueil et... il lit toujours le même livre, œuvre du sociologue communiste Bernard Friot. Ce mercredi 2 avril, sur la feuille d'émargement qu'Henri fait signer aux visiteurs, on lit un nom méconnu du grand public, mais pas si anodin : celui de Thierry Beaudet, président du Conseil économique, social et environnemental (CESE). Troisième assemblée constitutionnelle de la République après l'Assemblée nationale et le Sénat, le CESE regroupe des représentants de la société civile (syndicats, organisations patronales, associations, etc.). Sans pouvoir décisionnaire, cet organe consultatif a un rôle de conseil. Le

gouvernement peut le saisir pour avis dans le cadre de l'élaboration des lois.

"Quand on parle d'environnement, on dit que la biodiversité est vitale. Moi je suis attaché à la biodiversité des formes d'entreprendre", explique Thierry Beaudet, qui trouve que "le modèle coopératif est très intéressant". Chez Scop-Ti comme dans les autres sociétés coopératives de production (Scop), la majorité du capital et du pouvoir décisionnaire appartiennent aux salariés. "Dans une Scop comme celle-ci, on fait vraiment le lien entre les questions économiques - parce qu'il faut que le projet soit viable - et la préoccupation sociale", salue le président du CESE. Et de poursuivre : "Ici, on touche du doigt un modèle de démocratie dans l'entreprise qui est très particulier. Et on voit que l'intelligence collective permet de relever les défis, alors que la partie n'était pas gagnée d'avance..."

### "Les gens ne nous trouvent pas en magasin"

Rembobinons. En 2010, la multinationale Unilever annonce la délocalisation en Pologne de son usine Fralib de Gémenos, où sont conditionnés les thés et infusions de la marque Éléphant.



En visite à Gémenos ce mercredi, Thierry Beaudet, président du Conseil économique, social et environnemental a écouté les explications de Gérard Cazorla (de dos), membre du conseil d'administration de la Scop-Ti, sous le regard de Nasserdine Aissaoui, coopérateur et salarié de l'usine. / PHOTO C.R.

Les salariés se mettent en grève et occupent l'usine. 1 336 jours de lutte plus tard, victoire : en mai 2014, Unilever accepte de laisser les machines à ses ex-employés et de financer le lancement de leur Scop. "On a eu trois millions d'euros. Il en aurait fallu

cinq pour être à l'aise", estime Olivier Leberquier, délégué syndical CGT devenu président du conseil d'administration de la Scop. "Quand on l'a montée, les cadres étaient partis, se souvient-il. On n'était plus que des ouvriers, techniciens et agents de maîtrise. Chez

Unilever, ils se sont dit qu'on allait s'amuser avec le jouet pendant trois ans et qu'ensuite on mourrait. Mais non, ça fait plus de dix ans et on est toujours là. On a fait la démonstration que des ouvriers peuvent faire tourner une entreprise."

Tout n'est pas simple pour autant : si le chiffre d'affaires 2024 est en hausse (plus de 4,2 millions d'euros), le résultat est en baisse. Après avoir été bénéficiaire ou à l'équilibre pendant quatre ans, la Scop a perdu "environ 400 000 €" (chiffres provisoires) l'an dernier, grimace Olivier Leberquier. La faute à une mauvaise répartition de l'activité : la Scop fait de plus en plus de sous-traitance (conditionnement de thés et infusions vendus sous d'autres marques, notamment celles des distributeurs Carrefour ou Intermarché) mais ne vend plus assez sous sa propre marque, "1336" (référence au nombre de jours de lutte avant la victoire contre Unilever). "Pourtant, notre site de vente en ligne [1336.fr, NDLR] est en croissance, ce qui montre que les gens ont envie de nous acheter. Mais ils ne nous trouvent pas en magasin", regrette Olivier Leberquier.

Parmi ses 31 salariés, la Scop-Ti ne compte pas de commerciaux. Elle travaille avec des prestataires à temps partiel qui "sont très peu sur le terrain". Afin d'améliorer la distribution de sa marque en magasin, l'entreprise réfléchit à en embaucher en interne.

Clair RIVIÈRE  
criviere@laprovence.com

**abeille**  
ASSURANCES

DONNER DES AILES  
À VOTRE AVENIR

Assurance & Protection  
Épargne & Retraite

**DES FRAIS PARMIS  
LES PLUS BAS DU MARCHÉ,  
C'EST ÇA RENDRE  
L'ASSURANCE VIE ACCESSIBLE.**

## Assurance vie Afer Génération

Renseignez-vous auprès de l'un de nos 1000 Agents généraux Abeille Assurances ou d'un correspondant Afer

**afer** 77

Document non contractuel à caractère publicitaire à jour au 20/01/2025. Crédit photo : Xavier Renaud  
Le contrat collectif d'assurance vie Afer Génération est souscrit par l'Afer- Association Française d'Épargne et de Retraite - 36, rue de Châteaudun 75009 Paris, auprès des sociétés d'assurances Abeille Vie et Abeille Épargne Retraite, entreprises régies par le code des assurances. **L'investissement sur un support en unités de compte présente un risque de perte en capital.** Retrouvez toutes nos offres et l'étude sur les frais sur abeille-assurances.fr.

## La patronne de la CGT de passage chez les Scop-Ti

**GÉMENOS** Sophie Binet a visité hier l'usine de thés et infusions reprise en 2014 par ses salariés sous forme de coopérative au terme de 1 336 jours de lutte.

Dans la salle de réunion de l'usine, tout le monde enfle une blouse et une charlotte. "Vous pouvez laisser vos affaires. Ici, il n'y a plus de patron, il n'y a plus de voleur", blague Olivier Leberquier. Ce vendredi 4 juillet, le président de la Scop-Ti (Société coopérative ouvrière provençale de thés et infusion) et ses camarades font visiter leur ligne de production à une hôte de marque : Sophie Binet, la secrétaire générale de la Confédération générale du travail (CGT). C'est à ce syndicat qu'appartenaient la plupart des ouvriers qui, au terme d'une lutte de 1 336 jours contre le géant de l'agroalimentaire Unilever, ont réussi en 2014 à récupérer la gestion de leur entreprise sous forme de coopérative, évitant ainsi une délocalisation en Pologne.



La secrétaire générale de la CGT, Sophie Binet, écoute les explications du président de la Scop-Ti, Olivier Leberquier, sous le regard de Gérard Cazorla, autre leader historique de la lutte des ex-Fralib. / PH C.R.

### "Quand on lutte, on peut gagner"

Autant dire qu'ici, à Gémenos, au cœur de la zone des Paluds, les patrons de la CGT sont comme à la maison. "Bernard Thibault était venu pendant la lutte. Et c'est Philippe Martinez qui a appuyé sur le bouton "marche" pour relancer la production", se souvient Olivier Leberquier. Première femme élue à la tête du syndicat aux 130 ans d'histoire, Sophie Binet semble à son tour ravie d'être ici. "Il y a des camarades pour lesquels le thé, c'était vraiment du militantisme. Moi c'est plus naturel, j'en bois tous les jours", plaisante-t-elle. Le président de la Scop-Ti sourit : "Si on avait repris Pernod-Ricard, ça aurait peut-être été plus simple" pour motiver les troupes.

La visite débute, sous l'œil de la caméra du cinéaste Gilles Perret. Auteur de nombreux

documentaires sociaux (*J'veux du soleil*, sur les Gilets jaunes, réalisé avec le député François Ruffin ; *La Sociale*, sur la création de la Sécu'...), le réalisateur suit Sophie Binet dans le cadre d'un film sur l'histoire de la CGT. "Quand on est dans des luttes, on prend exemple sur ce qui s'est passé ici parce que c'est un message d'espoir pour tous les salariés du pays, confie la syndicaliste au documentariste dans le vacarme des machines de conditionnement de sachets de thé. Ça veut dire que quand on lutte, on peut gagner. Et que contrairement à ce qu'on raconte, les travailleurs et les travailleuses sont en capacité de gérer des entreprises - et beaucoup plus sérieusement que le capital, parce que nous on ne fait pas de rachat d'actions, on ne distribue pas de dividendes aux actionnaires. Tout l'argent qu'on gagne, on le réinvestit dans l'ou-

til de production."

De retour dans la salle de réunion (où effectivement rien n'a été volé), Sophie Binet poursuit : "Ce qui se passe ici, il faudrait pouvoir le faire partout." Puis la syndicaliste enchaîne sur les aides aux entreprises - "200 milliards par an, le premier budget de l'État" - qui devraient être concentrées sur celles "qui en ont le plus besoin" et qui "cochent toutes les cases du point de vue social et environnemental". Ce qui, dit-elle, est le cas de la Scop-Ti, dont les infusions, vendues sous la marque 1336, sont produites sans arômes artificiels.

### "Pas de travail de nuit"

Certes, il y a des contraintes gestionnaires et les coopérateurs "ne peuvent pas forcément augmenter les salaires comme ils et elles le souhaiteraient", mais la grille salariale est très égalitaire,

avec des "écarts de 1 à 1,25" seulement - entre "1 600 et 2 000 euros", précise Olivier Leberquier. Ce qui n'est pas énorme, mais est compensé par le fait qu'ici, par exemple, "il n'y a pas de travail de nuit, rappelle Sophie Binet. Et ça c'est très important parce qu'on sait que chez les femmes, le fait de travailler de nuit augmente de plus de 20% le risque de cancer du sein." Selon Olivier Leberquier, l'entreprise a réalisé en 2024 un chiffre d'affaires record (près de 4,3 millions d'euros, en hausse de 33% par rapport à 2023), mais elle est restée déficitaire, à hauteur de 370 000 euros environ. La CGT réfléchit à la façon dont elle pourrait aider la coopérative à mieux distribuer ses produits, qu'on ne trouve pas encore facilement en magasin aux quatre coins de la France.

Clair RIVIÈRE  
criviere@laprovence.com

## CAMP DE CARPIAGNE

### Le colonel Louis-Guilhem Larchet à la tête du 1<sup>er</sup> Rec

La passation entre le colonel Bertrand Dias et son successeur le colonel Louis-Guilhem Larchet a eu lieu jeudi 3 juillet au camp militaire de Carpiagne, en présence du général Valentin Seiler.

la crise de 2024", mais aussi "à Mayotte". Il a aussi rappelé que le militaire a "mis sur pied un groupement tactique embarqué" au sein du régiment, et joué un rôle "dans l'expérimentation du char Jaguar", testé "en Estonie et aux Émirats arabes unis".

### Formé à l'école militaire de Saint-Cyr

C'est en présence de nombreux légionnaires et de leurs familles, mais aussi de représentants d'autres corps d'armée et d'élus locaux - les maires d'Aubagne, de Carnoux-en-Provence, de Roquefort-la-Bédoule et de Cassis - que le colonel Louis-Guilhem Larchet a officiellement pris la tête du 1<sup>er</sup> Régiment étranger de cavalerie (Rec) du camp de Carpiagne, succédant au colonel Bertrand Dias en place depuis deux ans.

Le général Valentin Seiler, nouveau représentant de la France au sein de la Task Force Cèdre, mécanisme de supervision du cessez-le-feu entre le Liban et Israël, a retracé devant les troupes le parcours du colonel Dias, notamment les interventions du 1<sup>er</sup> Rec "en Côte d'Ivoire, au Gabon, en Bosnie, à Djibouti, en Nouvelle-Calédonie à la suite de

Puis le général a déclaré, depuis le centre du terrain de sport du camp de Carpiagne, sous un soleil sans concession : "Colonel Larchet, vous poursuivrez l'œuvre accomplie par vos illustres prédécesseurs." Pour enfin s'adresser aux soldats présents comme au personnel civil : "Vous reconnaîtrez désormais pour votre chef le colonel Larchet et vous lui obéirez."

Le colonel Louis-Guilhem Larchet, né en janvier 1983 à Versailles (Yvelines), est entré à l'école militaire de Saint-Cyr en 2002 puis a choisi la cavalerie à l'issue de sa scolarité. Avant d'être chef "opérations" du 3<sup>e</sup> Régiment de hussards à Metz (Moselle), il a connu un premier passage au 1<sup>er</sup> Rec avec le grade de lieutenant, puis de capitaine, de 2006 à 2013.

FR.



Le colonel Louis-Guilhem Larchet a pris la suite du colonel Dias à la tête du 1<sup>er</sup> Rec au camp de Carpiagne. / PHOTO F.R.

CARRIÈRES DES LUMIÈRES  
LES BAUX-DE-PROVENCE

**Monet**  
CRÉATEUR DE L'IMPRESSIONNISME

ACTUELLEMENT

INFORMATION & RÉSERVATION

PRODUCTION CULTURESPACES STUDIO\* DIRECTION ARTISTIQUE NICOLAS CHARLIN MISE EN SCÈNE ET ANIMATION CUTBACK SUPERVISION MUSICALE ET MIXAGE START-REC

BARCOP LaProvence PARIS PREMIÈRE snfcconnect fnac le Bonbon ici Radio Digital

356891

MARSEILLE  
JAZZ  
DES CINQ CONTINENTS  
1<sup>er</sup> au 13 juillet 2025

25<sup>e</sup> ÉDITION

CARAVAN PALACE • DEE DEE BRIDGEWATER • THEE SACRED SOULS  
YOUN SUN NAH • JEFF MILLS & EMILE PARISIEN QUARTET  
POETIC WAYS & DIVERTIMENTO • JOCELYNE BÉROARD  
& TONY CHASSEUR • NUBYA GARCIA • TIGRAN HAMASYAN • KOKOROKO  
ANNE PACEO • ERIK TRUFFAZ • MINO CINELU & BOJAN Z & JUAN CARMONA  
SOPHYE SOLIVEAU • ALUNE WADE • LUDIVINE ISSAMBORG • ANTONIO LIZANA • ANGLES MORTS  
MARIE CARNAGE • INAJ • WAJDI RIAHI • NINANDA • MARSEILLE JAZZ COLLECTIVE  
COLINE SIMÉONE • SALMA BLANCHARD • KEBBI WILLIAMS & RAPHAËL IMBERT

www.marseillejazz.com

356891

(//region-  
sud.latribune.fr)

(/abonne/authentification)  
(/abonne/authentification)

S'abonner  
S'abonner (Https://Abonnement.Latribune.Fr)  
(Https://Abonnement.Latribune.Fr)

🏠 (//region-sud.latribune.fr)

> Entreprises & Finance (https://region-sud.latribune.fr/entreprises-secteurs.html)

# Dix ans après la reprise, la Scop des ex-Fralib tient bon

**REPORTAGE.** Installée en périphérie de Marseille, l'usine Fralib, qui produit thés et infusions pour Lipton et Éléphant, est reprise en 2014 par ses salariés en Scop, après une lutte contre la délocalisation voulue par son propriétaire, l'américain Unilever. Dix ans après, les machines tournent et l'atelier est soutenu par une mobilisation de bénévoles engagés pour défendre un modèle d'entreprise.

