

# 1967 - 2007

## Les 40 ans de la participation

### Les Scop montrent la voie aux PME

Depuis 1967, les gouvernements s'emploient à développer la participation des salariés dans leur entreprise, sans parvenir à diffuser la participation aux résultats dans les PME. Un rapport du Sénat d'avril 2007 reconnaît pour la première fois l'avance du modèle coopératif français.

L'année 2007 marque les 40 ans de l'ordonnance votée le 17 août 1967 pour instaurer le droit des salariés à participer aux bénéfices de leur entreprise, avec obligation pour les entreprises de 100 salariés et plus (50 depuis 1990) de mettre en place un accord de participation. Cette ordonnance a été voulue par le Général de Gaulle, dans la continuité de l'instauration de l'intéressement en 1959, et en vue d'amorcer la mise en œuvre de sa grande idée : réconcilier le capital et le travail, et associer tous les travailleurs aux résultats et aux décisions de leur entreprise.

Ce que peu de gaullistes savent, y compris parmi les défenseurs de la participation, c'est le rôle décisif qu'ont joué les militants de la coopération de production dans la création de l'intéressement et de la participation. Anciens compagnons du Général lors de la résistance, des coopérateurs et militants socialistes comme Louis Vallon ou René Capitant l'ont suivi après la guerre. Ils ont forgé sa doctrine sociale et lutté pour faire aboutir la naissance de la participation aux bénéfices, malgré l'indifférence, voire l'hostilité, de l'entou-

rage du Général, à commencer par le premier Ministre de l'époque, Georges Pompidou, qui estimait qu'il fallait le dissuader et lui ouvrir les yeux pour ne pas donner suite à ces « billesvesées » et ces « idées fumeuses ». Le Général n'en avait cure et au contraire, voyait dans la participation aux bénéfices une première étape (voir page 18).

#### Des résultats mitigés

Le résultat quarante ans plus tard est à la mesure de l'incompréhension de l'époque : certes, 53 % des salariés perçoivent de la participation sur les bénéfices de

leur entreprise. Mais la moitié de ces salariés sont dans des entreprises de 1 000 personnes et plus de 90 % dans des entreprises de plus de 50 personnes, là où cela est obligatoire. A contrario, seuls 8,7 % des salariés des sociétés dans lesquelles le dispositif est facultatif bénéficient de la participation, de l'intéressement ou d'un plan d'épargne salariale (PEE, PEI, etc). Dans les entreprises de moins de 10 salariés, le chiffre tombe à 7 %.

Quant à l'actionnariat salarié, il commence à se développer, mais le phénomène est encore très récent, et seules quelques grandes sociétés l'ont réellement mis en œuvre, qu'elles soient non cotées comme Auchan, ou cotées comme la Société Générale, dont la presse a beaucoup parlé lorsque l'actionnariat salarié a permis d'éviter une prise de contrôle externe. Qui plus est, dans les grandes sociétés, l'actionnariat salarié est moins une mesure d'association du plus grand nombre aux décisions qu'une mesure de protectionnisme économique ou un instrument de compensation à la motivation existante pour le top management, comme l'illustre l'encouragement aux actions gratuites



*La Société Générale est l'un des groupes français où l'actionnariat salarié pèse le plus au capital. Mais c'est moins une mesure d'association du plus grand nombre aux décisions qu'une forme de protectionnisme contre les risques d'OPA hostiles.*

en substitut aux stock-options. Malgré de longs débats, la loi du 30 décembre 2006 laisse les promoteurs de la participation insatisfaits sur l'ambition de diffuser la participation dans les PME (1).

### Le rapport Gournac

C'est pourquoi dès avril 2007, Alain Gournac, sénateur des Yvelines, a présenté à Dominique de Villepin un rapport tout spécialement consacré à l'enjeu de la participation dans les petites entreprises. Constatant que le législateur avait eu raison de ne pas leur imposer la participation, le rapport élabore toute une réflexion pour imaginer les solutions alternatives. Auditionnée, la Fédération Nationale des Scop du BTP a rappelé l'enjeu de la distinction entre participation et intéressement, la pertinence de la formule de calcul de la participation et l'attachement des Scop à maintenir le blocage de la participation pendant 5 ans. Des prises de position partagées par d'autres acteurs économiques et qui conduisent le rapport à reformuler le principe de solidarité collective et de répartition équitable de la participation : « *Par construction, la participation doit être un système collectif. Certes nous savons tous que dans une entreprise "certains*

#### Participation au pouvoir

- Salariés associés majoritaires
- Vote sur la base « une personne = une voix »
- Taux de sociétariat 2006 : 85 % pour les salariés présents depuis plus de 2 ans
- Capital social moyen / salarié en 2005 : 7 428 €

#### Participation à l'avoir

- Part travail 2005 (participation & intéressement) : 2 100 € / salarié
- Participation accumulée en 2005 : 3900 € /salarié
- Part du résultat consacré à la rémunération du capital : 12 % en 2005
- Rendement moyen du capital : 8 %

#### Participation au savoir

- Formation gestionnaire et animation coopérative
- Présence aux assemblées générales, représentation à la direction
- Droit à la parole et instances d'information non statutaires



Le rapport du sénateur Alain Gournac met en avant la valeur ajoutée du modèle coopératif pour l'émancipation professionnelle et la santé au travail.

