

Une SCOP ? ça marche !

une Société Coopérative Ouvrière de Production «L'AVENIR DES OCM» DE NIORT

L'entrée dans la vie professionnelle fait peur. Non seulement les chances de trouver un emploi correspondant à sa formation sont sérieusement compromises en cette période de chômage intense mais l'entreprise est rarement un lieu d'épanouissement et de fraternité. À la majorité des exécutants passifs, de l'O.S. aux techniciens et cadres supérieurs, qui ne songent qu'à quitter le lieu de travail au plus vite après avoir empoché le salaire contre lequel ils monnaient leur force de travail, s'oppose la minorité des patrons et gros actionnaires, décideurs, personnages de pouvoir bien décidés à le garder et à maintenir les différences de salaire.

Bien étonné celui qui apprend que tout près de chez lui, il existe des entreprises toutes différentes, créées par des travailleurs de tous niveaux, qui y investissent leur temps, leur argent, y trouvent profit et plaisir, possèdent leur entreprise au sens propre du terme, la gèrent coopérativement et décident eux-mêmes et, de surcroît, aiment profondément ce qu'ils font... C'est à cette enquête passionnante que l'auteur et deux jeunes reporters, Céline et Nathalie, nous convient, au cœur de la région Poitou-Charentes, berceau des mutuelles et de la vie coopérative, dans une COP, «L'Avenir des OCM» de Niort, tout aussi remarquable par sa modestie que par sa réussite. Une belle aventure humaine.



MOTS-CLÉS

-Actionnaire, association, Auberges de Jeunesse, autogestion, communauté, coopérative, démocratie, économie, emploi, mutuelle, participation, patron, profit, salaire, Scop, syndicat, sociétaire, travailleur

SOMMAIRE

LE PASSÉ DE «L'AVENIR»

- Des risques calculés
- Réaliser l'utopie
- En terrain coopératif
- Bâtir « l'Avenir »
- Une longue marche... des résultats
- Deux adolescentes visitent «L'Avenir» (1985)
- L'appétit d'une usine
- Pour mieux comprendre
- Au domaine des machines
- Une menuiserie d'avenir

ENTRETIEN AVEC LE RESPONSABLE

- De la coopération formelle au débat de fond
- Une participation effective
- Des travailleurs associés
- S'exprimer
- Sociétaires et auxiliaires
- Refus de la spéculation
- Une conscience collective
- Une éducation coopérative
- L'information circule
- Un climat
- Salaire et qualification
- Rôle des syndicats
- Face à la crise
- La politique
- Une réelle démocratie

OUVERTURES

- Les SCOP de la région Poitou-Charente
- Et demain ?

Auteur : Le reportage **UNE SCOP ÇA MARCHE –«L'AVENIR DES OCM» DE NIORT** a été conçu par Pierre ROY aidé de Céline et Nathalie du lycée F.Mauriac de Bordeaux (Gironde)

Collaborateurs : Paul BADIN, Jacques BRUNET, Roger FAVRY, Michel PILORGET et leurs classes ainsi que Jean-Yves CHEVALIER et Geneviève LEGRAND

Coordination générale du Chantier BT2 : Paul Badin

maquette A.D.

août 2007 : ACTUALITÉ DES SCOP

Pour aller plus loin, on pourra rechercher des informations sur ces quelques SCOP :

L'Orchestre Colonne (<http://www.orchestrecolonne.fr>)

L'entreprise Éthiquable, qui distribue des produits issus du commerce équitable

le mensuel Alternatives économiques

l'Orchestre de chambre de Toulouse

A consulter aussi, ce "site des SCOP" : <http://www.scop.coop/>

LE PASSÉ DE «L'AVENIR»

1950, à Niort, les vingt-cinq menuisiers d'une entreprise - dont le siège est à Paris - reçoivent leur avis de licenciement¹. Que faire?

Pourtant, il y aurait du travail ! Le bâtiment va ! Alors?

Parmi les vingt-cinq licenciés, chacun cherche sa solution. Le «*chacun pour soi*» va jouer de façon majoritaire: les uns offrent leur force de travail à de nouveaux patrons, les autres se reconvertissent dans une autre forme d'activité, d'autres recherchent leur autonomie en essayant de devenir travailleurs indépendants, d'autres, enfin, vont tirer les leçons de ce qu'ils viennent de subir et tenter de prendre en main leur propre destin professionnel.

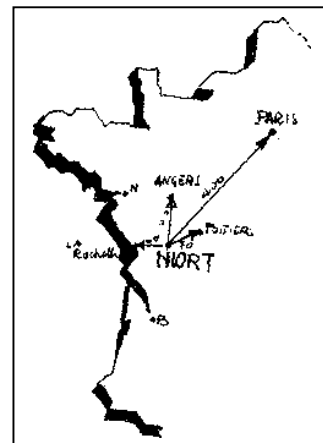
Ils sont neuf à réfléchir à une solution originale et à se tourner résolument vers l'avenir.

La société parisienne n'apporte pas à sa succursale niortaise l'appui nécessaire ; si les commandes se maintiennent sur le plan local, c'est grâce au sérieux, à la qualité du travail fourni par les ouvriers et grâce à l'initiative du chef d'équipe quelque peu livré à lui-même.