Écoutez cet article

Powered by ETX Studio(https://hubs.ly/Q019HQ2Y0)

00:00/00:00

Maëva Gardet-Pizzo

14 Nov 2024, 12:29



(Crédits : DR)

« *Aucun boulon ne sortira de cette usine* », lance, en mai 2012, Olivier Leberquier, technicien de maintenance chez Fralib et délégué syndical. À cette époque, l'heure est à la mobilisation alors que l'américain Unilever a annoncé, deux ans plus tôt, la délocalisation de l'usine en Pologne. Dans l'usine, beaucoup de salariés, venus d'autres

régions et marqués par des plans sociaux passés, refusent d'en revivre un. Faute de repreneur, ils choisissent en 2014 de reprendre l'entreprise en la transformant en Scop baptisée Scop-Ti. (abonnement) (https://Abonnement.Latribune.Fr)

« Lorsque j'ai prononcé cette phrase, c'était sur le coup de la colère », reconnaît aujourd'hui Olivier Leberquier. « Je n'avais pas imaginé tout ce qui se passerait ensuite ». Il n'avait pas imaginé que dix ans plus tard, les boulons seraient toujours bien en place. Et que 58 coopérateurs dont 32 salariés continueraient de faire tourner l'usine, entourés d'une « armée de bénévoles », comme l'explique Nasseridine Aissaoui, ancien de Fralib désormais responsable du site de vente en ligne.

## Faire grandir la marque maison

Sur les chaînes de production, plus de thés Lipton ni d'infusions Éléphant. « 85% de notre activité consiste en de la fabrication pour les marques distributeurs de la grande distribution, soit 58% de notre chiffre d'affaires. Le reste provient de notre marque propre, 1336 », référence au nombre de jours de lutte qu'il a fallu jusqu'à la reprise en Scop.

Un double débouché qui permet à la coopérative d'atteindre l'équilibre en 2020, avant de vivre les années difficiles du Covid-19 et de l'inflation. Elle doit aussi éponger la dette laissée par Unilever. « Notre but était d'abord de préserver l'emploi. Nous étions 72 salariés alors que nous n'avions, initialement, besoin que d'une dizaine pour faire tourner l'usine ».

## 2024 : le rebond

L'année des dix ans est aussi celle du rebond, avec un chiffre d'affaires en croissance de 30% à 35% sur un an et un amoindrissement des charges : « Un collectif de mutuelles s'est formé pour racheter notre terrain et nous le louer à un prix très raisonnable ».

Sur le plan commercial, les ventes de marques distributeurs se portent bien, avec des enseignes leur accordant de plus en plus d'espace, souvent au détriment de marques indépendantes comme 1336. « C'est un enjeu fort pour nous car c'est sur cette marque que l'on dégage le plus de marge. On mise beaucoup sur la vente en ligne pour laquelle nous sommes en progression ».

## Soutenir l'agriculture locale

Autre objectif des coopérateurs : relancer une filière plantes aromatiques et médicinales sur le territoire, filière qu'Unilever avait délaissée lors du rachat de l'usine, au profit d'arômes chimiques. « Dès 2015, nous avons noué un partenariat avec le syndicat de producteurs de tilleul de Baronnie dans la Drôme », explique Olivier Leberquier. Une démarche qui s'est poursuivie depuis, s'élargissant à d'autres plantes comme le thym de Provence (IGP).

En interne, la Scop a bouleversé l'organisation. « On travaille pour nous-mêmes. On s'organise comme on veut et on s'entraide », raconte Laurence Nicolas, ancienne Fralib. Et

Nasseridine Assaoui de compléter : « *Avant de gérer la vente en ligne, j'ai travaillé 25 ans sur les machines sans trop savoir ce que je faisais, pour qui et en quelle quantité. Maintenant c'est différent et honnêtement, cela nous rend beaucoup plus motivés* ». Avec aussi de la fierté de travailler pour une entreprise soutenue par des bénévoles et des donateurs : « *cela fait chaud au cœur* ».

**Partager :**

Maëva Gardet-Pizzo



Rédiger un commentaire

**Sur le même sujet**



**s le Sud, la Région dessine  
stratégie dédiée à l'économie  
circulaire et solidaire**

[conomie/2024-11-07/dans-le-sud-la-region-mise-sur-l-ess-pour-transformer-son-l-economie-1010745.html](#) (/economie/202



**Les Scop et  
perte de ser**



**s le Sud, la Région dessine  
stratégie dédiée à l'économie  
circulaire et solidaire**

[conomie/2024-11-07/dans-le-sud-la-region-mise-sur-l-ess-pour-transformer-son-l-economie-1010745.html](#) (/economie/202



**Les Scop et  
perte de ser**

[\(/\)](#)[\(/abonne/authentication\)](#)[S'abonner \(Https://Abonnement.Latribune.Fr\)](https://Abonnement.Latribune.Fr)

## **SUJETS LES + LUS** | SUJETS LES + COMMENTÉS

### **1** **LT** Dix ans après la reprise, la Scop des ex-Fralib tient bon

(<https://region-sud.latribune.fr/entreprises-finance/2024-11-14/dix-ans-apres-la-reprise-la-scop-des-ex-fralib-tient-bon-1011300.html>)

### **2** **LT** À Marseille, une biotech innove en cosmétiques pour financer ses recherches et séduit Brad Pitt

(<https://region-sud.latribune.fr/innovation/2024-11-12/a-marseille-une-biotech-innove-en-cosmetiques-pour-financer-ses-recherches-et-seduit-brad-pitt-1011179.html>)

### **3** **LT** Quand le PLF interrompt la requalification de la Croisette

(<https://region-sud.latribune.fr/politique/2024-11-12/quand-le-plf-interrompt-la-requalification-de-la-croisette-1011226.html>)

### **4** **LT** Après la bataille juridique, les climatiseurs Airton s'ambitionnent 100% écologiques

(<https://region-sud.latribune.fr/innovation/2022-01-04/apres-la-bataille-juridique-les-climatiseurs-airton-s-ambitionnent-100-ecologiques-899309.html>)

### **5** **LT** Spécialiste des jumeaux numériques pour l'industrie, Cintoo lève 37 millions d'euros

(<https://region-sud.latribune.fr/innovation/2024-11-13/specialiste-des-jumeaux-numeriques-pour-l-industrie-cintoo-leve-37-millions-d-euros-1011317.html>)

## **Commentaires** 3

**Churchill** Signaler ([http://www.contact-moderation.com/clients/all/abuse.asp?](http://www.contact-moderation.com/clients/all/abuse.asp?origine=TRIT&language=FR&content_id=2408937)  
à écrit le 15/11/2024 à 14:43

Des benevoles!!!! L exploitation de l homme pousse a son comble!!!!!! 0 salaire 0 avantages sociaux 0 cotisation retraite, et ca donne des lecons de morale aux pztrons? Qu on interdise le benevolat et su on les oblige a augmenter les salaires en... (abonnement) (abonne/authentication) S'abonner (Https://Abonnement.Latribune.Fr)

## Répondre

---

**Antoine**

Signaler ([http://www.contact-moderation.com/clients/all/abuse.asp?](http://www.contact-moderation.com/clients/all/abuse.asp?origine=TRIT&language=FR&content_id=2408924)

**Bremils** 15/11/2024 à 13:25

à l'attention de Madame Maëva Gardet-Pizzo C'est une belle histoire, j'ai beaucoup de respect pour les gens qui s'engagent et prennent leur avenir en main. Ce n'est pas facile. Mais il manque un gros morceau à votre reportage pour être complet et r...

## Répondre

---

**Dossier 51**

Signaler ([http://www.contact-moderation.com/clients/all/abuse.asp?](http://www.contact-moderation.com/clients/all/abuse.asp?origine=TRIT&language=FR&content_id=2408818)

à écrit le 15/11/2024 à 7:25

"une mobilisation de bénévoles" Cela ne va pas, le modèle SCOP est un excellent modèle mais au sein d'une dictature financière obscurantiste gangrénée pour 25% par l'activité criminelle se retrouve attaquée de partout. Pas facile de partir pour une c...

## Répondre

---

Rédiger un commentaire

REPORTAGE

GÉMENOS (BOUCHES-DU-RHÔNE) -  
envoyée spéciale

Ils ont suivi à distance, et avec sympathie, l'annonce de la reprise par ses salariés de l'usine de verres Duralex au milieu de l'été. Comme une réminiscence de leur propre victoire, il y a dix ans, face à la multinationale Unilever, ses thés Lipton et ses tisanes Eléphant. Un combat souvent cité en exemple dans les luttes ouvrières. « Chaque histoire est unique. On n'a aucune leçon à donner », précise d'emblée Olivier Leberquier, depuis les bureaux de l'ex-usine Fralib de Gémenos (Bouches-du-Rhône), devenue la société coopérative ouvrière provinciale de thés et infusions SCOP-TI. Aujourd'hui, il en est le président ; en 2014, il en était le délégué CGT. A l'époque, alors que les Fralib venaient d'obtenir le droit de reprendre leur usine en SCOP après quatre ans d'une lutte acharnée, il déclarait : « La lutte va se poursuivre, puisqu'il va falloir pérenniser notre activité. » Dix ans après, ils tiennent enfin leur vraie victoire. Celle d'avoir « réussi à faire perdurer le projet dans le temps », résume-t-il. « On est toujours là, alors qu'on était voués au Pôle emploi. [En 2024], nous allons faire notre meilleur chiffre d'affaires en dix ans, en hausse de 30 % ou 35 %, et nous serons bénéficiaires, sans artifice ni aide extérieure, juste grâce à notre activité. »

Intarissable dans sa description du projet de l'entreprise, Nasseridine Aissaoui, qui prépare les commandes passées par Internet, ne dissimule rien de la réalité des dix années : « Jusqu'à aujourd'hui, ça a été compliqué, il n'y a rien qui est facile. » Les SCOP-TI ont su dès la reprise qu'ils partaient avec un sévère handicap : ils n'ont pas obtenu de conserver la marque Eléphant. « Ça représentait un volume de 450 tonnes, alors qu'aujourd'hui on tourne autour de 300, donc ça aurait été tout de suite gagné ! », explique Olivier Leberquier.

ÉQUILIBRE ATTEINT EN 2018

Pour les salariés, la requête était d'autant plus légitime que la marque est née à Marseille, créée par les frères Pétrus et Lazare Digonet à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, les aromates (verveine, tilleul, menthe...) étant alors issus du terroir local. Unilever rachète l'entreprise, qui devient Fralib (Française d'alimentation et de boissons) à la fin des années 1970.

Avec l'ouverture des marchés, les plantes locales sont remplacées par des plantes « du bout du monde » et l'activité se réduit peu à peu au seul conditionnement, jusqu'en 2010, lorsque Unilever décide de la délocaliser en Pologne. Il reste alors 182 salariés. Cela marque le début de quatre ans d'occupation de l'usine. « Au bout du compte, on a réussi à garder les machines, rappelle Olivier Leberquier. Mais, sur la marque, Unilever n'a pas lâché ! »

La longueur de la lutte leur donne le temps de penser l'équilibre du projet. Il y aura d'un côté leur propre marque, 1336 (en référence au nombre de jours d'occupation de l'usine), en classique et en bio, et la volonté d'un retour aux aromates locaux. Le thym provient désormais des Aromates de Provence, une coopérative de producteurs située à 30 kilomètres. En outre, une gamme « mil-lésime » met en valeur le tilleul de Buis-les-Baronnies (Drôme). C'est leur lutte qui a motivé la relance, à petite échelle, de cette récolte emblématique abandonnée dans les années 1980.

Mais le temps d'imposer la marque, il faut des volumes pour faire tourner l'usine. SCOP-TI a donc

développé le conditionnement pour des tiers, en marque blanche, pour les marques maison de la grande distribution comme pour la marque coopérative et équitable Ethiquable.

Les produits en marque blanche restent, à ce jour, les plus gros volumes (58 % du chiffre d'affaires en 2023). « Certains distributeurs voyaient notre marque comme le "thé de la CGT". Mais c'est en train de changer », confie Yves Baroni, l'un des opérateurs matinaux. La marque 1336 trouve doucement sa place, portée par les commandes en ligne et les ventes dans les cercles militants. « C'est une grande fierté. Aujourd'hui, c'est un luxe pour un ouvrier de dire : "Je suis fier de ce que je fais." »

Autre difficulté, qu'ils se sont créée en « mauvais capitalistes », comme le dit Olivier Leberquier : au lieu d'embaucher au rythme de la croissance de l'activité, « tous ceux qui voulaient repartir dans la SCOP [ont été] repris d'emblée ». Ce sera le choix de 46 des 76 salariés encore présents au terme du con-

flit, 13 autres qui ne sont plus salariés prenant des parts seulement comme coopérateurs.

« Les premiers exercices ont été très déficitaires : en deux ans, on avait englouti 2 millions des 3 millions [d'euros] obtenus dans l'accord de fin de conflit avec Unilever, explique l'ex-délégué CGT. Même les banques coopératives ont mis du temps avant de nous faire confiance. » L'équilibre est atteint en 2018 grâce au sociofinancement extérieur. Un groupement de mutuelles, qui a racheté les bâtiments (d'abord repris par la Métropole Aix-Marseille-Provence), les leur loue, depuis mars 2024, à un prix concurrentiel.

En dix ans, une dizaine de salariés sont partis à la retraite. « C'est aussi une victoire d'avoir permis à nombre de copains de partir à taux plein », insiste Yves Baroni. Néanmoins, avec l'activité en hausse, il va falloir remplacer ces départs. « A 32 salariés, on est désormais à la limite sur la production », observe le président de SCOP-TI.

Là encore, ce ne sera pas simple : les profils d'opérateur et de technicien de maintenance dans l'industrie sont recherchés. Or, en dix ans, les salariés de SCOP-TI ont consenti à quelques « sacrifices » pour pérenniser l'activité. « Du temps d'Unilever, on avait une prime vacances, de l'intéressement et de la participation. On a perdu tout ça, donc, financièrement, ça a été très dur. Tout augmente, sauf nos salaires », confie Jean-Marc Fautras, un opérateur de production.

« On a fait le choix de ne pas verser de treizième mois. Ce n'est pas évident », concède également Yves Baroni. « Mais on en discute et on vote. C'est ça, la démocratie », rebondit Laurence Nicolas, qui goûte les préparations de la journée chaque matin au sein du laboratoire qualité.