*tirent plus que d'autres". Mais que feraient vraiment "ceux qui tirent plus" s'ils étaient seuls ? »* Fait nouveau : le rapport Gournac, en s'intéressant aussi aux liens entre management participatif et santé au travail, marque une première reconnaissance écrite pour le modèle Scop. Il s'appuie sur une enquête (2) qui indique que « *les médecins spécialisés en environnement au travail sont unanimes à établir une relation progressive entre le degré d'autoritarisme de la direction et la propension de l'entreprise à devenir un terrain propice aux pathologies ; et inversement, pour les établisse-*

*ments qui bénéficient d'une ouverture au dialogue social et qui s'approchent au plus près d'une culture de relations participatives, au nombre desquelles figurent les coopératives. »* Plus loin encore : « *En s'approchant du modèle de l'entreprise sociale caractérisée, par une forte dimension de responsabilité sociale et une intense participation des salariés à la vie de l'entreprise, les probabilités de pathologies s'en trouvent minorées... En ce sens, tous les acteurs apparentés à l'économie sociale et coopérative, voire les nouveaux modèles de PME participatives trouveraient là matière à se positionner en acteur de référence et en expérimentateur privilégié. Au nom d'un mieux-disant social, ces*

### « Participer aux décisions, c'est très motivant. Surtout pour les jeunes qui entrent. »

#### ■ CORDM

Scop de fabrication d'engrenages, située à Verdun (Meuse).

- Création en Scop : 1982
- 71 salariés
- Sociétariat : 100 % d'associés après deux ans de présence
- Chiffre d'affaires : 12 millions d'€
- Résultat avant impôt : 1 200 000 €
- Contact :  
tél. : 03 29 84 33 89,  
site : www.cordm.com

« *Nous diffusons à tout nouveau salarié associé un dossier d'information sur ce qu'est une Scop, notre mode de fonction-*

*nement, et l'explication de nos statuts, dans le respect de la norme Iso 9 000 que nous avons obtenue, »* explique Dominique Périnel, le PDG. « *Nous ne leur demandons aucun apport initial. Nous majorons leur salaire afin de pouvoir en prélever 5% qui viendront abonder le capital social, ce dans une limite de deux mois de salaire. »* Par ailleurs, 50 % des bénéfices sont consacrés à la participation, qui est versée également à tous les salariés, quel que soit l'ancienneté ou le salaire. Cette participation est automatiquement remontée au capital social de la coopérative, et y reste pendant dix ans, au bout desquels le capital est remboursé : « *cette*

*remontée au capital est impérative car nous sommes dans un métier industriel qui nécessite régulièrement de lourds investissements »*. CORDM disposait fin 2006 d'un capital social de 2 millions d'€, soit 15 000 € par salarié, et de 7,7 millions d'€ de fonds propres, grâce aux réserves accumulées. Au-delà de l'aspect financier, « *tout le monde peut poser des questions et demander des explications sur les projets, que ce soit en assemblée générale ou en dehors. Comprendre nos objectifs, nos investissements matériels et humains, et pouvoir en débattre, c'est très motivant, surtout pour les jeunes qui entrent. »*

P.L.

## Manager autrement accroît la productivité

### ■ Macoretz

Scop du bâtiment, spécialisée dans la maison (traditionnel, ossature bois, éco-construction), située à Saint-Père-du-Retz (Loire-Atlantique).

- Création en Scop : 1986
- 110 salariés, 70 sociétaires
- Chiffre d'affaires : 9 millions d'€
- Résultat avant impôt : 800 000 €
- Contact :  
tél. : 02 40 21 82 90,  
site : www.macoretz.com