Cette sorte d'autonomie (dans le délaissement) les amène à penser que ce qu'ils ont réussi à maintenir pour une société, ils pourraient bien le faire fonctionner eux-mêmes, pour eux-mêmes, pour sauvegarder leur propre subsistance.

Pour ce faire, **ils vont opter pour une solution coopérative.**

Quand on décide ainsi de coopérer, d'agir ensemble, de mettre tant de choses en commun, ce n'est pas à la légère et la suite nous montrera qu'ils le font avec gravité, détermination et réflexion,



Il faut bien souligner qu'il s'agit d'un choix délibéré en des années où le chômage ne sévit pas.

Il n'est nullement question de ces solutions de dernier recours vers lesquelles on peut se réfugier (parfois avec une préparation insuffisante) en période de crise. Les compagnons concernés, connus et appréciés, auraient sans difficulté retrouvé du travail comme leurs autres camarades licenciés, tout comme ils auraient fort bien pu créer leur propre entreprise sous les formes classiques de l'économie actuelle.

A PROPOS DE CE TABLEAU

Des lecteurs s'interrogent sur les «*déficits de gestion*» et se demandent «*qui assume les risques?*» Essayez de compléter ce tableau par ces deux lignes pour les trois secteurs. En fin de brochure, une possibilité de réponse est proposée.

	SECTEUR PRIVÉ	SECTEUR PUBLIC	SECTEUR COOPÉRATIF
PROPRIÉTÉ des moyens de production	PATRON ou ACTIONNAIRES extérieurs	ÉTAT	TRAVAILLEURS associés
GESTION		Fonctionnaires	TRAVAILLEURS associés
EXCÉDENTS de gestion		ÉTAT	TOUS LES TRAVAILLEURS

DES RISQUES CALCULÉS

Ils sont neuf à s'apprécier mutuellement, conscients de leur qualification professionnelle, désireux par-dessus tout de ne plus se trouver, producteurs impuissants, soumis aux décisions arbitraires de patrons sans visage. Ils veulent profiter à part entière du fruit de leur travail, s'assurer collectivement la garantie de l'emploi, de meilleures conditions de travail et de vie en commun, en se donnant des possibilités d'épanouissement professionnel et humain. Tout cela en s'appêtant à en assumer les risques. Mais les risques, n'est-ce pas toujours le travailleur qui les court

Dans les années 50-60, de nombreuses expériences communautaires ont été tentées ; combien ont réussi ?

Sans préparation, sans maturité idéologique, beaucoup ont connu une fin désastreuse¹.

¹ La suite de la brochure éclairera ce propos.

Les neuf travailleurs de Niort sont âgés de vingt à trente ans, l'idéalisme les anime mais un profond réalisme va sous-tendre leur action et étayer leur enthousiasme; certains ont déjà un passé militant derrière eux et quelques-uns appartiennent au Mouvement laïque des auberges de jeunesse.

RÉALISER L'UTOPIE

Cela jouera un rôle primordial par leur connaissance de l'animation de groupe et surtout par les habitudes autogestionnaires² acquises dans l'action, souvent à contre-courant des idées reçues et des tendances technocratiques. Ils ont vécu les ardentes discussions - passionnées mais toujours largement ouvertes - sur le socialisme ou l'anarchisme; ils sont au courant de l'histoire du mouvement ouvrier, des théories du socialisme utopique³ mais aussi des réalisations effectives en ce domaine.

L'un d'eux a même assumé une responsabilité nationale au Mouvement laïque des auberges de jeunesse⁴ dont la devise est déjà tout un programme: *Pour les jeunes, par les jeunes*.

Dans ces foyers de rencontre et d'échange, on profite, certes, des voyages et du plein air, mais on se tient au courant des réussites et des échecs - pourquoi pas, si l'on sait tirer enseignement? - des diverses tentatives communautaires. On y parle beaucoup de la Communauté de travail Boimondau⁵.

1936 et le Front populaire⁶ ont laissé des traces indélébiles chez certains qui, bien que jeunes alors, s'étaient profondément mêlés au mouvement ouvrier en cherchant par la suite à approfondir les bases théoriques par des lectures et des contacts sans cesse élargis.

Dans tout groupe, on trouve des leaders, mais parmi les neuf copains qui s'unissent, si X est plutôt théoricien, Y est reconnu pour ses qualités de technicien. Il n'y a pas de suivistes; tous, à des degrés divers, sont capables d'esprit critique, d'analyse. Une camaraderie véritable rend chacun attentif à ce que dit l'autre.

EN TERRAIN COOPÉRATIF

Consciemment ou non, ils sont tous imprégnés de l'idée coopérative: la région Poitou-Charentes est le berceau de la coopération agricole et de nombreuses mutuelles.

C'est là, qu'il y a un siècle, à la suite de l'épidémie du phylloxéra⁷ qui anéantit les vignobles entre 1870 et 1885, les petits cultivateurs-viticulteurs ruinés se reconvertissent dans l'élevage des vaches laitières et, pour traiter de façon rationnelle et rentable des quantités importantes de lait, se groupent en coopératives locales de production.