Soumise au vote de l'assemblée des coopérateurs, la politique salariale a été adoptée par 82 % des voix. Il a été décidé d'un salaire unique par catégorie professionnelle, entre 1600 euros et 2000 euros net. Un ratio de 1,25 entre le plus bas et le plus haut, « quand [il] était de 1 à 220 avec le PDG d'Unilever », sourit Olivier Leberquier.

FAIRE VIVRE LA DÉMOCRATIE

L'apprentissage de cette démocratie dans l'entreprise s'est fait pendant la lutte, rappelle Yves Baroni : « Les décisions se prenaient déjà lors d'une AG [assemblée générale] hebdomadaire. Le tout, c'est de savoir faire taire son individualité. » L'assemblée des coopérateurs, qui élit le conseil d'administration, vote les décisions stratégiques. Quand il faut trancher des questions secondaires, un comité restreint formule des propositions, qui sont appliquées sous réserve de ne pas être contestées dans les quelques jours suivants.

C'est ce fonctionnement coopératif qui a décidé Anne Rouprich à rejoindre SCOP-TI, il y a trois ans, comme responsable qualité : « Je venais de faire un bilan de compétences qui m'avait fait m'interro-

ger sur le sens de mon travail. Ça m'avait confortée dans l'idée de rester dans mon métier, mais de trouver un meilleur environnement de travail. »

Elle a été la première – et, à ce jour, l'unique – nouvelle embauchée. « Le salaire était affiché à l'euro près. Ça m'a marquée. Olivier, qui m'a reçue, a aussi été très transparent sur la fragilité de l'équilibre financier, raconte-t-elle. Moi, je préfère toucher moitié moins et travailler dans une super ambiance, un endroit où j'ai envie d'aller chaque matin, qu'une entreprise où tout le monde se tire dans les pattes. » Il lui a tout de même fallu un temps d'adaptation. « Je n'étais pas habituée à donner mon avis ni à travailler en toute autonomie. J'apprécie beaucoup cette liberté. »

OLIVIER LEBERQUIER  
président de SCOP-TI

Faire vivre la démocratie n'est toutefois ni rapide ni simple, tous l'admettent avec humour. « Comment je me suis retrouvé à ce poste ? La malchance, je ne vois que ça !, ironise ainsi le directeur général de SCOP-TI, Marc Decugis, un ancien technicien de mainte-

nance. L'humain, c'est le plus compliqué. Le temps que tu passes à expliquer le bien-fondé d'une proposition... Je trouve ça plus usant que le travail physique à l'usine. »

De plus, le fonctionnement coopératif requiert de l'engagement. « La SCOP, elle te suit même le week-end. Ailleurs, tu prends ton chèque et tu peux te reposer tranquille. Ce n'est pas pareil quand c'est ton entreprise », reconnaît Yves Baroni. Mais c'est aussi sa vertu : « Normalement, tu es dans la case ouvrier, tu ne bouges pas de là. Au contraire, présenter la SCOP dans des fêtes associatives, politiques, syndicales, ça nous fait rencontrer des gens de plein d'horizons différents. »

Il faut entendre l'enthousiasme de Nasseridine Aissaoui, qui joue les guides lorsqu'il y a des visites. « Chaque fois, je mets en avant notre modèle, raconte l'homme de 48 ans, qui n'a pas oublié la visite faite enfant avec sa classe de l'usine de chocolat Nestlé entre Aubagne et Marseille, aujourd'hui fermée. J'avais été fasciné. J'en avais parlé à toute ma famille. Alors, quand j'ai un groupe, je me dis : "Allez, sur 80 personnes, il y en a un bien qui vont en parler autour d'eux." »

Tous ne partagent pas le même niveau d'implication. « Il peut y avoir un certain confort à laisser les autres gérer, mais il faut de la bienveillance entre nous : celui qui n'a pas envie de s'impliquer ne critique pas les décisions prises et, en échange, on respecte son droit à ne pas avoir envie de s'impliquer », souligne Olivier Leberquier.

A la retraite depuis le 1<sup>er</sup> juillet, il continue de présider la SCOP. Quand on lui demande quel regard il porte sur son parcours, il répond : « J'ai l'impression d'être resté dans mon rôle, en faisant différemment. La CGT a longtemps vu le monde coopératif comme un accompagnement du capitalisme. Pour moi, c'est comme une lutte de l'intérieur pour faire évoluer le système. Ma manière de militer pour un monde meilleur, c'est de montrer qu'on peut faire fonctionner une entreprise sans le schéma dominant, des actionnaires qui mettent de l'argent et surveillent sans rien faire. » ■

ALINE LECLERC



Sur la chaîne de production des boîtes de thé de la marque 1336 de SCOP-TI, à Gémenos (Bouches-du-Rhône), en janvier 2023. CLÉMENT MAHOUEAU/APP

PLEIN CADRE

# SCOP-TI ou le pari réussi des ex-salariés de Fralib

En 2014, après un âpre combat contre Unilever, des employés ont repris en coopérative l'usine de thés et d'infusions de Gémenos, dans les Bouches-du-Rhône. Dix ans plus tard, la rentabilité est là

# LE PÉLERIN

L'ACTU À VISAGE HUMAIN

Cisjordanie  
L'AUTRE GUERRE  
D'ISRAËL

Caroline Goldman  
LA PSY POUR ENFANTS  
QUI PRÔNE LA FERMETÉ

Les ex-salariés des thés  
Éléphant ont repris leur usine  
sous forme de Scop et créé  
la marque 1336.

bayard

N° 7403 - JEUDI 17 OCTOBRE 2024

Duralex, Ethiquable, 1336...

## LES SALARIÉS AUX MANETTES

M 02326 - 7403 - F: 4,90 €



## ENTREPRISES Scop, tous patrons!

Scop, ces quatre lettres ne vous disent sans doute pas grand-chose. Elles sont pourtant à l'origine du récent rebond de Duralex, sauvé de la faillite après être devenu une Société coopérative et participative. Ce modèle, qui place les employés au centre, fait de l'entreprise une aventure humaine.

Par **Vincent Bresson**, photos **Théo Giacometti** pour *Le Pèlerin*

**Q**UAND GÉRARD CAZORLA rejoint, en 1992, l'usine de la marque **Éléphant**, à Gémenos (Bouches-du-Rhône), il est loin d'imaginer qu'il en deviendrait un jour le président. Le pachyderme de la célèbre marque de thé et d'infusion est alors un emblème local connu et apprécié en France. Dix-huit ans plus tard, son propriétaire – le groupe Unilever – décide pourtant de délocaliser sa production en Pologne, afin de dégager des marges supérieures grâce à des salaires plus bas. Alors que notre pays est frappé de plein fouet par la crise économique, cette fermeture, qui plonge dans la détresse 182 employés, suscite vite l'émoi. D'autant que Gérard et les siens refusent d'abdiquer. « Nous avons occupé l'usine pendant 1 336 jours exactement, raconte

cet ancien secrétaire CGT au comité d'entreprise. Ce qui nous a permis de tenir, ce sont les trois annulations de plans sociaux prises en notre faveur par la justice. » Persuadés que le site est rentable, Gérard Cazorla et ses camarades médiatisent l'affaire. Au point de décrocher en 2012 le soutien de François Hollande, à l'époque candidat à la présidentielle.

Deux ans plus tard, le bras de fer se termine par une victoire : Unilever vend à ses ex-employés le matériel de production de leur ancienne usine pour un euro symbolique et leur cède 2,85 millions d'euros afin qu'ils puissent poursuivre l'activité. « C'était notre principale revendication, les outils de travail étaient les nôtres, il ne fallait pas qu'ils quittent les lieux », se souvient Gérard. En revanche, les employés n'ont pas eu le droit de conserver la marque



Éléphant et ont dû en inventer une autre : « 1336 », tout un symbole. Surtout, il leur a fallu trouver la manière de s'organiser pour relancer la production. « On a d'abord pensé à créer notre propre statut et à le porter à l'Assemblée nationale, mais c'était une piste trop ambitieuse, reconnaît Olivier Leberquier, successeur de Gérard à la présidence de l'usine. On cherchait un modèle qui ne reverse pas d'argent à des actionnaires sous forme d'actions ou de dividendes et c'est comme ça qu'on a découvert les sociétés coopératives et participatives. » Scop-TI était née.

### Une voix, une personne

Plus connues sous l'acronyme de Scop, ces entreprises commerciales diffèrent d'une coopérative classique, où les associés peuvent être des consommateurs, des

**L'aventure de la Scop-TI, à Gémenos (Bouches-du-Rhône), a débuté par la mobilisation des salariés Fralib contre la délocalisation de leur production du thé Éléphant en Pologne.**

producteurs ou d'autres entreprises, et où les salariés ne sont pas nécessairement associés ou majoritaires. Elles se sont fait connaître du grand public, ces dernières années, en permettant à des marques très populaires de sortir de l'ornière financière, à l'instar de la marque de chocolat bio Ethiquable ou de Duralex.

En juillet dernier, l'enseigne de vaisselle en verre trempé, qui a laissé un souvenir indélébile à des générations d'écoliers, a évité la faillite grâce à la mobilisation d'anciens employés, qui l'ont reprise sous forme de coopérative. Comme toutes les Scop, Duralex devra désormais faire voter en assemblée générale les grandes décisions la concernant. L'idée de conférer le capital et le pouvoir de décision en majorité aux salariés associés n'est pas nouvelle :

... au XIX<sup>e</sup> siècle, le mouvement coopératif émerge en contrepoint du capitalisme, sur le principe « une voix, une personne ». Dans les années 1980, âge d'or du libéralisme économique, l'étoile du coopératisme pâlit, puis retrouve des couleurs au tournant des années 2000. Depuis, elle ne cesse d'attirer de nouveaux adeptes. Il y a dix ans environ, les Scop françaises ne représentaient que 47 500 emplois ; en 2023, ce chiffre atteignait 60 056 pour 2 697 entreprises. Ces sociétés se distinguent aussi par leur résilience : cinq ans après leur création, 79 % d'entre elles sont toujours en activité, contre 61 % pour le reste des entreprises françaises.

## L'essentiel n'est pas le salaire

Le salarié d'une Scop issu d'une firme classique constate très vite la différence. « Ici, on est une famille, explique avec un large sourire Nasseridine, qui gère la boutique en ligne de Scop-TI après toute une vie professionnelle passée sur le site de Gémenos.

## Les Scop et Scic en France

  
75 423  
emplois

  
4 097  
entreprises

  
10 %  
de croissance du  
chiffre d'affaires  
en un an

Source : rapport d'activité 2023, Confédération générale des Scop et des Scic.

C'est l'essentiel, même si, sur le plan financier, j'y perds. » Son collègue Olivier Leberquier, devenu président de la société, ne fuit pas le sujet : « Le salaire minimum est de 1 600 euros net quand les salaires les plus élevés, ceux des cadres, atteignent les 2 000 euros. Du temps où on avait un patron, le PDG touchait plusieurs centaines de milliers d'euros chaque année. » Chez Scop-TI, le président n'est pas un chef qu'on vouvoie, mais un coopérateur qu'on salue poing contre poing. Son poste et les décisions du conseil d'administration sont même révocables si une majorité le décide. Il faut toutefois déboursier 3 000 euros pour devenir associé. Les anciens salariés d'Éléphant les ont réglés avec leurs indemnités de départ. Une somme élevée – qui n'est pas obligatoire dans toutes les coopératives – et que les nouveaux employés de l'usine de Gémenos ont trois ans pour réunir s'ils veulent faire acte de candidature.

Nasseridine salue aussi l'atmosphère de travail, qu'il juge « bien meilleure »

...

## INTERVIEW

# ANNE-CATHERINE WAGNER « Les coopératives ont des racines chrétiennes »



Sociologue, Anne-Catherine Wagner est l'auteur de *Coopérer, les Scop et la fabrique de l'intérêt collectif* (Éd. CNRS) et de *La mondialisation des classes sociales* (Éd. La Découverte).

## Comment est né le mouvement coopératif ?

Cette appropriation des outils de production est initialement portée par les ouvriers du XIX<sup>e</sup> siècle et s'inscrit dans une vision contestatrice du capitalisme. Mais les coopératives ont aussi des racines chrétiennes. Les chrétiens sociaux y percevaient un moyen de réconcilier le capital et le travail. Avec le temps, ce type d'entreprise a suivi les changements du marché du travail. Depuis 2010, on ne dit plus « société coopérative ouvrière de production », mais « société coopérative et participative », car le modèle n'est plus seulement réservé à l'industrie, comme ce fut le cas un temps.

## Comment expliquer le développement récent des Scop ?

On en trouve près de 2 700 en France. Elles répondent à des besoins divers et contemporains. Elles assurent la défense de l'emploi, comme le montrent les exemples de Duralex et de Scop-TI (ex-Fralib). Mais dans de nombreux cas, c'est aussi un groupe de personnes qui souhaitent s'associer et donner du sens à leur travail.

## Existe-t-il une récurrence dans les profils d'individus qui lancent une Scop ?

Ils sont plutôt diplômés, engagés dans des causes éthiques ou environnementales et exercent souvent une activité qui peut relever de l'économie sociale et solidaire (ESS). Il y a souvent un déclic lorsqu'ils comprennent qu'ils travaillent dans des sociétés en décalage avec leurs convictions. Ils se tournent alors vers les Scop.

## La publicité de ce modèle méconnu peut-elle dépendre du succès d'un fleuron industriel comme Duralex ?

Avec la médiatisation de sa reprise, Duralex a permis de faire découvrir ce modèle. Cette exposition est cependant à double tranchant. La société a été reprise à la suite de difficultés financières, il n'est pas garanti qu'elle sera remise sur pied. Mais si on regarde en arrière, on ne promettait pas un grand avenir à Scop-TI, et, dix ans plus tard, l'entreprise existe toujours.

## Ce modèle garantit-il un fonctionnement alternatif ?

Tout le monde n'est pas obligé de se tourner vers l'autogestion comme chez Scop-TI. Et de l'extérieur, certaines coopératives ressemblent même à des entreprises normales. Mais comme les salariés associés doivent être consultés, on ne tombe pas dans un modèle capitaliste « classique ». Une Scop, cela reste une entreprise fondamentalement différente.

## Est-ce que les attentes liées à ce modèle différent engendrent des frustrations ?

La participation des salariés peut parfois être source de tensions. Vivre un plan social dans une Scop, c'est plus douloureux qu'ailleurs. Et tout le monde n'a pas le même avis sur tout. Ces désaccords sont plus visibles, puisqu'ils s'expriment plus librement. Pour certains, cela peut être difficile de devoir obéir à un supérieur au quotidien, alors que lors des assemblées générales, chaque voix pèse autant. Mais c'est une façon de fonctionner plus satisfaisante pour les employés. ■ Recueilli par V. B.