« Le premier outil coopératif est la charte de Macoretz. Elle définit nos valeurs et notre stratégie, explique Serge Boureau, PDG de la Scop. Notre charte actuelle, un document de cinq pages, va vivre jusqu'en 2009. Nous avons prévu de commencer début 2008 à réécrire le projet qui nous unit collectivement. C'est le cap de référence qui guide

l'équipe. » Au quotidien, Macoretz pratique la démocratie participative. Pour la faire vivre, la coopérative consacre 3 % de sa masse salariale à la formation. Outre la formation technique systématique, Macoretz assure des formations coopératives internes avec des temps forts sur la participation, l'intéressement, le statut Scop. Il y a également des formations spécifiques au conseil d'administration et la vingtaine de tuteurs reçoivent chacun 3 jours de formation afin de pouvoir former les nouveaux entrants. Les formations proposées par le mouvement Scop permettent par ailleurs d'échanger avec d'autres coopératives. L'entreprise réunit cinq à six assemblées générales par an avec tous les associés. « Nous avons aussi des réunions dans chacun de nos quatre secteurs métiers. Ces quatre secteurs travaillent aussi en commissions par



projet. Toutes ces instances se tiennent hors des 35 heures hebdomadaires. C'est un choix d'implication de chacun des associés qui en tant que tels, sont rémunérés 16 € de l'heure. Le résultat est sans discussion : nous progressons à tous niveaux chaque année, notre résultat varie de 6 à 9 % du chiffre d'affaires, les salaires sont 4 % au dessus des accords paritaires. »

P.L.

entreprises apparaîtraient en position de se prévaloir d'un apport original et exemplaire au bien commun. »

### Une reconnaissance officielle

Cette reconnaissance par le rapport Gournac du modèle de la participation coopérative propre aux Scop est nouvelle. Certes, Gérard Larcher, ancien ministre délégué au Travail et à l'Emploi dans le précédent gouvernement de Dominique

de Villepin, déclarait en février 2005 : « Le statut de coopérative constitue la forme la plus aboutie de la participation des salariés. ». Mais c'était dans les colonnes de *Participer*, en dialogue avec les coopératives. De même, Nicolas Sarkozy, lorsqu'il était candidat à la présidentielle, a pris des engagements clairement favorables aux Scop. Mais c'était également en réponse aux sollicitations de la CG Scop. Le rapport Gournac marque donc une

première reconnaissance officielle de l'Etat pour la promotion des Scop, sans que celles-ci le sollicitent. Le signe d'un changement d'époque ?

PIERRE LIRET

(1) Voir *Participer* N° 620 novembre/décembre 2006.

(2) Enquête conduite par deux chercheurs, Patrick Guiol et Jorge Munoz, pour le CNRS et le ministère délégué à la Recherche et aux Nouvelles Technologies, dont les résultats, publiés en avril 2006, font l'objet d'une synthèse dans la *Recma*, revue internationale de l'économie sociale, mai 2007, 100 p., 18,30 €.

## De 10 000 € à 20 000 € en plus pour chaque salarié en 2006

### ■ Loreki

Scop de production de terreaux horticoles et de recyclage de déchets verts et matières organiques, située à Itxassou (Pyrénées-Atlantiques).

- Création en Scop : 1985
- 19 salariés, 18 sociétaires
- Chiffre d'affaires : 2 millions d'€
- Résultat net : 330 000 €
- Contact :  
tél. : 05 59 29 23 63,  
site : www.loreki.fr

10 000 € en 2006 : c'est la somme moyenne qu'a touché un salarié de Loreki en participation aux bénéfices. Une année qui s'inscrit dans une moyenne déjà avantageuse de 6 à 8 000 € de participation par salarié chaque année, nette de cotisations sociales et d'impôt.

A Loreki, cette participation est répartie proportionnellement au temps de travail, modulée par un coefficient d'ancienneté plafonné à 2 jusqu'à 4 ans de présence. La Scop s'inscrit dans l'esprit coopératif qui ristourne les excédents équitablement plutôt qu'au prorata du capital et du salaire. Cette participation est transformée en capital social pour atteindre 6 mois de salaire net dans un délai de 2 ans. Loreki verse aussi des dividendes élevés, soit chaque année 15 à 18 % du capital social, et qui concerne tous les salariés puisque tous doivent présenter leur candidature au sociétariat à partir de 6 mois de présence. Enfin, Loreki verse de l'intéressement jusqu'au plafond légal qui est de 20 % du salaire brut, soit de 3 000 à 6 000 € par personne. Selon le salaire, le capital social et l'ancienneté coopérative, c'est donc pas moins de



10 000 à 20 000 € qu'a perçu en 2006 chaque membre de la coopérative Loreki en plus de son salaire. Combien de PME non coopératives de 19 personnes peuvent en dire autant ?

P.L.

# La coopération à la source de la participation

On sait peu que la participation a été nourrie depuis le début par des militants socialistes de la coopération de production. Retour sur les débuts de la participation.