Toute une dynamique s'instaure alors, menant à la création de coopératives d'achat pour les engrais et le matériel, d'assurance mutuelle du bétail, de coopératives de panification et de battage dans la plupart des villages et l'on ne s'étonne plus que partent de la région les embryons de la mutualité agricole, du crédit agricole puis les mutuelles d'assurance: MAIF, suivie de la MAAF, MACIF, SMACL, IMA, etc. et les coopératives de consommation comme la CAMIF⁸.

Spontanéité...

La pratique coopérative ou mutualiste n'avait pas toujours besoin d'une encombrante structuration...

² Ce n'est pas un néologisme apparu en 1968. Il en était déjà fort question dans les milieux proches des auberges de jeunesse... et bien avant. On parlait aussi de gestion directe.

³ Voir Dominique Desanti : *Les socialistes de l'utopie* (Payot), et la BT2 n° 54 Utopistes et précurseurs du socialisme.

⁴ Des auberges de jeunesse existent toujours, mais cet organisme de techniciens mettant au service des jeunes des «hôtels (relativement) bon marché » n'a plus rien de commun avec le mouvement d'usagers qui, de 1936 au début des années 50, marqua toute une couche de la jeunesse. Toute une étude serait nécessaire pour faire comprendre l'originalité de ce foyer de culture, de laïcité, de mixité, de gestion directe et de conscience sociale.

⁵ Boimondau (Boitiers de montres du Dauphiné) entreprise d'horlogerie réfugiée à Valence en 1941. Son propriétaire, Marcel Barbu, la remet à ses ouvriers (180 travailleurs et leurs familles) pour la transformer en Communauté de travail. Lire M. Mermoz: *L'autogestion c'est pas de la tarte*, Le Seuil, 1978.

⁶ Voir la BT n° 683, la BT2 n° 8.

⁷ Phylloxéra: maladie de la vigne provoquée par un minuscule insecte. Elle dévasta les vignobles de l'Ouest et eut des conséquences encore plus catastrophiques dans le Languedoc.

⁸ MAIF: Mutuelle assurance des instituteurs de France, MAAF: Mutuelle artisanale de France, MACIF: Mutuelle assurance des commerçants et industriels de France. SMACL: Société mutuelle d'assurance des collectivités locales. IMA: Inter-mutuelles assistance. CAMIF : Coopérative des adhérents de la mutuelle des instituteurs de France, qui ont leur siège à Niort.

De l'assurance du bétail à l'assurance des personnes

Les laiteries coopératives fonctionnaient sans anicroche notable. Toutefois, la vache météorisait et, parfois, crevait de son enflure. La bergère la plus attentive n'y pouvait rien, pas plus que lorsque se déclarait dans le village une épidémie de fièvre aphteuse. Certaines vaches y échappaient, d'autres pas. Et le paysan de modeste envergure y perdait parfois la moitié de son cheptel. C'était la ruine, ou tout au moins, la misère assurée jusqu'à ce que le troupeau soit reconstitué.

Alors, l'idée d'assurance a germé dans la tête des administrateurs de laiteries qui ont cherché la façon la plus adéquate de réparer le préjudice subi. Une cotisation de minime importance correspondant à des barèmes calculés sur les années précédentes, multipliée par le nombre des animaux des propriétés considérées (sans limitation aux seules vaches laitières) garantissait à chaque membre la possibilité de racheter un animal identique à celui qu'il venait de perdre.

L'assurance contre la mortalité du bétail venait de naître. Aucune *disposition administrative* ou judiciaire ne codifiait ces premiers balbutiements de la Mutualité qui se transformèrent sur les conseils de l'Association Centrale des Coopératives Laitières des Charentes et du Poitou.

...

Peu après leur fondation, les laiteries coopératives firent individuellement l'assurance des vaches laitières et des génisses et ce, sans caisse spéciale, puisque toujours sans statuts spéciaux, parfois avec un ou deux articles insérés dans les statuts généraux, parfois par un simple règlement intérieur, ou un simple registre sur lequel chaque sociétaire avait sa feuille avec l'indication des vaches assurées, leur âge, leur race et leur robe.

Modalités d'application de ce système découlant de la coutume et de l'usage

Si l'assurance est proportionnelle à la valeur assurée, des experts estiment la vache à son entrée à l'assurance et la valeur de cette estimation est alors inscrite sur le registre.

Si l'assurance est par tête de bétail, l'estimation par les experts n'a lieu qu'après le sinistre et pour son règlement.

L'indemnité, en cas de sinistre, est, en général, des 3/4 de l'estimation.

A la fin du mois, on totalise les sommes payées pour les sinistres et la somme totale est alors répartie entre les sociétaires, soit suivant la valeur estimative d'entrée si l'assurance est proportionnelle, soit par tête de vaches assurées si l'assurance est fondée sur cette base.

La contribution **de chaque sociétaire dans le paiement des sinistres** est retenue par la laiterie au moment de la paie du lait au sociétaire.

C'est pourquoi il n'y a ni prime payée à l'avance, ni caisse spéciale. Aucun système n'est plus simple, plus juste et plus rapide.

...