## Comment fonctionne une société coopérative ?



qu'auparavant. Fier du projet qu'ils ont réussi à concrétiser, lui et ses collègues, il évoque ces gens venus de Belgique, il y a un an, pour visiter leur usine. « Je peux vous dire que ça fait chaud au cœur. »

La production a également gagné en qualité. Les salariés ont décidé de remplacer les arômes de synthèse par d'autres, naturels. « Chez Éléphant, on avait recours dans les premières années à une technique d'aromatisation naturelle, mais on avait fini par la remplacer par des billes de synthèse chimique qui parfumaient les sachets », se désole Gérard en passant devant le stock de matière première de l'usine. Quant au tilleul contenu dans les sachets d'infusion, il ne provient plus d'Amérique du Sud, comme auparavant, mais de la Drôme. Les salariés ont choisi collectivement de revenir à l'ancienne formule, quitte à payer plus cher la matière première. Ils ont tout de même dû trouver un compromis pour faire tourner la boutique : une partie de leur production est vendue sous un autre nom à des marques de distributeur de supermarchés.

## Un principe vertueux

Non loin de Gémenos, la société Caleidoscop poursuit, elle aussi, son petit bonhomme de chemin. Cette entreprise

## Scic, l'intérêt collectif avant tout

Dans la famille des coopératives, je demande la Scic. Ce modèle de société coopérative d'intérêt collectif a le vent en poupe, bien qu'il ne remonte qu'à 2001. Principale différence avec les Scop : il donne la possibilité à des acteurs bénéficiaires des biens ou des services fournis et à des contributeurs de s'associer avec des salariés pour produire des biens et des services d'intérêt collectif. « Les Scic ont une dimension plus sociétale, précise Fatima Bellaredj de la Confédération générale des Scop et des Scic. Ce sont des sociétés commerciales particulièrement prisées par des acteurs du circuit court et par le secteur de l'énergie. » De 440 en 2014, le nombre de Scic est passé à 1400 en 2023, dont une sur deux est investie par une collectivité territoriale. Label Emmaüs a été créé sur ce modèle. La boutique en ligne de l'association, fondée en 2016, permet à tout un chacun de contribuer au projet et de participer à sa gouvernance sur la logique « une voix, une personne ». ■



**1** Aujourd'hui, Scop-TI produit, sur son site de Gémenos, une variété de thés et d'infusions aromatisées naturellement sous la marque 1336.

d'informatique propose ses services à des studios de production pour le cinéma et la télévision. Preuve que la formule de la Scop ne se limite pas à l'industrie et qu'elle ne constitue pas systématiquement l'issue de secours des entreprises en difficulté. C'est même l'inverse : 61 % de ces coopératives sont créées ex nihilo. « Cette structure répond à un principe vertueux, s'enthousiasme Thierry Lauthelier, fondateur de Caleidoscop. Quand on crée une entreprise classique, elle nous appartient, mais quand on lance une Scop, c'est nous qui lui appartenons. » En effet, dans ces coopératives, les bénéfices se répartissent en trois parts : 16 % minimum doivent atterrir dans une réserve pour garantir l'avenir de la société, au moins 25 % doivent être attribués aux salariés, quand les dividendes versés aux associés ne peuvent dépasser la somme des deux parts précédentes.

Philippe Besson, lui, était un salarié comme les autres dans une autre vie. « Quand on a voulu lancer un organisme de formation avec mon beau-frère, je cherchais un format proche de l'associatif pour le côté humain et la démocratie interne, commente celui qui est désormais le patron de la société Adéquations. Mais je devais



**2** Pour assurer la production et la pérennité de la société coopérative, les anciens Fralib ont acheté les machines, pour 1 euro symbolique, de leur ex-employeur.

aussi pouvoir dégager un peu d'argent, ce qu'une association ne peut pas faire. » Six ans plus tard, l'éducateur spécialisé assure qu'il ne regrette pas ce format, davantage en accord avec ses valeurs, alors que leur secteur est réputé pour ne pas être une poule aux œufs d'or.

## Les banques moins prêtes

Ces entreprises singulières sont toutefois confrontées à un problème majeur : trouver d'importants volumes de financement. Car les banques semblent moins prêtes face à un modèle qu'elles connaissent peu. À Gémenos, Scop-TI en a fait les frais quand elle a voulu emprunter 400 000 euros, il y a sept ans. « On avait un gros déficit les premières années, car on avait choisi d'intégrer tous les anciens salariés d'Éléphant qui le souhaitaient. On s'est dit que ne pas être rentables au début n'était pas fondamental », se souvient Olivier Leberquier. Aujourd'hui, la société enregistre un chiffre d'affaires record. « Nombre d'aides aux entreprises, à l'innovation ou à l'industrie ne sont pas adaptées et les banques publiques ne sont pas plus au rendez-vous, confirme Fatima Bellaredj, déléguée générale de la Confédération générale des Scop

**3** Les Scop ne sont pas réservées au secteur industriel. Philippe Besson a créé un organisme de formation sur ce modèle.



et des Scic. C'est un obstacle à la généralisation de ce type de coopératives. » Les gros actionnaires particuliers ne sont pas davantage attirés, puisque le retour sur investissement est moindre et qu'ils ne compteraient que pour une voix même s'ils mobilisaient une grosse somme d'argent.

Mais le plus dur reste peut-être de s'entendre autour d'un même projet. Comme la séquence politique actuelle le prouve, il n'est pas toujours facile de faire émerger une majorité et du compromis. « C'est le jeu, concède Philippe Besson. Les salariés peuvent voter et s'impliquer, ce qui peut être perçu comme un danger. Ça demande surtout d'être plus persuasif et de discuter. Par exemple, quand je suis chargé de présenter une idée avec mes collègues, j'essaie toujours d'apporter plusieurs solutions et pas une seule. » Paradoxalement, le fondateur d'Adéquations trouve cette exigeante démarche moins énergivore que dans une entreprise classique. « Les salariés ne se reposent pas uniquement sur moi. » Responsabiliser toute une équipe, là est peut-être la clé expliquant le succès d'un modèle vieux de plus d'un siècle, mais si proche des aspirations des salariés d'aujourd'hui. ■

## LA BONNE NOUVELLE Scop-Ti réalise son meilleur chiffre d'affaires

« On est toujours là, alors qu'on était voués au Pôle emploi. En 2024, nous allons faire notre meilleur chiffre d'affaires en dix ans, en hausse de 30 % ou 35 %, et nous serons bénéficiaires, sans artifice ni aide extérieure, juste grâce à notre activité », se félicite Olivier Leberquier, ex-délégué CGT, devenu président de Scop-Ti. Dix ans après la reprise de leur usine de Gémenos en coopérative, les salariés de Scop-Ti ont fait mieux que résister. Leur combat de 1336 jours contre le géant Unilever, qui voulait délocaliser la production de ses thés

Lipton et ses tisanes Éléphant en Pologne, a permis de sauver les emplois, mais aussi de pérenniser l'activité. Une fierté pour les salariés, qui reçoivent un salaire unique par catégorie, entre 1600 euros et 2000 euros net, soit un ratio de 1,25, quand le PDG d'Unilever gagnait 220 fois plus que le plus bas salaire de la multinationale. Preuve selon l'ex-syndicaliste qu'« on peut faire fonctionner une entreprise sans le schéma dominant, des actionnaires qui mettent de l'argent et surveillent sans rien faire ».

EUGÉNIE BARBEZAT



## BAYROU SONNE L'ALERTE

« Est-il possible d'obtenir, au terme de quinze ou trente ans, une production suffisante d'énergie électrique (...) tout en supprimant tout ou partie de notre parc de production nucléaire? Assurément, non. » François Bayrou Haut-commissaire au Plan

## 1,8 milliard

C'est le montant, en euros, dépensé en France, pour la publicité des SUV, ces 4x4 urbains, en 2019, selon un rapport de WWF.

## Une planète et des hommes

## MOBILISATION

# « Les ouvriers ne se foutent pas de l'écologie »

L'humoriste écomcombattante, Audrey Vernon, participe, ce week-end, au lancement des Soulèvements de la Terre. Elle y présentera son nouveau spectacle *Billion Dollar Baby*. Entretien.

**H**abitée de la Fête de l'Humanité, Audrey Vernon a beaucoup joué son spectacle *Comment épouser un milliardaire?* dans les usines. En février, elle soutenait les salariés de la raffinerie de Grandpuits. Mardi, elle était à Amiens, aux côtés de Gaspard Fontaine, poursuivi pour le décrochage du portrait d'Emmanuel Macron. Ce week-end, l'humoriste débute un tour de France des zones à défendre (ZAD), pour le lancement des Soulèvements de la Terre à Besançon, en jouant, gratuitement, *Billion Dollar Baby*, une adresse tragi-comique à son bébé à naître sur fond de désastres environnementaux.

**Quel est le sens de votre tournée des ZAD et de votre présence à Besançon?**

**AUDREY VERNON** J'ai beaucoup joué mon spectacle *Comment épouser un milliardaire* dans les usines. Cela m'avait nourri de connaître et de voir « en vrai » le monde ouvrier, que j'abordais à travers le prisme des milliardaires dans mon spectacle. Au début de la pandémie, j'ai écrit un texte dans lequel j'expliquais ne pas vouloir d'une réouverture des théâtres dans les mêmes conditions qu'avant, c'est-à-dire en faisant partie du cycle de la marchandise, en étant la récompense du salarié docile, en étant le divertissement qui est le pendant à notre asservissement. Je suis ravie que cela ne reprenne pas. En tout cas, pas tout de suite. Vu ce que je dis dans *Billion Dollar Baby*, la gratuité a énormément de sens. Je parle des peuples premiers, qui sont plutôt des sociétés du don contre don. Ce spectacle sera plus dans le don que dans la vente. Je veux qu'il change le monde, donc je vais dans les lieux de résistance avant qu'il ne soit trop tard. Dans dix ans, je ne veux pas me dire que je n'ai rien fait.

**Vous poursuivez dans la droite ligne de vos spectacles dans les usines...**

**AUDREY VERNON** Je parlais d'économie de façon théorique. Je voyais la pauvreté et la violence, mais aller dans les usines a rendu les choses plus concrètes, m'a fait connaître les gens, les familles et les lieux. J'entends souvent dire que les ouvriers se foutent de l'écologie. C'est complètement faux. L'éco-



Audrey Vernon lance la première salve, ce week-end, avec son spectacle, qu'elle veut entièrement gratuit, avant d'entamer sa tournée des ZAD. Magali Bragard

logie est une de leurs préoccupations principales. En récupérant l'usine d'Unilever, les Fralib ont tout de suite voulu arrêter l'aromatization chimique pour revenir à l'aromatization naturelle. Ils ont racheté des champs de tilleuls pour faire du local et de l'écolo. C'est pareil pour la CGT, qui milite pour que Thales arrête de fabriquer des armes. Personne n'en parle. C'est dommage. À Grandpuits, j'ai joué pour des raffineurs qui veulent que Total répare les fuites des pipelines en Seine-et-Marne. L'écologie est au cœur de leurs préoccupations. Dire que les ouvriers ne pensent qu'à leur emploi est un mensonge. On ne leur rend pas assez hommage.

**Une artiste peut-elle changer le réel?**

**AUDREY VERNON** Les œuvres d'art ont changé notre vision. Par exemple, sur la peine de mort, Dostoïevski ou Victor Hugo ont fait beaucoup plus évoluer les mentalités que les hommes politiques. Marx a écrit *le Capital* et inventé les notions qui nous font penser aujourd'hui. Notre culture n'est pas celle des chefs d'État, mais une culture de résistance, qui se transmet de génération en génération, sans l'aide de l'école. On nous bassine avec la Seconde Guerre mondiale, sans nous apprendre comment les résistants ont fait. C'est vraiment dommage qu'on ne nous explique pas comment on s'organise concrètement pour s'opposer au totalitarisme. Les artistes transmettent cette culture.

**Quel regard portez-vous sur cette campagne des Soulèvements de la Terre?**

**AUDREY VERNON** Le texte est très bien écrit, très beau et très clair. Beaucoup d'associations font des choses concrètes. Aujourd'hui, des dizaines de menaces invisibles pèsent sur les générations à venir. Un génocide se prépare. Nous devons nous réveiller. Certains disent que j'exagère, que nous allons trouver des solutions. C'est ce qu'ont dû se dire beaucoup de peuples premiers, aujourd'hui disparus. Les Guaranis au Brésil se font assassiner par le gouvernement de Bolsonaro, des peuples d'Ouganda se font déporter à cause de Total. C'est aussi pour cette raison que je suis allée jouer à Grandpuits.

**Que vous inspire l'occupation des théâtres?**

**AUDREY VERNON** Je suis pour toutes les récupérations de lieux qui nous appar- ●●●

## Une planète et des hommes

### CENT VINGT MARCHES POUR LE CLIMAT ATTENDUES DIMANCHE

Ce week-end sera celui de la reprise des luttes. Après un samedi marqué par les Soulèvements de la Terre, dimanche vibrera au rythme des marches « pour une vraie loi climat ». Le projet en cours laisse beaucoup d'acteurs sur leur faim. À la veille de sa présentation en séance publique de l'Assemblée nationale, près de 400 organisations appellent à manifester ce 28 mars, dans 120 lieux en France.

♦♦♦ tiennent. J'ai décidé de mettre mon énergie dans les ZAD. Je comprends et je soutiens leur mouvement, mais instinctivement, j'ai du mal à prêcher pour ma paroisse. Cela dit, à Amiens ou à Besançon, ce sont les intermittents en lutte qui me fournissent toute l'infrastructure technique et font en sorte que je puisse jouer.

**Qu'allez-vous faire lorsqu'ils vont rouvrir ?**  
**AUDREY VERNON** J'espère que le monde aura tellement changé que mon spectacle ne sera plus d'actualité. Je vais tout faire pour ne plus avoir à le jouer à la réouverture des théâtres. J'attends la libération pour faire des spectacles sur les petits oiseaux et des trucs non politiques. J'espère ne plus avoir à jouer un spectacle qui parle de l'extinction de l'humanité. Ce n'est pas possible de souhaiter la réouverture des théâtres cela.

**En quoi les confinements ont-ils nourri votre réflexion ?**

**AUDREY VERNON** Nous avons vécu tout ce que je souhaitais, c'est-à-dire l'arrêt des avions, du commerce et la décroissance. Pendant quelques jours, nous avons réduit nos émissions de gaz à effet de serre. Mais j'aimerais que cela soit un choix et pas qu'on nous l'impose. Comme le dit très bien le texte des Soulèvements de la Terre, on décide de tout pour nous. J'aimerais bien que nous soyons partie prenante, que nous décidions de quelles technologies nous avons envie.

