

Un prix du lait en trompe l'œil !

La conjoncture laitière est pourtant bonne ! Le prix français du beurre a entamé sa remontée début 2013, après être resté sous le niveau de 2011 quasiment toute l'année 2012.

En effet, en avril 2013, le prix français du beurre atteint 3,377 € la tonne. Quant au cours français de la poudre de lait écrémé, qui a subi un creux au mois de mai 2012, il ne cesse également de remonter. Il atteint 3,023 € la tonne en avril 2013, en hausse de près de 50 % par rapport au même mois de 2012.

Les éleveurs veulent un juste prix pour leur lait !

La CR et l'OPL soulignent que contre toute attente ces mouvements de prix ne se répercutent pas à la production au désespoir des producteurs.

Par ailleurs, ces évolutions s'inscrivent dans un contexte de renchérissement du coût de l'aliment financièrement asphyxiant pour les éleveurs. Les Allemands sont, eux, plus réactifs puisque le prix de leur lait s'est fortement redressé.

Un serpent qui se mord la queue...

La firme Lactalis estime qu'elle ne pourra pas suivre les indicateurs interprofessionnels du CNIEL tant qu'elle ne pourra pas répercuter la hausse des cours mondiaux à la grande distribution, et les coopératives laitières lui emboîtent évidemment le pas.

La CR et l'OPL dénoncent une prise en otage des éleveurs ! En soustrayant du prix payé, les 30 € de saisonnalité et les 25 € du médiateur, le prix réel payé à l'éleveur n'est que de 315 €. L'embellie sur le marché du lait est donc captée par d'autres intermédiaires et cela est intolérable !

Plus d'infos

www.coordinationrurale.fr/coordination-rurale-cr-bretagne.html

La Laborieuse, 107 ans de coopération !

Le jour est à peine levé en cette matinée automnale que l'activité bat déjà son plein à la Laborieuse. Dès l'aube, les véhicules de cette entreprise de peinture sont affairés, le matériel préparé. Tous les salariés (peintres, comptable, gérant...) sont sur le pont. Des salariés, qui, ici, participent activement à la vie de l'entreprise. Car la Laborieuse est, outre l'une des plus anciennes entreprises morlaisiennes, une Société coopérative et participative (Scop). Les 11 salariés-sociétaires ont investi financièrement dans la structure. « *Chaque nouvel arrivant doit faire sa demande au bout de 2 années de présence* » précise Francis Fourestier, président-directeur de la Laborieuse depuis 1997, et qui laisse sa place cette année. « *C'est inscrit dans nos statuts, poursuit-il. La candidature des nouveaux sociétaires est présentée lors de l'Assemblée générale et soumise au vote* ». Et, de fait, chaque salarié possède une voix dans la coopérative. Le gérant est également élu par les sociétaires.

« Une grande prise de responsabilité »

Ce système est différent de celui des entreprises traditionnelles. Il semble apprécié par les peintres de la Laborieuse, qui s'affairent autour des établis. Jacques et Yannick, 25 ans de boîte chacun, y trouvent visiblement leur compte. « *Ici, on devine tout de suite que l'on travaille pour nous-même* », souligne Jacques, qui a travaillé également neuf années chez un artisan. « *La scop, c'est comme une famille !,*

renchérit Yannick. Où chacun gère son chantier ! ».

Bernard, un de leurs collègues, est de son côté en train de peindre des portes de meubles. Armé de son pinceau, il évoque son arrivée à la Laborieuse : *« il y a sept ans, après être passé à la fois par des entreprises de taille plus importante et des artisans ».* Il peut aisément faire le comparatif entre les deux mondes. *« J'observe une prise de responsabilité plus grande »*, relève-t-il. Des inconvénients ? *« Non. Même si parfois, c'est peut-être plus compliqué que dans une entreprise traditionnelle, car on est plus impliqué. Mais ça reste passionnant ! ».*

Tout le monde est investi d'une mission

Du côté des services administratifs, Rachel et Corinne jonglent avec les chiffres et les devis. Corinne, arrivée en tant que comptable, est désormais la nouvelle gérante de la Laborieuse. Une montée en grade qui ne l'effraie pas, car elle se sait bien entourée. *« D'ici un an ou deux, je reprendrai le poste de Francis Fourestier entièrement. Pour le moment, on est vraiment dans la période de transition »*, précise-t-elle. Ce qui ferait la richesse d'une Scop ? C'est avant tout la possibilité de dialoguer. *« Chaque sociétaire a son mot à dire dans l'entreprise, ce qui permet à tout le monde de se sentir investi d'une mission, de ne pas se cantonner à une tâche précise. Et c'est extrêmement important, gratifiant, de savoir que l'on travaille pour soi ! »*, souligne Corinne. Et financièrement ? *« C'est vrai que dans une entreprise classique d'une quinzaine de salariés, il y a moins de participation et de reversements de dividendes comme on peut le faire ici »*, concède la salariée, car les sociétaires ont la possibilité de bénéficier d'une redistribution des éventuels bénéfices en fin d'année. *« Quant aux écarts salariaux, ils sont moins importants qu'ailleurs ».* Les coopératives seraient-elles alors une des réponses à la crise en matière de gouvernance et de répartition des richesses ? *« On voit bien qu'au regard du contexte difficile, elles peuvent devenir une valeur refuge »*, conclut Francis Fourestier, qui

souhaite que la longue histoire de la Laborieuse se poursuive encore...pendant une autre centaine d'années !