Les premiers adhérents de la Mutuelle de Loulay ne se garantissaient que pour éviter la ruine. Obéissaient-ils à un sentiment d'entraide corporative? Recherchaient-ils une exemplaire action syndicaliste comme les fondateurs de la verrerie ouvrière d'Albi? Ni à l'un, ni à l'autre de ces deux mobiles! J'ai vu opérer le collecteur de fonds à la foire à Aulnay où j'accompagnais mon grand-père, lui-même marchand de bestiaux. C'était vers 1927, et je conserve l'impression que le trésorier de la Mutuelle de Loulay était connu des 500 adhérents dont il encaissait les cotisations en espèces (les chèques étaient si peu employés) contre un reçu établi à l'encre grâce à ce qui s'appelait encore porte-plume réservoir.

Il interpellait ses adhérents en plein champ de foire: «Ne pars pas sans me donner X francs si tu veux être couvert pour l'année en cours».

Et le commerçant s'exécutait. Aussi simplement que je l'écris! Je n'affirme pas que l'encaissement des cotisations, placé sous le signe de la bonhomie à l'origine, ne souleva pas, au fil des ans, quelques difficultés.

(Extrait de: *Recherches sur les origines du développement de la Mutualité et de la Coopération dans la région niortaise* de André Gaillard.)

Allègrement, nos compagnons se lancent dans leur tentative, sans avoir l'impression de réaliser l'irréalisable. Mais ils le font avec clairvoyance et fermeté: déviations, désagréments menacent toujours les groupes qui ne veillent pas suffisamment à maintenir le cap initial. Les neuf savent être prudents et réalistes dans l'élaboration de leur propre expérimentation.

On peut penser aussi que la mise sur pied de leur projet ne provoqua pas autant d'étonnement ou de malveillance larvée que dans d'autres régions et que l'accueil rencontré auprès des partenaires commerciaux divers: clients, fournisseurs, collectivités locales, banques, etc. en fut d'autant facilité.

Pourtant, des gens d'allure sérieuse pensent que tout cela est bien gentil, sympathique et bon pour un petit groupe mais relève d'une charmante utopie.

BÂTIR «L'AVENIR»

«L'Avenir» est précisément le nom que donnent les compagnons à l'entreprise qu'ils viennent de fonder.

«L'Avenir des Ouvriers Charpentiers Menuisiers», le joli titre, un peu vieillot pour qui vit à l'ère des sigles. On concocterait, aujourd'hui, quelque beau sigle et l'entreprise, son nom, son personnel seraient coulés dans l'anonymat contemporain... l'anonymat!

«L'Avenir» est chargé de tout un potentiel d'espérance, d'enthousiasme avec une connotation naïve et désuète début de siècle, collant si bien avec une certaine imagerie populaire libertaire.

Des **Fraternelle, Persévérante, Espérance**, etc.; combien de sociétés ouvrières ont porté ces titres, à moins que ce ne soit *La belle équipe*?

Et à l'aube de la mutualité, *l'Avenir du prolétariat*, *la Prévoyance*, *la Philantropique* amèneront peut-être à sourire, mais quelle belle voie elles ont ouverte!



Bâtir «l'Avenir» tâche exaltante. Mais sans argent, que de travail pour arriver à la coopérative actuelle!

Avec une somme dérisoire (moins de 4 000 F)⁹ des locaux sont loués et aménagés, des machines achetées à crédit, les premiers stocks sont constitués.

Déjà, essayons d'imaginer le tour de force de chacun pour arriver à apporter à la caisse commune une somme équivalant à deux mois de salaire. Entre vingt et trente ans, ni les salaires, ni les enfants (douze en tout), ni les dispositions d'esprit n'ont permis de s'adonner aux hautes vertus de l'épargne prônée par les manuels moralisateurs. Il faut donc gratter les fonds de tiroirs, se priver, chercher quelque avance dans le milieu familial.

Le fonds de départ étant constitué, il faut ensuite, faire «tourner» l'entreprise sans oublier que toute commande n'est payée qu'à la réception des marchandises, le plus souvent de 30 à 90 jours (ou plus) après, et qu'il a fallu avancer la matière première, l'énergie (électricité, carburant) le salaire des ouvriers, les machines et les charges diverses... Aussi, tant qu'un certain roulement ne sera pas établi, la situation financière ne pourra être que très précaire.

Heureusement, tous les membres de l'équipe sont connus pour leur sérieux et leur qualification (capital important!) et les commandes vont arriver en nombre. Les fonds réunis sont insuffisants? Le travail non rémunéré y pourvoira!

Les premières années, des samedis, des dimanches, une partie des congés y seront consacrés, la paie restant celle de 48 heures par semaine. Il faut imaginer, à la fin d'une journée déjà bien remplie, nos compagnons se réunissant pour examiner les problèmes financiers, la programmation, la marche technique **de leur entreprise**.

En plus, ils mettent sur pied des cours de formation que l'un d'eux va mener en liaison avec l'Entente communautaire¹⁰. Dans ce but, il suit des cours (économie, comptabilité, organisation du travail, législation...), sacrifie des loisirs, lit, et, **inlassablement, jauge la réalité, lieu de leur combat**.

⁹ Donner une équivalence en valeur actuelle est presque impossible. 400 000 F de l'époque auraient sans doute permis l'achat d'une auto neuve du genre 203. Mais mode de vie, prix, salaires et besoins (réels ou provoqués) n'ont pas évolué de façon identique. Toute comparaison s'en trouve faussée.