**Dans le spectacle, vous envisagez la possibilité que votre enfant en gestation assiste à la fin du monde...**

**AUDREY VERNON** Il faut changer maintenant, le temps nous est compté. Nous sommes dans un film de Bruce Willis. Et si tout le monde se caresse la barbe pendant dix ans, c'est fichu. Billy Wilder disait, à propos du nazisme : les optimistes ont été à Auschwitz et les pessimistes à Hollywood. Il ne faut pas être trop optimiste. Ce qui nous menace est tellement impensable et énorme qu'on ne peut pas se l'imaginer. Nous avons créé des monstres tellement menaçants – le nucléaire, les armes, les pesticides, les engrais – qu'ils peuvent détruire la vie sur Terre. Notre cerveau n'est pas fait pour penser cela. Je préfère être une pessimiste qui se trompe plutôt qu'une optimiste qui laisse faire. ♦

ENTRETIEN RÉALISÉ PAR  
 MICHAËL MELINARD

Billion Dollar Baby, d'Audrey Vernon.  
 Éditions Libre, 15 euros.



À Besançon, le jardin des Vaïtes est menacé par la construction d'un écoquartier. Antoine Mermet/Hans Lucas/AFP

## Les Soulèvements de la Terre : la révolte des espaces libres

Les Soulèvements de la Terre, vaste campagne d'actions militantes, démarrent samedi 27 mars, à Besançon, pour « arracher les terres à l'exploitation capitaliste » et défendre le vivant.

Il s'agit de « habitants en lutte attachés à leur territoire », jeunes révoltés qui ont « grandi avec la catastrophe écologique en fond d'écran et la précarité comme horizon », ou encore paysans dans un pays qui « n'en compte presque plus ». Ils représentent des fermes, des syndicats, des collectifs en lutte ou tout simplement leurs soutiens. Ils sont déjà quelques centaines à avoir signé un appel qui, à partir du 27 mars, devrait résonner un peu partout en France : les Soulèvements de la Terre lancent leur première salve, ce week-end, à Besançon, départ d'une tournée d'actions visant à « arracher des terres à l'exploitation capitaliste », à « constituer des espaces libérés » ou encore à « défendre le monde vivant grâce à une agroécologie paysanne et solidaire » (1).

### L'industrie du béton figure parmi les principales cibles de la campagne

« L'idée est de créer un pont entre mouvements écologistes et mouvements paysans, entre urbains et ruraux », explique Samuel Bodin, militant de la Confédération paysanne et acteur de la ferme collective de l'Âne arrosé, dans les Deux-Sèvres. Née dans le sillage de l'abandon du projet d'aéroport de Notre-Dame-des-Landes, la réflexion mûrissait depuis plusieurs mois. « En 2019, les jeunes de la Confédération paysanne se sont retrouvés dans le Limousin, rejoints par des copains de la ZAD de Notre-Dame-des-Landes », reprend Samuel Bodin. « Cette lutte avait visé l'abandon de l'aéroport et de son monde. » Le second persistant, décision a été prise de multiplier des actions pour s'y attaquer.

L'industrie du béton, fortement émettrice de gaz à effet de serre et promoteur d'artificialisation des sols, figure parmi les principales cibles de la campagne. Les Soulèvements de la Terre entendent s'ancrer dans le concret, en embrassant des luttes locales. Tout un programme d'actions est d'ores et déjà sur pied, jusqu'à cet été (1). Il démarre donc samedi, à Besançon, en présence d'Audrey Vernon (lire entretien ci-avant) et en défense des Vaïtes, mosaïque de jardins populaires, de terres maraîchères, de zones humides et de bois, menacée par un projet d'écoquartier.

« LA CATASTROPHE ÉCOLOGIQUE EST DÉJÀ LÀ. NOUS NE NOUS RÉSOUDRONS PAS À LA CONTEMPLER. » APPEL DES SOULÈVEMENTS DE LA TERRE

### Une deuxième saison de luttes avec une marche sur le ministère de l'Écologie

« Écoquartier, c'est le genre de mot qui fait bien sur le papier, mais n'a pas de sens sur le terrain », explique Marie-Hélène Parreau, vice-présidente de l'association locale qui s'oppose à ce projet d'artificialisation des terres. Né en 2005, relancé en 2016, celui-ci prévoit la réalisation de 1500 logements, explique l'activiste. Sur les 34 hectares aujourd'hui à l'air libre, 23 sont voués à être transformés, dont 15 entièrement artificialisés. « Neuf dixième des jardins risquent d'être détruits », assure Marie-Hélène Parreau, qui pointe l'absurdité du geste : « À Besançon, 10 % des logements existants sont vacants, on détruit même des bâtiments. Avant de penser à bétonner, mieux vaudrait réhabiliter l'existant. »

Déjà une deuxième saison de luttes est prévue, qui commencera en septembre par une marche sur le ministère de l'Écologie. « Plus elles s'harmoniseront, plus elles auront de poids et de force », insiste Marie-Hélène Parreau. Les Soulèvements, préviennent leurs acteurs, n'ont pas de date de péremption : ils dureront le temps nécessaire, ni plus, ni moins. ♦

MARIE-NOËLLE BERTRAND

(1) <https://lessoulevementsdelaterre.org/>



Edition : 07 novembre 2024 P.6-9

Famille du média : Médias

professionnels

Périodicité : Hebdomadaire

Audience : 185000

Sujet du média : Economie - Services



Journaliste : JEAN-NOËL CAUSSIL

Nombre de mots : 2232

L'événement

# Scop, pourquoi ce modèle séduit de plus en plus

Il existe un monde où les salariés sont leur propre patron. Un monde pas si utopique que cela puisqu'il existe bel et bien. Le modèle des Scop, revenu dans l'actualité avec l'exemple de Duralex il y a quelques semaines, en dépit de quelques inconvénients qu'il ne faut pas éluder, a surtout beaucoup de vertus. Explications.

LES ENJEUX

- **Souvent présenté comme une solution de dernier recours**, en cas de redressement judiciaire, le modèle des Scop est bien autre chose : son efficacité économique est réelle, attestée par les chiffres.
- **Établie suivant le principe « un homme, une voix »**, la Scop fait du salarié-associé son propre patron. Cela ne signifie pas qu'il s'agisse d'un modèle d'autogestion ingouvernable. Surtout pas.
- **Si la Scop se différencie des entreprises conventionnelles** par des valeurs humaines et de partage, elle peut en revanche parfois pêcher quand il s'agit d'attirer à elle des financements nouveaux.



**L**e verrier Duralex cet été, la fabrique de laine Bergère de France en octobre. Coup sur coup, deux groupes français ont remis le statut des Scop au goût du jour. Scop... Quatre lettres pour un acronyme à double signification : au choix, société coopérative et participative, ou société coopérative de production. Dans tous les cas, un modèle qui détonne... La Scop suppose, en effet, que l'entreprise appartienne à ses salariés, suivant le principe « un homme, une voix ». Pour Duralex comme pour Bergère de France, ce passage en Scop s'est fait à la barre du tribunal, après des procédures de redressement judiciaire. C'est souvent l'image que l'on se fait d'une Scop, quelque chose comme une solution de la dernière chance, avant une possible liquidation... Pourtant, la réalité est différente. Selon l'Insee, le taux de pérennité à cinq ans pour une Scop est de 79 %, contre 61 % pour une entreprise conventionnelle. « Ce taux est en

augmentation de 3 points par rapport à 2022, ce qui illustre la solidité des coopératives », commente Fatima Bellaredj, déléguée générale de la Confédération générale des Scop. Le chiffre d'affaires net de l'ensemble des Scop a atteint 9,4 milliards d'euros en 2023, en croissance de 10 % par rapport à 2022. À ce stade, on dépasse largement le seul cadre anecdotique...

**Pas un monde des Bisounours**

À la fin 2023, la France comptait 4495 Scop, soit 84 294 emplois. Seule une minorité (8 %) est issue de la reprise d'entreprises en difficulté. Dans 61 % des cas, il s'agit d'une création ex nihilo, contre 16 % pour des transmissions et 16 % pour des transformations. On est donc loin des clichés. « Une partie de notre travail est de lutter contre ces idées reçues, souligne Fatima Bellaredj. Non, ce n'est pas compliqué, non, ce n'est pas le monde des Bisounours, dans un schéma d'autogestion chaotique, non, ce n'est pas financièrement inintéressant pour les salariés. »



JULIE FRANCHET/HANS LUCAS

L'entreprise française Duralex a été reprise en Scop par ses employés actionnaire l'été dernier.

Une Scop, malgré ses spécificités, est ancrée dans la réalité économique et juridique. Elle est soumise aux mêmes règles que les entreprises classiques, qu'elle soit constituée en SA, SAS ou SARL. « Dans une Scop, il nous faut les bons produits, au bon prix et avec les bons services, sinon, Scop ou pas, rien n'est possible », insiste Rémi Roux, cofondateur d'Ethiquable. Cependant, « les Scop se distinguent par des valeurs humaines, qu'elles placent au-dessus de tout,



ETHIQUABLE

« Une Scop ne signifie pas que chacun fait ce qu'il veut. Elle implique simplement que le management s'exerce d'une manière transparente : on explique pourquoi on décide de certaines actions. »

Rémi Roux, cofondateur d'Ethiquable

4495

Le nombre de Scop en France

9,4 Mrds€

Le CA généré en France par les Scop en 2023, à + 10 % sur l'année

84294

emplois dans les Scop en France

79%

Le taux de pérennité à cinq ans, contre 61 % pour les entreprises conventionnelles

Source : Confédération générale des Scop, 2023

#### LES PRINCIPES D'UNE SCOP

- Juridiquement, une Scop est une société coopérative établie sous forme de SA, SAS ou SARL.
  - Les salariés doivent détenir au minimum 51 % du capital et 65 % des votes.
  - La gouvernance se veut démocratique, suivant le principe « un homme, une voix ».
  - La répartition des bénéfices est contrôlée, distribuée suivant trois parts : 16 % au moins pour la part entreprise (réserve légale), destinée à consolider les fonds propres et investir dans l'entreprise; 25 % minimum pour la part salariés (participation, intéressement) et la part associés (dividendes), qui doit être inférieure à la part salariés et à la part entreprise.
- Dans les faits, la distribution se fait en moyenne à 45 % pour la part entreprise, 45 % pour la part salariés et 10 % pour la part associés.

et par une priorité donnée à la pérennité des emplois et des outils de travail, plus qu'à une maximisation rapide des bénéfices », complète Michel Schmesser, directeur commercial et marketing de Scop-Ti.

C'est tout bête, mais cela change tout. Il y a dix ans, les ouvriers de Fralib, à Gémenos (13), remportaient leur combat contre Unilever après 1 336 jours de lutte, créant la Scop-Ti et sa marque étendard, 1336. Aujourd'hui, cette Scop existe toujours, bien vaillante. « Beaucoup n'auraient pas misé un kopeck sur nous. Pourtant, nous avons multiplié notre chiffre d'affaires par 10 en dix ans, atteignant 4,5 millions d'euros, et notre Scop a été bénéficiaire sur les deux derniers exercices. 2023 a été plus difficile, mais nous devrions retrouver des résultats positifs en 2024 », explique Michel Schmesser. L'homme en est persuadé : sans le statut de Scop, 1 336 aurait peut-être disparu. Les 32 salariés-coopérateurs luttent au quotidien pour l'avenir de leur entreprise. Cette implication prend

tout son sens quand on sait que les efforts servent le bien commun et non un quelconque actionnaire extérieur. « Les Scop prouvent qu'une autre manière d'entreprendre est possible », affirme Frédéric Faure, vice-président de Biocoop. Lequel ajoute, dans un sourire : « Nous sommes le poil à gratter du format capitaliste. » Virginie Meunier, gérante d'un magasin La Chouette à Montesson (78) au sein de Biocoop, partage cette vision. « J'ai démarré sous un modèle classique il y a sept ans, avant de basculer en Scop en juillet dernier. Cela correspond à mes valeurs. Plusieurs cerveaux sont plus efficaces qu'une personne seule, enfermée dans sa tour d'ivoire », commente-t-elle.

Rémi Roux, pour Ethiquable, ajoute : « Une Scop ne signifie pas que chacun fait ce qu'il veut. Elle implique simplement que le management s'exerce d'une manière transparente : on doit toujours apporter la preuve de la pertinence de nos décisions les plus importantes. » Dans une Scop, comme dans toute entreprise, les dirigeants sont en effet là pour... diriger. « Il y a un ou des patrons, cela n'a rien à voir avec un système d'autogestion. La légitimité repose sur la confiance accordée par les salariés-actionnaires, qui connaissent aussi bien que nous leur entreprise », précise Rémi Roux. Ethiquable a été créée en 2003, directement en Scop, pour appliquer à soi-même les principes du commerce équitable. « Travailler dans ce secteur avec pour seul objectif de maximiser les profits n'aurait pas eu de sens. Nos choix sont toujours basés sur une vision à long terme, c'est d'ailleurs pourquoi nous sommes toujours là quand, sur nos marchés, beaucoup d'entreprises similaires ont été rachetées », ajoute Rémi Roux.

#### Contraintes de financement

On touche là à un point important. Si, pour Ethiquable, ce fut une force, cela peut représenter, aussi, l'une des faiblesses du format. Par définition, une Scop ne peut être vendue, et les parts sociales n'ont pas de valeur spéculative. Cela rend difficile l'entrée d'investisseurs externes, ce qui peut poser des problèmes en cas de besoin de financement.

Dans ces conditions, les Scop se financent surtout par fonds propres et emprunts. Ce qui explique pourquoi elles sont souvent de petite taille, avec une moyenne de moins de 19 salariés. Ainsi, dans le top 100 des coopératives françaises, seules trois sont des Scop : Acome, spécialisée dans le câblage industriel, est la plus grande avec un chiffre d'affaires de 575 millions d'euros en 2022 pour 1 537 associés.

61 %

des Scop sont des créations ex nihilo

Source : Confédération générale des Scop

Ethiquable est l'une des entreprises phares du marché du commerce équitable en France.



ETHIQUABLE

### Ethiquable, une création ex nihilo toujours là après plus de vingt ans

Ethiquable a été créée en 2003 par trois amis désireux d'entreprendre « autrement » après une première vie professionnelle. Le modèle Scop est apparu comme allant de soi, comme une manière « de s'appliquer à nous-mêmes les valeurs et principes du commerce équitable », appuie Rémi Roux, l'un des cofondateurs. Plus de vingt ans plus tard, avec ses 75 millions d'euros de chiffre d'affaires et ses 165 salariés, Ethiquable prouve que le modèle Scop est vertueux.