Qu'est-ce qu'un sociétaire ?

Dans les Scop, les salariés peuvent être sociétaires, c'est-à-dire qu'ils prennent part au capital de l'entreprise, en apportant une somme d'argent définie. Ils détiennent au moins 51 % du capital, et représentent 65 % des voix. Un associé est égal à une voix. L'élection du dirigeant se fait par les sociétaires. Ils touchent également au minimum 25 % des bénéfices réalisés par la Scop.

Le gérant dans une Scop

Le dirigeant d'une Scop est élu par les salariés-sociétaires. Il bénéficie du statut de salarié, et n'est pas seul à la tête de l'entreprise, mais est entouré des autres salariés-sociétaires. Dans une majorité de cas, la caution personnelle du dirigeant n'est pas à apporter lors du plan de financement.

[Accéder à l'article en version PDF](#)

Plus d'infos

www.lalaborieuse.com

contact@adessdupaysdemorlaix.org

Ils ont repris leur entreprise en Scop

Dans le bâtiment jaune de l'agence de communication Appaloosa, l'ambiance est studieuse en cet après-midi pluvieuse. Pas un bruit. Chacun vaque à ses occupations : les directeurs artistiques sont penchés sur leurs ordinateurs dans le grand open-space, tandis que les chefs de projet préparent leur réunion avec Bertrand Le Coq, le gérant de la Société coopérative et participative (Scop).

C'est lui qui, avec son collègue Olivier Lemaire, a repris la suite des activités de l'agence fin 2009. *« Le patron partait en retraite, explique le dirigeant. Nous lui avons alors proposé de reprendre l'agence, mais sous forme de Scop. Le principe, basé sur la coopération, nous intéressait. Nous voulions que les salariés puissent devenir associés, et puissent prendre part au capital de l'entreprise »*, précise-t-il.

C'est là le socle d'une Scop : les salariés sont « sociétaires » et détiennent au moins 51 % du capital de l'entreprise. De deux salariés-sociétaires, ils sont passés à six, sur les huit salariés que compte aujourd'hui Appaloosa. *« Ici, nous avons choisi de ne pas obliger les employés à investir dans la Scop »*, commente Bertrand Le Coq. Quand un salarié décide de s'engager en tant qu'associé, il faut qu'il apporte 5 % de son salaire annuel brut dans le capital de l'entreprise, avec un

montant plancher de 10 000 euros.

Un fonctionnement équitable

Un fonctionnement différent des entreprises classiques, mais que semble apprécier le gérant, élu pour 4 ans par ses pairs à la tête de la structure. *« Je n'y vois que des avantages, affirme-t-il. Travailler dans une Scop est positif. Les salariés sont très motivés, très impliqués. Il y a beaucoup d'échanges entre nous ».*

Même son de cloche du côté de l'open-space, où travaille Olivier Lemaire, l'associé de Bertrand Le Coq qui a repris l'agence de communication en 2009. *« Partager le travail, et le résultat de ce travail, nous semblait évident. Même si l'agence reste soumise à un objectif de rentabilité, il y a un fonctionnement spécifique : nous nous réunissons régulièrement dans l'année pour prendre des décisions tous ensemble, notamment en ce qui concerne le partage des bénéfices. Nous sommes ici dans un fonctionnement équitable, ce qui n'est pas forcément le cas dans les entreprises classiques »,* développe-t-il.

Alain, directeur artistique chargé des projets « web », assis non loin devant son ordinateur, approuve également. Arrivé depuis quelques jours chez Appaloosa, il affirme que le fonctionnement *« a été un facteur déterminant dans son choix de venir ici. Il y a une implication, une responsabilisation, qui me plaisent beaucoup »*, poursuit-il. Des ingrédients nécessaires à la bonne poursuite des activités, selon Bertrand Le Coq. Et le gérant de conclure : *« je pense que le modèle coopératif est fait pour durer ! ».*

Les enjeux d'une transmission en Scop aux salariés

La transmission d'une entreprise en Scop peut s'avérer être une bonne solution pour faire perdurer l'activité, lors du départ en retraite du fondateur par exemple. Ce système permet ainsi aux salariés de poursuivre leur activité et conservant leur emploi sur un même site de production.

Les enjeux d'une transmission en Scop pour le dirigeant

Transmettre son entreprise à ses salariés via une Scop est une solution idéale pour les structures qui, de par leur taille, leur localisation, leur rentabilité, auraient eu des difficultés à trouver un repreneur rapidement et facilement. Le cédant peut également se retirer progressivement de l'entreprise, ce qui évite une rupture trop brutale.

[Accéder à la version PDF de l'article](#)

Plus d'infos

www.appaloosa.fr

[contact\[AT\]adessdupaysdemorlaix.org](mailto:contact@adessdupaysdemorlaix.org)