Louis Vallon, ancien militant socialiste ou René Capitant, chargé de mission au cabinet de Léon Blum en 1936, rejoignent le Général de Gaulle pendant la deuxième guerre mondiale et furent à son cabinet à la Libération. A leur contact, l'ambition réformatrice du Général s'enrichit de la grande tradition utopiste des philosophes socialistes du XIX<sup>e</sup> siècle, avec notamment un discours fondateur à Strasbourg le 7 avril 1947. Les gaullistes de gauche, soucieux de faire aboutir « la participation directe des salariés aux résultats, au capital et aux responsabilités », sont peu nombreux. Mais ils sont déterminés et ont un accès direct auprès du Général qui leur prête toujours une oreille attentive. Les gaullistes de gauche constituent le poil à gratter permanent de la majorité. « *Ce sont mes meilleures bouteilles*, dira d'eux le Général, *mais j'en ai peu* ». L'indépendance nationale et la « société participative » sont les thèmes de prédilection de ces agitateurs d'idées.

## Rendre la dignité aux salariés

Le 11 juillet 1962, le Général de Gaulle s'entretient avec Alain Peyrefitte : « *C'est bon que tous les français aient*

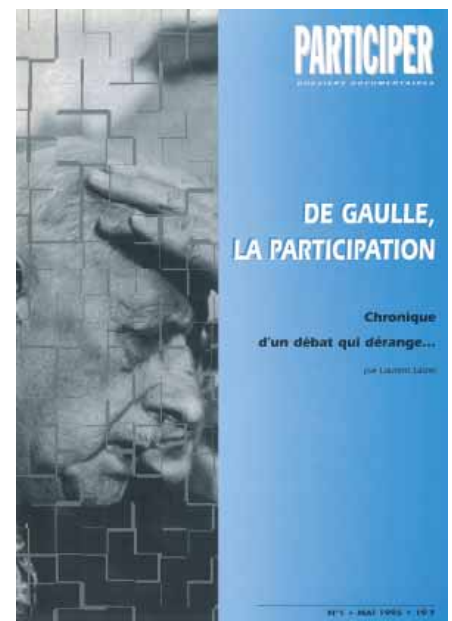


Contrairement au Général de Gaulle, Georges Pompidou, premier Ministre en 1967, n'a jamais cru aux vertus de la participation des salariés aux décisions de l'entreprise.

*un travail. Mais ça ne suffit pas. Il faut aussi qu'ils s'épanouissent dans leur travail. Ce n'est pas le cas. Il faut trouver une troisième voie : la participation et la planification. La participation, parce qu'elle doit associer les travailleurs à la marche de l'entreprise, leur rendre une dignité que le capitalisme leur enlève ; la planification parce qu'elle permet de corriger les erreurs du marché qui est aveugle si on en perd complètement le contrôle.* » Le 13 décembre 1962, Alain Peyrefitte s'entretient cette fois avec le premier ministre Georges Pompidou : « *Capitant, Vallon et tutti quanti, ce sont des gens fumeux. Il n'y a rien à en tirer. Malheureusement, ils ont farci la tête du Général de leurs rêveries. Il faut mettre le Général à l'abri de ces billevesées.* »

## Des salariés copropriétaires de leur entreprise

Avec l'adoption de l'amendement Vallon (article 33), la loi du 12 juillet 1965 sur la réforme de la fiscalité des entreprises comporte une disposition prescrivant au gouvernement de déposer avant le 1<sup>er</sup> mai 1966 un projet de loi « définissant les modalités selon lesquelles seront reconnus et garantis les droits des salariés sur l'accroissement des valeurs d'actif des entreprises dû à l'autofinancement ». Sous une apparence technique se dévoile une réforme capitale qui reconnaît que l'épargne des entreprises – source de l'autofinancement – est constituée par l'épargne des salariés et par celle des actionnaires de sorte que l'accroissement des valeurs d'actif qui en résulte appartient aux deux conjointement. Antoine Antoni, secrétaire général de la Confédération générale des Scop de l'époque, se félicite de l'adoption de cet amendement



car « *qu'il s'agisse de l'obligation ou de la faculté créées par l'article 33, la position des coopératives de production ne peut guère être différente : transformer les travailleurs en cogestionnaires et copropriétaires, c'est notre finalité* ».

Le 18 août 1967, le Journal Officiel publie trois ordonnances dont l'une pose le principe de l'intéressement des salariés aux fruits de l'expansion. Les entreprises de plus de 100 salariés devront désormais dégager chaque année une réserve spéciale de participation, bloquée cinq ans, calculée à partir du bénéfice fiscal.

LAURENT LASNE

### Pour en savoir +

Ce texte est extrait du dossier documentaire de *Participer* N° 1 : « De Gaulle, la participation », mai 1995, 26 pages, 5 € frais de port inclus. Disponible sur commande aux éditions Scop Edit, 37 rue Jean Leclaire, 75017 Paris ou sur [www.scop.coop](http://www.scop.coop)