AFP

8 %

des Scop sont issues d'opérations de reprises d'entreprises en difficulté

Source : Confédération générale des Scop

L'usine Scop-Ti, à Gémenos, dans les Bouches-du-Rhône, où la marque 1336 est fabriquée.

### Scop-Ti, le symbole d'une reprise à la barre du tribunal réussie

C'était il y a dix ans tout juste. Les ouvriers de Fralib, en lutte contre Unilever, obtenaient gain de cause, après mille trois cent trente-six jours de résistance. Scop-Ti naissait de ce combat, de même qu'une marque « symbole », 1336, sur le marché des thés et infusions. Les ventes atteignent 4,5 millions d'euros en 2024, pour 32 salariés-coopérateurs. Le tout en ayant réussi à dégager des bénéfices durant les deux derniers exercices, hors 2023, année difficile pour tout le monde. Le chiffre d'affaires de Scop-Ti a été multiplié par 10 en dix ans.

## Terra Etica, une transmission en douceur du modèle conventionnel à la Scop

En 2007, Michel Gélis, fondateur de Café Michel, souhaite passer la main. Le tout dans un contexte de crise pour le marché du café, guère favorable aux petites entreprises, à cette époque toutes absorbées petit à petit par de plus grands groupes. La Scop apparaît comme la solution pour sauvegarder l'indépendance et l'intégrité de l'entreprise. Une décision que personne ne regrette au sein de Terra Etica, le nouveau nom depuis le mois de juin 2024. Le groupe, avec ses 24 salariés, dont 17 sont sociétaires, peut en effet s'appuyer sur un chiffre d'affaires de 20 millions d'euros et des objectifs ambitieux pour l'avenir.



GAETAN LEPREVOST / TERRA ETICA

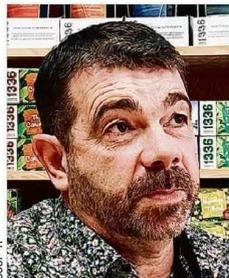
L'atelier de torréfaction et de conditionnement de Terra Etica est situé à Pessac, en Gironde.

32 %

des Scop sont issues de transmissions ou de transformations d'entreprises

Source : Confédération générale des Scop

En soi, ce n'est pas forcément un inconvénient. Néanmoins, dans une économie marquée par la concentration des entreprises, cela peut questionner... Est-ce que le modèle Scop ne freine pas l'innovation, la prise de risque du « coup » qui va révolutionner son marché? De plus, si ça tourne mal, les salariés-associés risquent de perdre davantage que leur emploi, puisque leur capital est directement lié à l'entreprise.



SCOP-TI

« Beaucoup n'auraient pas misé un kopeck sur nous. Pourtant, nous avons multiplié notre chiffre d'affaires par 10 en dix ans, atteignant 4,5 millions d'euros, et notre Scop a été bénéficiaire sur les deux derniers exercices. »

Michel Schmesser, directeur commercial Scop-Ti

L'idée, alors, est de faire de ses faiblesses une force. Être petites offre aux Scop une agilité que les grandes entreprises n'ont pas toujours. « Si nous n'étions pas en Scop, avec cette fluidité d'action, peut-être n'existerions-nous plus », reconnaît Mathieu Rouillard, PDG de Maurer-Tempé. Spécialiste de la charcuterie alsacienne, cette entreprise est devenue une Scop en 2019, après un redressement judiciaire. Depuis, son chiffre d'affaires est passé de 21 à 25,3 millions d'euros et ses effectifs de 93 à 125 salariés.

« Devenir une Scop, c'était sauver nos emplois et, pour cela, nous concentrer sur notre outil industriel et notre organisation », revendique-t-il. Plus de deux millions d'euros ont ainsi été investis dans la modernisation des machines et tout a été revu, en interne, à l'aune d'une seule matrice : qu'est-ce qui est bien pour Maurer-Tempé, sur un temps long, plutôt que de chercher à savoir ce qui est bien pour les actionnaires, avides d'un ROI rapide. « Cela oblige à se poser les bonnes questions : où sommes-nous bons, où devons-nous nous améliorer? Les efforts demandés sont pour tout le monde évidents, car ils servent l'intérêt commun. Les idées fusent, sans ce cloisonnement hiérarchique vertical qui, trop souvent, freine tout. Chacun sait pourquoi il fait des efforts et pour qui », poursuit-il.

### Le temps des Scopains

Un état d'esprit similaire anime Laporte, spécialiste de la fabrication de mobilier pour grandes et moyennes surfaces, en Scop depuis 2000. « Nous laissons énormément de responsabilités à chacun, car l'intérêt commun prime par essence », appuie Sébastien Jacques, le gérant de cette entreprise de 4 millions d'euros et de 18 salariés-associés. Stéphane Comar, gérant de Terra Etica (anciennement Café Michel), souligne aussi l'entraide entre Scop : Terra Etica échange ainsi produits et savoir-faire avec Ethiquable. Ici, c'est tout naturel, puisque le dirigeant est impliqué dans les deux Scop.

Mais on retrouve ces liens partout ailleurs. « En Alsace, notre exemple a inspiré la création d'autres Scop », ajoute Mathieu Rouillard. « Chez Scop-Ti, nous collaborons avec La Belle Aude, elle aussi en Scop, pour créer une glace, et également avec Ethiquable, pour sa marque Paysan d'ici », rapporte Michel Schmesser. Ces liens sont une caractéristique essentielle des Scop. Rémi Roux a une expression parfaite pour résumer tout cela, en évoquant « les Scopines et les Scopains ». Toute une belle philosophie. ■

JEAN-NOËL CAUSSIL

# MIDI PLURIEL

HIVER 2024

*Occitanie*



LE MAGAZINE DE LA CONVIVIALITÉ

## SCOP-TI une histoire qui se poursuit

Dans les milieux militants et associatifs, SCOPTI et le nom emblématique de sa marque de thé 1336 sont bien connus. En Haute-Garonne, la Fête de l'Humanité 2024 accueillait le stand des anciens « Fralib<sup>(1)</sup> ». Récemment le festival du Polar de Toulouse s'est aussi approvisionné en thé 1336. Pourtant, ces circuits suffisent-ils à assurer un avenir sans ombre à l'entreprise de l'Economie Sociale et Solidaire qui vient de fêter ses 10 ans ?



**S**COPTI semble atteindre les objectifs qu'elle s'était posée lors de sa création en 2014; préserver l'emploi et l'activité économique sur le territoire provençal, inclure les salarié.e.s dans une gestion démocratique, améliorer la qualité de ses produits, les rendre plus abordables et respectueux des acteurs de la chaîne de production. En 2021, un rapport de la société à mission<sup>(2)</sup> Goodwill relevait son impact économique, social et environnemental ; « Scop-ti a une empreinte sociale directe positive, ce qui constitue une performance remarquable car assez rare. En particulier l'insertion et l'absence d'écart salarial sont relativement élevés grâce à la part significative de seniors employés et la politique de rémunération de Scop ti. »

Après un arrêt brutal des ventes dans les circuits associatifs durant la période COVID, la distribution directe représente de nouveau 37% des ventes de la marque 1336. Elle permet d'éviter les négociations commerciales imposées par la grande distribution et de repolitiser l'acte d'achat. Toutefois, la présence en grande distribution est nécessaire pour être « auprès du plus grand nombre, mais l'objectif est de développer notre présence dans les circuits qui la contournent » explique Olivier Leberquier, président de SCOPTI. Cela implique de développer des outils commerciaux, de la communication digitale, la vente en ligne.

Par ailleurs, la portée militante et la promotion du modèle coopératif font partie intégrante de l'activité. Il est nécessaire de faciliter l'accès à la création ou reprise d'entreprise par les salarié.e.s afin de consolider le réseau de partenaires qui souhaitent impacter positivement la vie économique. Les employé.e.s investissent du temps de partage d'expérience bénévolement, ouvrent l'usine aux visites, donnent leur expertise gratuitement là où un consultant en organisation coûte 63€/heure en moyenne.

En Occitanie, SCOPTI a par exemple contribué à l'émergence de la Fabrique du Sud avec les glaces de la belle Aude. Une gamme de produits glacés aux plantes 1336 (verveine, menthe, glaces au thé) devrait bientôt concrétiser cette coopération établie pour faire gagner les travailleurs et travailleuses de Carcassonne.



(1) à anciens salariés de la marque Elephant qui ont lutté pour conserver leur emploi pendant plus de 3 ans.  
(2) société à mission : qualités reconnues aux sociétés garantissant le respect d'engagements sociaux et environnementaux.



« Si le travail était une si magnifique chose,  
les riches en auraient gardé plus pour eux. »

– Bruce Grocott –

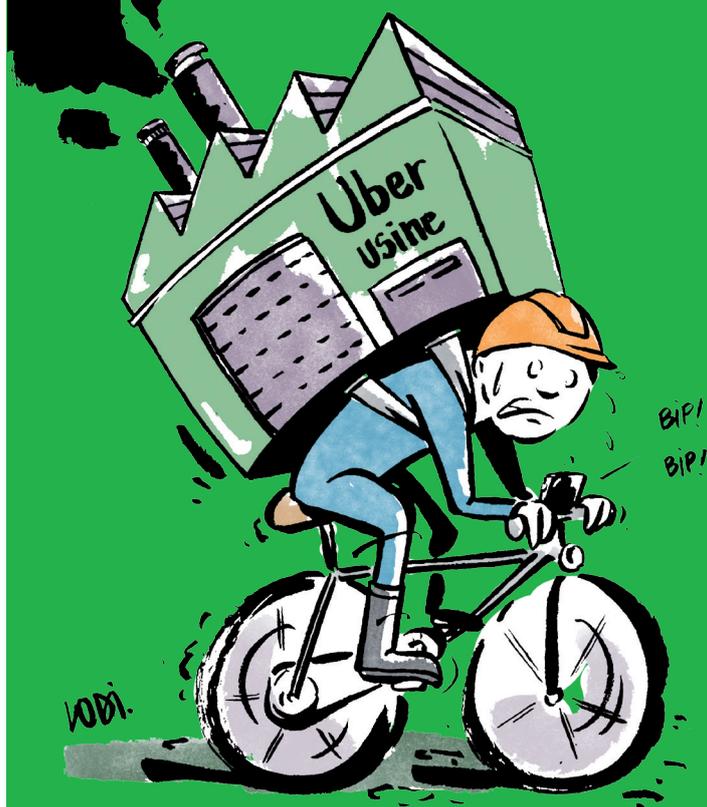
13

OUTILS D'ANALYSE DE L'ACTUALITÉ  
SOCIALE ET JURIDIQUE POUR LES CSE

sommaire

- ACTUALITÉS JURIDIQUES – PAGE 2  
VEILLE JURISPRUDENTIELLE ET LÉGISLATIVE
- ACTIONS ET RÉFLEXIONS – PAGES 3&4  
SCOP-TI (EX-FRALIB) :  
UNE LUTTE QUI NE S'EST JAMAIS ARRÊTÉE
- QUESTIONS / RÉPONSES – PAGE 5  
• LES MODALITÉS DE L'APLD « REBOND » ?
- COUP DE ZOOM – PAGE 6  
BDESE, UN ENJEU DEVENU ESSENTIEL
- MÉDIAS – PAGES 7&8  
DES LIVRES

## COURSE À LA PRIVATISATION



humeur

## Addenda

Les résultats de la représentativité syndicale et patronale pour le cycle 2021-2024 confirment des équilibres largement connus. Côté syndical, l'audience agrège les résultats des élections CSE (largement majoritaires), des TPE et des chambres d'agriculture. Côté patronal, l'audience reste fondée sur l'adhésion financière des entreprises aux organisations. Si les syndicats de salariés conservent une légitimité électorale, les organisations patronales s'appuient sur des critères déclaratifs et financiers.

La CFDT reste en tête, suivie de la CGT. La CFE-CGC poursuit sa progression, l'UNSA se développe sans franchir le seuil de représentativité, et SUD/Solidaires ne brise pas le plafond de verre malgré quelques percées. Des dynamiques à suivre, mais peu de surprises. Côté employeurs, le MEDEF conserve la première place, malgré une forte progression de la CPME en nombre d'adhérents, sans incidence majeure sur la pondération réelle liée aux effectifs salariés.

Derrière ces chiffres, une évolution structurelle : les organisations concentrent de plus en plus leurs moyens sur la quête de représentativité, devenue à la fois fin et moyen. Cette logique électorale tend à prendre le pas sur l'ancrage réel dans les entreprises et sur l'adhésion militante. Il est permis de regretter les élections prud'homales, qui structuraient un temps démocratique fort, aujourd'hui disparu, au profit d'une représentativité plus technique que vécue. Et si on reparlait d'adhésion(s) ?

Bonne lecture !



Retrouvez tous les numéros de la Lettre  
sur notre page Facebook



## Un accord collectif ne peut écarter les syndicats non représentatifs de moyens de communication syndicale

Pour rappel, l'usage des outils de communication internes à l'entreprise, tels que l'intranet ou la messagerie électronique, peut être encadré par un accord collectif d'entreprise. À défaut, la loi prévoit que les syndicats présents dans l'entreprise et remplissant certains critères (indépendance, respect des valeurs républicaines et constitution depuis au moins deux ans) peuvent mettre à disposition leurs publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise lorsqu'il existe (art. L. 2142-6 CT).

Par une décision du 12 mars 2025, la Cour de cassation est venue rappeler qu'un accord collectif ne pouvait limiter des moyens de communication syndicale aux seuls syndicats représentatifs. En effet, dans l'affaire soumise aux juges, deux accords collectifs réservaient l'accès aux moyens de communication électroniques aux seules organisations syndicales représentatives sur des sujets négociés dans le cadre de ces accords. Un syndicat non représentatif demandait la nullité des clauses incluses dans ces deux accords collectifs au motif que cela constituait une diffé-

rence de traitement injustifiée entre syndicats.

La cour d'appel a néanmoins débouté le syndicat demandeur en jugeant que la différence de traitement entre syndicats représentatifs et non représentatifs était justifiée par la participation des premiers aux négociations collectives.

La cour de cassation a cassé et annulé l'arrêt de la cour d'appel au visa du principe « d'égalité de traitement en matière de communication syndicale ». La haute juridiction rappelle en effet que « l'affichage et la diffusion des communications syndicales à l'intérieur de l'entreprise sont liés à la constitution par les organisations syndicales d'une section syndicale, laquelle n'est pas subordonnée à une condition de représentativité ». Aussi, des accords collectifs réservant cette possibilité aux seules organisations représentatives portent atteinte au principe d'égalité de traitement en matière de communication syndicale.