Imaginons encore des samedis et des dimanches consacrés à étendre du béton, à aménager de nouveaux ateliers ou à avancer des commandes en cours et même les congés (payés)... quand il serait si agréable d'aller à la pêche, à la plage, à la montagne.

Et pourtant, ces **contraintes, volontaires**, loin de désespérer les participants, vont constituer un ciment supplémentaire entre les compagnons. Bien mieux, d'autres ouvriers vont venir gonfler l'effectif de l'entreprise.

Entièrement accaparée par le souci de maintenir et faire vivre sa coopérative, l'équipe pourrait en arriver à vivre en vase clos, tournant le dos à la vie extérieure. Il n'en est rien, puisque, dans le même temps, six amis de l'Avenir vont entraîner six autres ouvriers de la ville à construire, en commun, presque entièrement de leurs mains, un immeuble collectif de douze logements (d'avant-garde à l'époque) qui sera longtemps appelé «**collectif de l'Avenir**».

Quelques années, parfois pénibles mais exaltantes, vont constituer une période probatoire durant laquelle les faux pas ne sont pas permis. Outre la vie professionnelle, le souci constant de la formation et de l'information des sociétaires va dominer. Collectivement, ils se révèlent aptes à comprendre et déjouer les embûches du système économique ambiant portant sans cesse en lui des ferments de crises.

Parallèlement, les loisirs s'organisent: une bibliothèque se crée, s'enrichit, est largement fréquentée; des sorties regroupent les familles de tous les ouvriers et assurent encore davantage la cohésion du groupe.

Et l'entreprise?

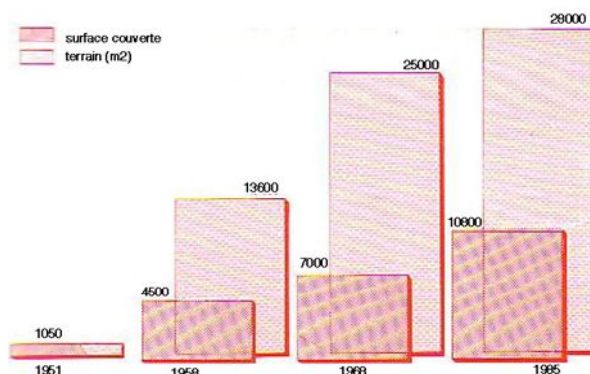
Elle ne se porte pas mal. **Nous arrivons en 1958** ; quarante-sept travailleurs sont désormais à l'étroit dans les locaux de démarrage. Il va falloir émigrer.

Ironique retour des choses, ce sont les ateliers -disons l'emplacement- de l'ancienne entreprise défaillante que rachète la jeune coopérative florissante. Mais ils sont dans un tel état de délabrement qu'il faut presque tout raser pour repartir sur des bases rationnelles.

UNE LONGUE MARCHÉ... DES RÉSULTATS

Encore du travail bénévole à fournir mais l'effort est plus léger quand il s'agit, chez soi, de créer du neuf et du durable. Des espaces clairs, nets, fonctionnels sont aménagés ; emplacement des machines, postes de travail, circulation des produits au cours de leur fabrication, rationalisation du travail sont l'objet d'études concertées avec des spécialistes; quant aux déchets d'usinage, ils serviront à chauffer les ateliers.

La coopérative se trouve désormais propriétaire de 4 500 m² d'ateliers, hangars et bureaux ainsi que de 13 600 m² de terrain pour entreposer.



L'activité de l'entreprise n'est plus purement locale ; **en 1960**, elle ouvre une agence à Tours, une autre, **en 1967**, à Angers.

Été 1968: construction de nouveaux ateliers et renouvellement du parc-machines, la surface couverte passe à 7 000 m² et les terrains à 25 000 m². L'Avenir emploie alors 91 personnes dont 43 sociétaires.

¹⁰ L'Entente communautaire, restée proche des pionniers libertaires du mouvement coopératif fusionnera plus tard avec la Confédération générale des sociétés coopératives ouvrières de production

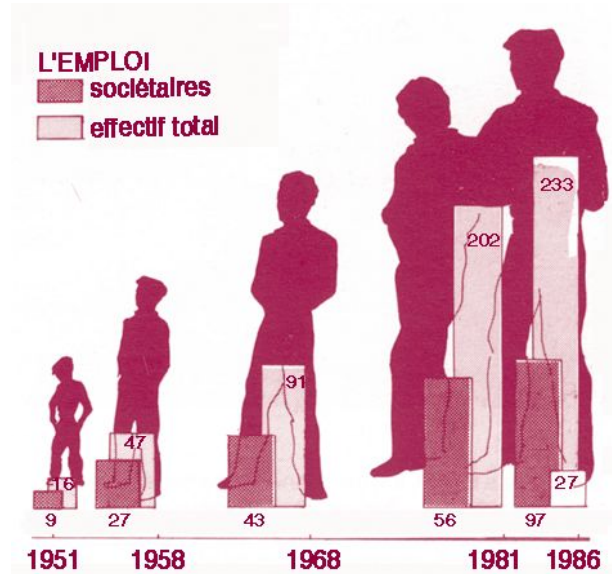
En 1971, une agence est ouverte à Vincennes pour faire face aux chantiers de la région parisienne tandis qu'une autre s'ouvre en Picardie en 1975.