Cass. soc., 12 mars 2025, n°23-12.997 ▲

## Introduction d'une IA dans l'entreprise : le CSE doit être informé et consulté selon le TJ de Nanterre

À l'heure où l'intelligence artificielle (IA) se déploie massivement dans le monde du travail, se pose la question du rôle du CSE face à son introduction dans l'entreprise. Rappelons que le CSE doit être informé et consulté sur tout projet d'introduction de nouvelles technologies (art. L. 2312-8 CT). Par ailleurs, dans ce cadre, le CSE peut se faire assister d'un expert habilité (art. L. 2315-94 CT).

Le Tribunal Judiciaire de Nanterre a rendu récemment une décision inédite sur la question de savoir si l'IA s'entendait d'une nouvelle technologie et, partant, si son projet d'introduction dans l'entreprise devait être soumis à l'information et à la consultation préalable du CSE. En l'espèce, l'entreprise avait initié à titre « expérimental » l'introduction d'outils d'intelligence artificielle sans déclencher la procédure d'information-consultation du CSE lui incombant, considérant que celle-ci était facultative. Le CSE a assigné la société en demandant la suspension du projet d'application de l'intelligence artificielle jusqu'à ce que ce dernier ait rendu son avis. Le TJ de Nanterre a décidé d'ordonner la suspension du déploiement de ces nouvelles applications informatiques mettant en œuvre des procédés d'intelligence artificielle jusqu'à l'achèvement de la consultation du CSE, considérant que « leur déploiement anticipé, sans consultation du CSE, constituait (...) un trouble manifestement illicite ».

TJ Nanterre, 14 février 2025, n° 24/01457. ▲

## QPC

**La Question Prioritaire de Constitutionnalité est une question posée, à l'occasion d'une instance en cours devant une juridiction relevant du Conseil d'État ou de la Cour de cassation (sauf devant la Cour d'assises où la QPC peut être soulevée uniquement au cours de l'instruction, de l'appel ou de la cassation) par une partie sur la conformité à la Constitution d'une loi applicable au litige.**

## Désignation du RSS dans les entreprises de moins de 50 salariés : position de la Cour de cassation à l'occasion d'une QPC

La Cour de cassation a été saisie d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) à l'occasion d'un contentieux sur la désignation d'un salarié comme RSS. Le salarié, accompagné d'un syndicat (Fédération SUD énergie), a soulevé une QPC à l'occasion de la saisine du tribunal judiciaire par la société demandant l'annulation de la désignation dudit salarié.

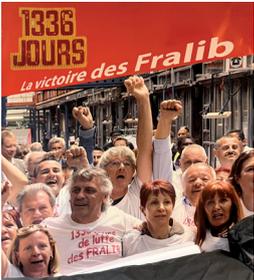
Le salarié a soutenu, par le biais de cette QPC, que les dispositions du code du travail imposant, dans les entreprises de moins de 50 salariés, la désignation d'un RSS parmi les membres de la délégation du personnel au CSE étaient contraires à la liberté syndicale et au principe de participation des travailleurs garantis par la Constitution.

La Cour de cassation n'a pas suivi cet avis en refusant de donner suite à cette QPC, considérant que les dispositions du code du travail en cause permettent « d'assurer la désignation de personnes disposant des moyens effectifs de défendre les intérêts des salariés dans l'entreprise », visant notamment le fait que le membre du CSE dispose d'un crédit d'heures de délégation pouvant servir au RSS, lequel en est dépourvu dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Cass. soc., 10 avril 2025, n°25-40.001 ▲

# SCOP-TI (ex-Fralib) : une lutte qui ne s'est jamais arrêtée

analyse



À Gémenos, près de Marseille, la coopérative ouvrière SCOP-TI porte depuis dix ans une vision audacieuse de transformation sociale. Issue d'un long combat militant des salariés et de leur syndicat CGT, cette ancienne usine de thé reprise par ses salarié-es est aujourd'hui l'un des arômes les plus puissants de l'économie alternative, grâce à l'action directe et l'exemplarité. Depuis 2014, la SCOP déploie une saveur rare dans le monde industriel : celle d'une entreprise autogérée, portée par des convictions profondes, un héritage de luttes et un goût affirmé pour la démocratie au travail. Elle jouit d'une forte solidarité au-delà du seul territoire de la CGT, avec des soutiens de SUD Solidaires également.

JULIEN G.

## UN PROJET ALTERNATIF À LA FERMETURE : L'EMPLOI COMME BOUSSOLE

Quand la multinationale décide, en 2010, de mettre un terme à la production sur le site de la Française d'Alimentation et de Boisson (Fralib), le Comité d'Entreprise et la CGT font le choix de résister. « Pas un boulon ne sortira de l'usine », déclare alors Olivier Leberquier, délégué syndical CGT. « Et pas un seul boulon n'est sorti », témoigne aujourd'hui Gérard Carzola, ancien secrétaire du CE. Tous deux sont « dirigeants » de SCOP-TI, infusant toujours leur énergie dans cette aventure coopérative née après 1 336 jours de lutte, réaffirmant leur attachement à une « autre façon de travailler », pour se réclamer d'une forme d'autogestion. SCOP-TI a toujours fait de l'emploi sa priorité stratégique, preuve de la robustesse de ce modèle.

## UNE COOPÉRATIVE OUVRIÈRE AUTOGÉRÉE, C'EST POSSIBLE

Chez SCOP-TI, chacun et chacune participe à l'élaboration du mélange collectif : les décisions ne sont pas imposées d'en haut, elles sont débattues, brassées et partagées. Conditions de travail, horaires, choix de production : tout est co-construit par les coopérateurs - contrairement à l'idée selon laquelle tout le monde serait « patron » dans une coopéra-

tive. L'image du directeur en blouse sur la ligne de production, main à la pâte, témoigne d'un bouquet inédit dans le monde du travail. Certes, tout n'est pas lisse : « Les décisions à prendre sont plus longues, c'est le temps de la démocratie... Souvent, on tergiverse, on débat, mais on avance ensemble ». Mais ici, on cultive le goût du temps long, où le chemin compte autant que le résultat. Dix ans plus tard, cette expérience militante est une véritable réussite tant d'un point de vue social qu'industriel, en conservant un taux de syndicalisation très élevé, la FNAF-CGT étant la seule force syndicale.

## ENGAGÉS SUR L'HUMAIN, ENGAGÉS SUR LE GOÛT

« Lors de l'annonce de la fermeture par le groupe, on a d'abord voulu récupérer la marque et l'outil de production : ce sont le patrimoine des travailleurs », rappellent les dirigeants de SCOP-TI. Une réappropriation des feuilles comme de l'outil, doublée d'un choix fort : privilégier la qualité, les ingrédients naturels, et les circuits courts. « On s'est inspirés de Lip : on produit, on vend, on se paye. On voulait faire la démonstration qu'on savait faire (...) Aujourd'hui, par exemple, on travaille avec le tilleul des Baronnies : il est à moins de 200 kilomètres d'ici, il est coupé sur place, il est cueilli, et transporté ici pour être mis en sachet et vendu aux consommateurs français. Le tilleul de Unilever, avant, venait d'Amérique du Sud ». On est bien loin des modèles standardisés et mondialisés. Ici, chaque thé raconte une histoire, un territoire, une éthique. Ce choix local permet de développer des emplois directs et indirects, tout en garantissant un bouquet d'arômes fidèles aux saisons et aux luttes.

**Chez SCOP-TI, tous participent à l'élaboration du collectif : les décisions ne sont pas imposées d'en haut, elles sont débattues, brassées et partagées.**



<https://www.1336.fr/>

● ● ●  
suite page 4

## SCOP-TI : une lutte qui ne s'est jamais arrêtée

JULIEN G.

● ● ●  
suite de la page 3

**Soutenir SCOP-TI, c'est participer à faire lever d'autres projets. Comme nous l'avons fait, nous vous invitons à commander un thé engagé, aux notes de dignité et de résistance.**

**1336 COOPÉRATIVE FRANÇAISE**

**Conventionnel**  
22 références de thés et d'infusions de grande qualité

**Boissons froides**  
3 boissons glacées savoureuses : Vous allez adorer notre Thé Vert Glacé Citron et fines écorces, notre Infusion Glacée aux fruits des Bois et celle aux fruits des tropiques

**Vrac qualité Premium**  
Une sélection de 17 variétés de thés et d'infusions en sachet Eco-Recharge

**Produits BIO et Eco-Responsable**  
12 références de thés et d'infusions de haute qualité et 100 % BIO

SANS AROME GARANTI ARTIFICIEL

### LES SYNDICATS ET CSE PEUVENT — ET DOIVENT — SOUTENIR

Trop d'initiatives ouvrières restent en friche, faute d'un soutien suffisant de notre propre camp social. Les déclarations, les bonnes intentions, c'est bien. Mais ici, l'acte militant, c'est la commande. En tant que syndicats, CSE, camarades, nous avons le pouvoir de donner du sens à nos achats. Et soutenir SCOP-TI, c'est participer à faire lever d'autres projets, dans un marché souvent contraint économiquement (jusqu'à la révolution, certes, mais il reste du travail !). Comme nous l'avons fait, nous vous invitons à commander un thé engagé, aux notes de dignité et de résistance. Le bon de commande est joint à cet article. Et pourquoi ne pas aller plus loin ? La force économique et politique des CSE et des syndicats dans l'économie sociale et solidaire pourrait-elle faire éclore

des salons CSE alternatifs, portés par les acteurs engagés ? Une piste à creuser. La suite au prochain numéro ! ■

#### TENIR, RÉSISTER, INFUSER L'AVENIR.

- Aller plus loin sur la lutte des Fralib : « Fralibres : 1336 jours de luttes », 2016, éditions le temps des cerises, ouvrage collectif.
- Se renseigner sur les SCOP et le modèle coopératif : l'Union Régional des SCOP : <https://www.les-scop.coop/>



## QUELLES SONT LES MODALITÉS DE L'APLD « REBOND » ?

Un nouveau dispositif d'activité partielle de longue durée « rebond », ou APLD-R, a vu le jour avec la loi de finances pour 2025. Ses modalités ont été définies par un décret du 14 avril 2025, lequel est en vigueur depuis le 16 avril 2025.

Ce dispositif alternatif à l'APLD classique, permet à une entreprise de réduire les horaires de travail de ses salariés dans la limite de 40 % de la durée légale ou conventionnelle de travail. Le salarié placé en APLD-R reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant au minimum à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés dans la limite de 70 % de 4,5 Smic. Cette indemnité est majorée à hauteur de 100 % de la rémunération antérieure nette du salarié pour les heures non-travaillées au cours desquelles le salarié réalise des actions de formation.

### Dans quel contexte ?

Les entreprises faisant face à une réduction d'activité durable du fait de la dégradation de la conjoncture et de l'augmentation du volume de restructurations et de défaillances d'entreprises, peuvent mettre en place ce dispositif en contrepartie d'engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

### Les modalités de mise en place

Ce dispositif d'APLD rebond est mis en place sous réserve de la conclusion d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, ou d'un accord collectif de branche étendu. Lorsque ce dispositif est prévu par un accord collectif de branche étendu, l'employeur peut le mettre en place en élaborant un document unilatéral conforme aux stipulations de l'accord de branche et après consultation du CSE s'il existe.

### Le contenu de l'accord collectif et du document unilatéral

L'accord collectif (d'établissement, d'entreprise ou de branche étendu) doit comporter un préambule avec les mentions suivantes :

- la présentation de la situation économique de la branche ou celle de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe justifiant une baisse d'activité ;
- les perspectives d'activité et, lorsqu'il s'agit d'un accord d'entreprise, les actions à engager afin d'assurer une activité garantissant leur pérennité ;
- les besoins de développement des compétences dans la branche ou dans l'établissement, l'entreprise ou le groupe au regard des perspectives d'activité identifiées.

Par ailleurs, l'accord collectif doit déterminer :

- la date de début et la durée d'application de l'APLD-R ;
- lorsqu'il s'agit d'un accord d'entreprise, le périmètre des établissements, activités et salariés auxquels s'applique le dispositif ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale, conventionnelle ou contractuelle ;
- les modalités d'information des organisations syndicales signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord, avec une périodicité d'au moins 3 mois ;
- les engagements de l'employeur en matière de maintien d'emploi et de formation professionnelle.

À côté, l'accord peut contenir des clauses facultatives telles que les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, ainsi que les mandataires sociaux et les actionnaires fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés placés dans l'APLD rebond pendant sa mise en œuvre ; les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs

congés payés et utilisent leur CPF...

Si le dispositif est mis en place par document unilatéral de l'employeur, alors ce dernier doit, en plus de respecter les stipulations de l'accord de branche étendu, en fixer les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'établissement ou de l'entreprise. Ce document doit également comporter les éléments figurant dans le préambule et les mentions obligatoires de l'accord collectif.

### Un engagement à ne procéder à aucun licenciement économique sur le périmètre concerné

Selon le ministère du travail, l'entreprise doit s'engager a minima à ne procéder à aucun licenciement économique pour motif économique pour l'ensemble des salariés inclus dans le périmètre de l'accord ou du document unilatéral pendant la durée d'application du dispositif.

#### À NOTER

*L'APLD rebond doit être validé ou homologué, selon qu'il s'agisse respectivement d'un accord collectif ou d'un document unilatéral, par le préfet du département où est implanté l'établissement concerné par la demande. La notification à l'employeur de la décision d'homologation ou de validation doit également être adressée au CSE lorsqu'il existe.*

*La durée de l'APLD rebond est de 6 mois à compter d'une date choisie par l'employeur et fixée par la décision de validation ou d'homologation. Cette durée peut être portée à 18 mois maximum consécutifs ou non sur une période de référence de 24 mois consécutifs, à la suite d'une ou plusieurs demandes d'autorisation.*

### Une question en suspens ?

Vous avez des questions relatives à l'exercice de vos mandats ? Regard Social accompagne et conseille les élus CSE et mandatés syndicaux dans leurs missions au quotidien. Contactez-nous à [accompagnement@regardsocial.fr](mailto:accompagnement@regardsocial.fr)

# BDESE, un enjeu devenu essentiel

AUTEUR

**Amine Ghenim**  
 Avocat

*La base de données économiques, sociales et environnementales a été envisagée à l'origine comme un document unique mis à la disposition des représentants des salariés et regroupant l'ensemble des informations devant leur être fournies pour pouvoir assumer leurs missions et prérogatives, notamment dans le cadre des procédures d'information et de consultation du CSE.*



## QU'EN EST-IL AUJOURD'HUI DANS LA RÉALITÉ ?

En pratique, nous sommes loin des objectifs et ambitions affichés lors de la négociation et de la conclusion de l'accord interprofessionnel de janvier 2013, repris pour l'essentiel dans la loi de 2013. Quand elles existent (et ce n'est pas encore le cas dans beaucoup d'entreprises), les BDESE sont davantage des sommes et des recueils d'informations et de documents difficilement exploitables pour les représentants des salariés et parfois même pour leurs experts ; ils ne permettent pas dans beaucoup de cas d'avoir une vision claire sur l'état réel de l'entreprise et ses perspectives.