Quand, en 1981, la coopérative fête son trentième anniversaire, elle a conquis le droit d'être fière d'un bilan particulièrement positif: 57 500 000 F de chiffre d'affaires, 202 emplois, 85 sociétaires.

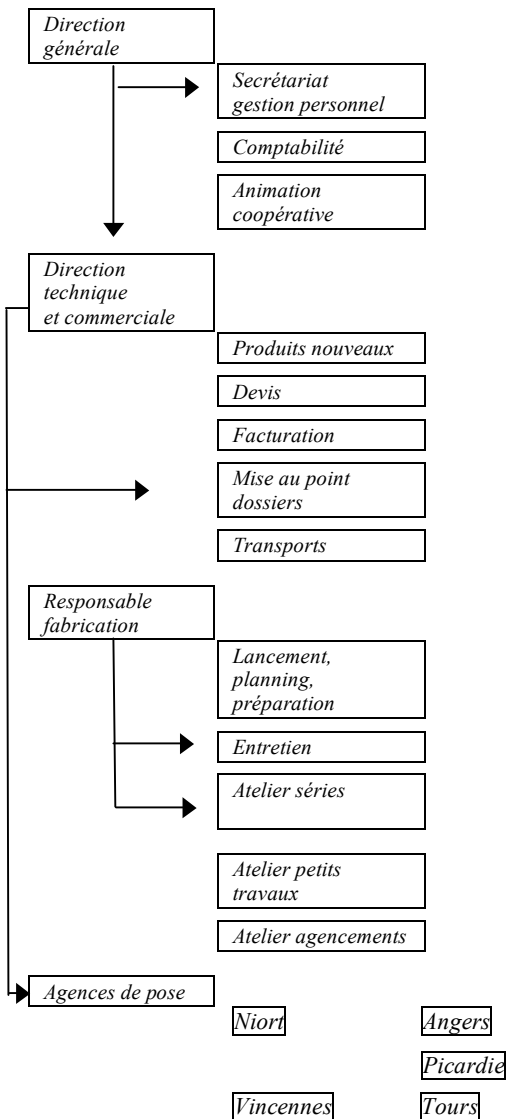
Ceci après avoir traversé victorieusement la grave crise des métiers du bois, en 1973-74, grâce à une gestion rigoureuse et clairvoyante, des stocks suffisants et quelques sacrifices passagers qu'on ne peut consentir qu'en autogestion.

1986: 233 personnes vivent de l'activité de l'entreprise - 206 salariés (dont 97 sociétaires) et 27 artisans poseurs. 3 800 m² supplémentaires permettent de nouvelles productions.

N'y a-t-il pas quelque chose d'insolite? L'explication en est fournie, plus loin dans l'entretien avec le responsable, page 13..



Organisation professionnelle



Parti de la menuiserie traditionnelle pour des besoins locaux, l'Avenir doit moderniser sans cesse ses activités et les adapter aux besoins du marché, aux dures contraintes de la concurrence; car son objectif privilégié est de garantir en permanence du travail au personnel en lui assurant des salaires suffisants.

Outre la charpente traditionnelle ou industrielle et un département ébénisterie et agencements, la coopérative fabrique en série en ses ateliers les menuiseries « sur demande » nécessaires aux chantiers de sociétés d'HLM, d'administrations, de promoteurs publics ou privés. Elle assure aussi la fabrication et la pose de menuiseries intérieures (blocs portes, placards, escaliers, cloisons, etc.) réalisant ainsi cette sorte de paradoxe de produire en série du travail sur mesure pour de très gros chantiers, occupant dans cette spécialité une des toutes premières places en France.

Alors que le bois, matériau noble entre tous, devient de plus en plus cher, elle s'oriente vers la menuiserie plastique aux qualités et à l'entretien minime ce qui la rend très compétitive dans bien des cas. En même temps, elle s'est adjoint un atelier de fabrication de maisons à ossature bois.

Il n'est pas fourni, ici, de données chiffrées. Les effectifs de chaque secteur peuvent varier de quelques unités selon les besoins. Il faut considérer l'étendue relative des surfaces qui sont proportionnelles aux effectifs globaux de 1986.

Deux adolescentes visitent «L'Avenir» (1985)

L'Avenir des Ouvriers Charpentiers Menuisiers de Niort: nous connaissons déjà par des articles sur la coopération, des amis passionnés d'expériences autogestionnaires et des témoins de l'évolution de cette entreprise.

Visiter les ateliers n'est peut-être pas au centre de notre curiosité: une menuiserie doit ressembler à une autre menuiserie. Pourtant, dès les premiers propos échangés, nous sentons que nous ne sommes pas dans un établissement quelconque.

Ici, pas de «Je» mais des «Nous», les gars, les compagnons, l'équipe, les sociétaires... Le langage véhiculerait-il un état d'esprit?

«Tu as un moment pour montrer les ateliers à ces petites?» C'est le responsable de la fabrication qui nous prend en main. Et quelle main ! Un véritable étau où passent des mégatonnes d'énergie et de cordialité.