Il s'agit souvent d'une somme de documents et d'informations remis progressivement, mais sans analyses croisées et sans explications sur les liens existants ou pouvant exister entre eux. Les BDESE sont davantage le cadre de stockage d'informations éparses que des bases de données véritablement.

En l'état, les textes législatifs et réglementaires régissant la mise en place de la BDESE ne prévoient pas la possibilité d'accéder à certaines informations alors même qu'elles sont essentielles à la compréhension de la situation de l'entreprise ou du Groupe. On peut citer à titre indicatif, l'absence d'indications sur les flux interentreprises (transferts de charges, prix de transfert, transferts d'actifs ...), sur les flux capitalistiques (augmentation ou réduction du capital, situations d'endettement artificiel utilisées parfois pour procéder à des licenciements collectifs pour motif économique totalement injustifiés, etc).

Si les dispositions légales permettent d'adapter par accord le contenu, les conditions de mises en place, et les modalités d'actualisation et d'accès à la BDESE, en pratique, cette négociation n'a été conduite et n'a débouché que dans très peu de cas ; et quand ce fut le cas, très rarement dans le sens d'un renforcement des droits à une information de qualité au profit des représentants des salariés.

## DES VIOLATIONS CONSTANTES DES OBLIGATIONS RELATIVES À LA BDESE PAR LES EMPLOYEURS

En violation des dispositions de l'article L 2312-28 du Code du Travail, les informations devant être communiquées aux CSE d'établissements dans le cadre de la

consultation sur le bilan social sont le plus souvent diluées parmi celles concernant l'entreprise, la rendant tout à fait formelle alors même qu'elle est essentielle. Souvent les actualisations et mises à jour de la BDESE ne sont pas portées le moment voulu à la connaissance des représentants des salariés.

Enfin, la confidentialité à laquelle sont dans certains cas soumis les représentants des salariés est souvent utilisée de manière abusive par les employeurs, notamment quand il s'agit d'informations sur les orientations stratégiques. Très peu de contentieux ont été initiés alors que les situations de violation par les employeurs de leurs obligations en la matière sont nombreuses et manifestes.

## UNE VÉRITABLE BATAILLE DOIT ÊTRE MENÉE PAR LES CSE POUR UNE BDESE CONFORME ET ACCESSIBLE

Il convient de rappeler que la BDESE est aujourd'hui la base des trois grandes consultations récurrentes prévues à l'article L 2312-17 du Code du Travail : orientations stratégiques de l'entreprise, situation économique et financière de l'entreprise et politique sociale et conditions de travail et emploi. La BDESE est donc devenue aujourd'hui le cadre d'enjeux essentiels pour pouvoir disposer d'informations suffisantes et de qualité permettant aux représentants des salariés d'assumer leurs prérogatives. Une véritable bataille doit être menée pour que les BDESE soient mises en place quand ce n'est pas encore le cas, et quand elles existent déjà pour qu'elles soient a minima conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et contiennent des informations présentées sous une forme intelligible et accessible avec notamment des commentaires et explications sur les liens existants entre elles. Les conditions d'accès et d'actualisation de la BDESE sont également un enjeu important ; l'accès à la BDESE doit être facilité aux représentants des salariés et à leur expert et les modalités et le rythme d'actualisation précisés. Le rôle des experts des CSE est décisif dans ce domaine.

Enfin, la consultation des CSE d'établissements sur le bilan social doit retrouver toute sa place en consacrant une place particulière dans la BDESE aux informations devant leur être communiquées dans ce cadre. ■

## RÔLE DE LA BDESE

*L'objectif à travers la mise en place progressive de la BDESE depuis la loi de modernisation de juin 2013, (devenue BDESE avec l'intégration de la dimension environnementale en 2022) était de fournir aux membres des CSE et délégués syndicaux une information de qualité et une vision claire de l'entreprise et de ses perspectives.*

## Faites labour pas la guerre !

**Les luttes rurales et écologiques sont présentes dans notre actualité sociale : ZAC de N.D des Landes (2011), contestation autoroute A69 (2025), Sainte Soline contre les « Bassines » (2023) pour le contrôle de l'eau, liaison ferroviaire transalpine Lyon-Turin (2023), enfouissement des déchets radioactifs à Bures sur Yvette (2024), défense de la forêt contre l'armée dans les Cévennes (2022), etc.**

Ces luttes se réfèrent le plus souvent à celle des années 1970 dans le causse du Larzac contre l'extension du camp militaire et qui, au bout de dix années de conflit fut victorieuse. Ses détails, un peu oubliés en 2025, ressurgissent grâce à une superbe BD dont le texte est celui de l'historien référence de cette lutte : Pierre Marie Terral accompagné par le dessinateur Sébastien Verdier. Débutée en 1971, cette lutte pour maintenir les paysans sur leurs terres n'a pu vaincre définitivement qu'avec l'élection présidentielle de 1981. Plusieurs rassemblements de 100.000 personnes (1973, 1974 et 2003) entre autres ont mobilisé les plus anciens de SUD Solidaires. Nous étions

parmi les bénévoles, noyés au milieu d'une foule solidaire avec les paysans et opposés à l'armée ; avec les ouvrières de LIP, celles de la ganterie locale et aussi solidaires avec les luttes des indépendantistes Kanak.

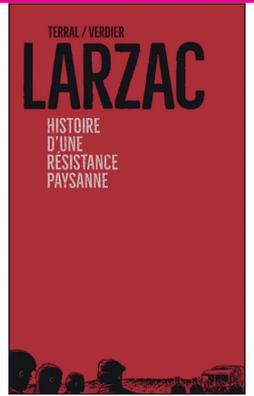
### Une BD bien construite et très complète sur la lutte de dix ans du Larzac

Le récit de la BD est construit comme un reportage avec des images des participants. Le dessin en noir et blanc est classique, précis et réaliste. Des photos de l'époque, parfois grisées, illustrent également la BD et une reproduction de la planche du dessinateur regretté, Cabu (assassiné), est reproduite d'après Charlie Hebdo de septembre

1975 (pp. 114-117).

Une introduction de José Bové et une postface de l'auteur, racontent le sens politique qu'aura pris le combat pour le Larzac. Toute la lutte de dix ans sans interruption se déroule sous le mot d'ordre « Gardarem Lo Larzac ». La BD est très bien construite et très complète. Pour en savoir encore davantage on peut lire « Larzac terre de lutte » du même auteur P.M Terral (2024, Privat éditions) ou bien plus ancien, visionner le DVD de Christian Rouaud « Tous au Larzac » produit en 2011. ✖

**Larzac, histoire d'une résistance paysanne :**  
Terral-Verdier, Dargaud, mars 2024, 176 pages, 23,50 €



## Critique radicale du travail

**L'auteur est sociologue du travail, autogestionnaire, féministe. Son ouvrage explore depuis 50 ans l'évolution du travail et des loisirs à travers une critique radicale des effets de la « Refondation sociale » du Medef au début des années 2000 sur nos conditions de vie et de travail.**

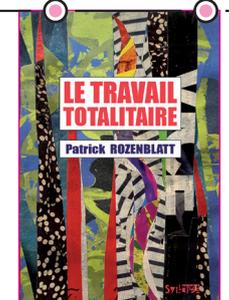
Emprise des technologies de communication et surveillance, « urgence » généralisée des délais et du travail qui engloutit la moindre parcelle de temps libre. Même dans l'intimité et dans les loisirs l'emprise du patronat est devenue un moyen de ne plus rompre avec l'implication du travail capitaliste. Ce nouvel ouvrage est la suite de l'analyse critique entreprise dans son livre précédent « Razzia sur le travail » chez le même éditeur sur les formes d'exploitation et de domination du capital. Pour des syndicalistes, on n'apprendra pas grand-chose sur l'augmentation des contrats précaires, l'intensification des cadences de travail, la chasse aux temps libres.

### La sphère privée phagocytée par le travail

L'intérêt vient plutôt de la liaison avec le travail à la maison sous toutes ses formes (en particulier le télétravail) et la dénonciation des loisirs imbéciles, formatés, qui participent à l'impossibilité d'un temps créateur et réellement libre. L'auteur fait référence à de nombreuses reprises à l'ouvrage de Paul Lafargue « Le Droit à la paresse » (1880) que l'écologiste Sandrine Rousseau avait défendu récemment. Patrick Rozenblatt conclut dans un point de vue autogestionnaire sur la défense des acquis des ouvrières de LIP (1973) et d'une citation de Charles Piaget. On peut être d'accord avec une grande partie des dénonciations de l'auteur malgré

une faiblesse de propositions alternatives. Surtout, il est déplorable pour un intellectuel qui vise un lectorat élargi d'employer un langage sociologique abstrait voire abscons (avec citations en anglais ou en latin non traduites par exemple) que peu de lecteurs auront le courage de continuer. En dépit de la recherche nouvelle de l'auteur, je ne conseille pas l'ouvrage qui par sa forme risque de rebuter et dissuader nos lecteurs de *Regard Social*. Un essai compliqué, intéressant sur le fond mais qui est trahi par la forme hermétique de son écriture. ✖

**Patrick Rozenblatt : Le travail totalitaire ;** Ed. Syllepse, 189 p., 20 €



# Droit à la formation des salariés et représentants du personnel

## CFESES

Chaque salarié a le droit jusqu'à 12 jours de Congé de Formation Économique, Sociale, Environnementale et Syndicale, avec un maintien de salaire intégral de l'employeur - comme les congés spécifiques CSE santé, sécurité et conditions de travail (SSCT) et CSE économique, bien que pris sur le contingent annuel du nombre de congés (art. L. 2145-1 à L. 2145-13 CT). L'employeur ne peut refuser ce congé que de manière motivée et sous un délai de huit jours. En cas de fonction d'animation, de responsabilités et de formation syndicale, 6 jours supplémentaires / an sont possibles.

Attention, tous les dépôts de congés doivent toujours être réalisés selon le modèle transmis et contre signature à l'entreprise en étant daté.

## CSE SSCT

Chaque délégué titulaire, suppléant et même représentant syndical au CSE a le droit de participer à une formation CSE santé, sécurité et conditions de travail à chaque mandat. Si la loi prévoit désormais, quelle que soit la taille de l'entreprise, 5 jours pour un premier mandat et 3 jours en cas de renouvellement (5 pour les membres des CSSCT des entreprises d'au moins 300 salariés), nous continuons de revendiquer la nécessité d'avoir 5 jours pour toutes et tous. Attention, cette formation n'est pas réservée aux membres de la commission (CSSCT) mais bel et bien à l'ensemble de délégués CSE : en effet, ces prérogatives relèvent toujours du CSE. Cette formation est à la charge totale de l'employeur (frais pédagogiques, repas et hébergement / transport si nécessaire).

## CSE ÉCONOMIQUE

Chaque délégué titulaire a droit à une formation économique sur une durée de 5 jours. Les suppléants et représentants syndicaux au CSE ont également la possibilité d'y participer, après validation/accord du CSE sur le budget dit de fonctionnement ou à défaut, via un CFESES standard. Fonctionnement et prérogatives économiques et sociales des CSE, organisation du travail, partage de la valeur ajoutée, réorganisations et restructurations de l'entreprise, licenciements collectifs, connaissances de base juridiques, comptables et économiques, pouvoir et contre-pouvoir, stratégie... les sujets abordés sont nombreux et centraux pour construire le rapport de force face à l'employeur.

Contact : [formation@regardsocial.fr](mailto:formation@regardsocial.fr)

## Le Puy du faux

LEI FENG

Comme l'indique en souriant le titre, l'ouvrage est une analyse historique précise des imprécisions, erreurs, affabulations que les spectateurs nombreux (deux millions chaque année) sont amenés à rencontrer dans le spectacle du « Puy du fou » de Philippe de Villiers.



Quatre chercheur-euses ont mené l'enquête en assistant au spectacle, historienne, spécialiste de la Rome antique, médiéviste, historien de la Révolution française et dix-neuviémiste. La première impression des chercheurs au spectacle est cependant favorable, ils reconnaissent que le spectacle est époustoufflant et que la promesse d'un grand spectacle est tenue. De Villiers, par ailleurs soutien de E. Zemmour, déclare que le spectacle n'a pas de vocation historique, que c'est seulement un divertissement populaire. La critique des historiens vise tout de même le sens de la représentation : l'essentiel, sans surprise, est la reprise, contre toute l'historiographie de l'existence d'un « génocide » vendéen (1793-1796). Si les massacres sont attestés dans cette guerre civile qui fit entre 170.000 et 200.000 victimes et beaucoup plus du côté non républicain, l'ensemble des historiens spécialistes

dénoncent le prétendu « crime génocidaire » affirmé par un seul historien controversé.

### Une représentation valorisant un « roman national » fantasmé au mépris de réalités historiques

Mais les chercheurs dénoncent aussi les anachronismes des moines mérovingiens, les erreurs chronologiques en évoquant Clovis ou Louis XIV, l'invention de notion (l'anneau « authentique » de Jeanne d'Arc), les vikings aux casques à cornes, le baptême de Clovis et le vase de Soissons, les Gaulois, en tenues d'Astérix, qu'ils avaient plusieurs siècles avant J. César (à cette époque ils sont largement romanisés), etc. Sur le fond c'est la reprise du « roman national » représentant de manière flatteuse la nation française avec des héros intrépides où le bon peuple est passif, fait la fête et se contente de danser et chanter. Les femmes sont invisibles

et le christianisme est la valeur centrale qui couvre toute la période. Il faut acquérir le livre pour davantage de détails impossibles à résumer. Le collectif à l'origine de ce livre doit faire face aujourd'hui à la vindicte des milieux conservateurs et réactionnaires, ce qui n'étonnera personne ! ✖

Florence Besson, Pauline Ducret, Guillaume Lancereau, Mathilde Larrère : *Le Puy du faux* ; Les Arènes, 2022, 193 P., 18 €

### Contributeurs

Directeur de publication :  
Dounia Benrebai  
Rédacteurs :  
Dounia Benrebai, Lei Feng,  
Julien G., Amine Gherim.  
Dessin : Lodi.  
Maquette : Gérard Leu

• 1, rue de Bruneval •  
• 76610 Le Havre •

### n° 13 – mai 2025

Éditeur et imprimeur :  
Institut de formation,  
d'études et d'éducation  
ouvrière. Trimestriel gratuit.  
Dépôt légal à publication.  
n° ISSN : 2826-7710.

ReGard  
sSocial