Des éleveurs chargent deux gros semi-remorques. Des fenêtres, des portes, des panneaux entiers de façades sont rangés, étiquetés avec leurs différentes affectations.

«Ce camion sera demain matin à Paris, l'autre à La Rochelle. Les équipes de poseurs les attendent sur les chantiers. Mais nous prenons le problème à l'envers avec les produits finis. Venez plutôt suivre la fabrication dans l'ordre logique.»



L'APPÉTIT D'UNE USINE

Trois cents mètres plus loin, nous arrivons sur un vaste espace où s'accumulent des montagnes de «planches». Qu'avons-nous dit! Au hasard, nous apprenons qu'il y a des billes, des plots, des avivés, des bastaings, de la volige, etc¹¹.

Tout est rangé par essences, longueurs, sections. Une partie est à l'abri sous de vastes hangars aérés; mais nombreux sont les tas à l'air libre.

«Les intempéries ne les feront pas souffrir; l'appétit de la production les aura vite absorbés.»

«Notre consommation ? Robert (responsable des achats) vous le dirait avec plus de précision que moi. Nous avons longtemps tourné autour de 3 000 mètres cubes par an mais tout évolue; actuellement, la demande en bois du Nord augmente considérablement par rapport aux bois tropicaux qui, longtemps, ont été majoritaires.»

Il y a une dizaine d'années, le marché du bois a connu une brusque escalade devant l'évidence de l'exploitation désordonnée des forêts d'Afrique noire ou de Malaisie au nom du profit immédiat¹². Nous avons réussi à faire face mieux que d'autres entreprises grâce à nos stocks... et à une gestion serrée. Mais ça été une dure période. Vous voyez, nous sommes contraints de subir l'économie délirante qui nous entoure.»

Tandis qu'une équipe forme des tas en séparant les pièces avec des réglettes pour aérer et éviter les déformations, un chariot élévateur apporte sa ration de bois à l'atelier de débit.



¹¹ Toute notre visite a été colorée par une foule de termes techniques spécifiques aux métiers du bois. Beaucoup remontent au temps des Compagnons bâtisseurs de cathédrales. Un dictionnaire vous renseignera, mais rien ne peut valoir une visite à l'artisan de votre quartier; il est, en général, très fier de son vocabulaire.

¹² Pour extraire un bel acajou, niangon, sipo ou okoumé, pour le superprofit, on saccage plus d'un hectare de forêt moins directement rentable.

Pourtant, même en zone équatoriale, «il faut du temps pour faire un arbre»...

Armé d'un mètre et d'un crayon bleu, un compagnon examine en tous sens un énorme «plateau» aux formes irrégulières. Avec des hochements de tête il se réfère à sa feuille de débit il s'agit de tirer le parti maximum en respectant le «fil», en évitant certains noeuds et en prévoyant le «travail» du bois.

«On n'utilise plus beaucoup le débit sur plateau, il prend trop de temps. Voyez, sur l'autre machine, le travail avance bien plus vite avec du bois «déligné». Dans le premier cas, la perte peut atteindre 25 % du volume alors qu'elle avoisine 10 % dans le second.»

Dans un local vitré, deux ouvriers, les yeux protégés par des lunettes, opèrent parmi les jets d'étincelles que lancent toute une série de meules dont ils règlent l'angle et l'avancement avec précision.

«Ce sont les affûteurs. Ils n'ont guère de temps morts car pour chacune des machines qui ronfle, à côté, dans ce grand hall, il y a au moins un jeu d'outils à l'affûtage pendant que l'autre tourne.»

Dans un immense atelier, une multitude d'énormes machines ronronnent et engloutissent du bois. Nous comprenons bien que tout doit obéir à une logique parfaite. Au bord de chemins de circulation tracés au sol, près de chaque machine, stationnent deux chariots; l'un se vide dans la machine tandis que l'autre se remplit des morceaux de bois ayant subi une transformation qui nous échappe. Nous sommes conscientes que nous devrions admirer ce qui se passe mais notre incompréhension, elle, n'échappe pas à notre guide.

POUR MIEUX COMPRENDRE

«C'est vrai, vous arrivez vingt ans trop tard pour saisir facilement la logique des opérations. Chaque machine réalise de multiples fonctions.

Pour mieux comprendre, venez plutôt voir une fabrication à l'ancienne. Vous réaliserez mieux et nous reviendrons sur nos pas.»

Une tout autre atmosphère règne dans cet atelier: avec ses établis, c'est la menuiserie classique telle que nous l'imaginons.

"Nous n'avons plus que quelques ébénistes qui sont chargés d'agencements intérieurs. C'est du travail à l'unité.

Tenez, celui-ci prépare une fenêtre unique, sur mesure, pour laquelle il aurait été illogique de mettre en branle un des mastodontes de tout à l'heure.

Avec cette scie à ruban, il a débité chacun des montants et des traverses. Sur cette dégauchisseuse, sorte de gros rabot à l'envers dont les "fers" tournent à grande vitesse, il a dressé chaque pièce sur deux faces perpendiculaires.

De la raboteuse, il sort maintenant des morceaux, dont les faces sont parallèles deux à deux aux cotes qu'il a choisies.

- Sans cela, il ne pourrait rien tracer de précis ?

- Exactement. A partir de là, il va pouvoir déterminer ses assemblages... Et dans une fenêtre, c'est bien moins simple qu'il n'y paraît...

Voyez ces tenons et ces mortaises!



- Et c'est encore plus difficile à imaginer dans l'espace avec tous ces creux et ces reliefs qui ont transformé le parallélépipède du départ.

- Bien sûr. Toutes ces moulures sont nécessaires pour la pose des vitres, l'étanchéité, l'écoulement de l'eau, etc. Autrefois, on les obtenait avec un guillaume que l'on poussait à la main, comme un rabot. Sur cette "toupie», les molettes aux formes appropriées vont tourner à toute vitesse et donner au bois le profil désiré.

- Et cet engin à rouleaux?...

- C'est un entraîneur qui va faire avancer le bois de telle sorte que l'ouvrier n'aura pas à approcher les mains des outils en rotation. Autrefois, les mains des menuisiers avaient rarement tous leurs doigts. C'est heureusement moins fréquent.

Vous venez de voir, rapidement résumées, les principales phases du travail. Dans l'atelier où nous retournons, certaines machines réalisent toutes ces opérations en un seul passage. Rappelez-vous que chaque pièce de bois a quatre faces et deux bouts... et vous en imaginez toute la complexité.»

Nous quittons ces compagnons qui travaillent en chantonnant, le crayon sur l'oreille.

AU DOMAINE DES MACHINES

Une autre musique nous accueille dans l'atelier voisin où ronflent des machines dont les servants ont les oreilles protégées.

Cette fois, nous saisissons mieux le rôle de ces monstres qui absorbent le bois et le traitent «en cachette», à l'abri de leurs protecteurs. L'un d'eux est arrêté, la carapace ouverte, et nous pouvons observer l'ouvrier qui en règle les divers éléments. Ce sont des scies, des plateaux, des outils de formes variées, tous d'acier luisant qu'on imagine hostiles dès qu'ils sont animés. Un moteur pour chacun et 3 000 ou 6 000 tours/minute, ça fait rêver!

Quelques tours de manivelle et l'outil avance ou recule, monte ou descend devant le pied à coulisse du compagnon absorbé par son travail.

«Combien de temps peut demander le réglage?

- *Quelquefois plusieurs heures... Si le travail qu'on attend de la machine est proche de celui qu'elle vient d'exécuter, si les cotes sont voisines, il y a moins d'outils à changer et ça va plus vite.*

- Et les ouvriers ne se lassent pas d'être toujours au même poste?

- *Cela arrive... Ils ont la possibilité de changer selon les disponibilités de l'organisation générale de l'atelier. Mais, en général, ils aiment bien leur «bécane». Pensez à Gabin dans la Bête humaine¹³. Voyez, près d'eux, l'établi personnel qu'ils se sont organisé, presque un bureau, avec leurs papiers, leurs séries d'outils et d'accessoires bien rangés.*

- Et les inévitables pin-ups...

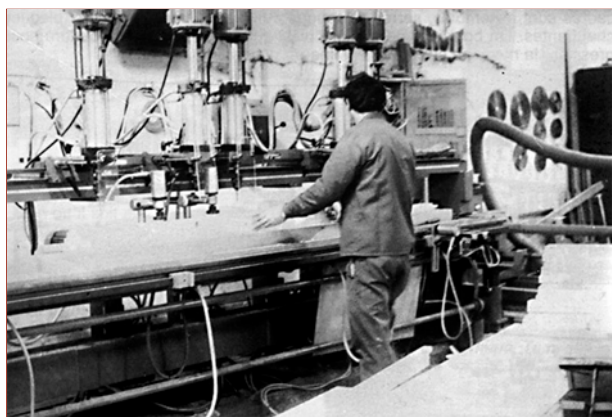
- *Évidemment, c'est leur coin personnalisé... Tenez, celui qui consulte sa fiche de fabrication, il est très fier d'avoir déjà "usé" trois machines. Bientôt, il en aura une à commande numérique.*

- Et ces gros tuyaux qui descendent du plafond?

- *Non ! ils montent, précise notre guide en riant. Ce sont des aspirateurs qui évacuent la sciure ou les copeaux produits par chaque outil. Sans cela se serait irrespirable et quel amoncellement ! Ces déchets sont conduits dans les gros silos qui dominent l'usine. Ils sont brûlés dans des fours et l'hiver, l'air chaud est pulsé dans les ateliers.*

- A première vue, vous pouvez mener trois séries à la fois?

- *Oui, plus d'autres travaux parallèles. Avec ces 3 moulureuses et ces 3 tenonneuses qu'alimentent les scies à ruban et cette déligneuse qui sort 4 morceaux à la fois, imaginez la capacité de production... Il reste encore à mortaiser, percer, entailler pour recevoir les paumelles, les gâches, etc.*



- Et cette machine à pistons ?

- *Toutes ces entailles sont exécutées en même temps par ces fraises qui s'abaissent dès que la pièce est calée par ces presses. L'air comprimé intervient dans beaucoup de machines. "*

Dans l'atelier contigu, des chariots apportent les éléments que nous venons de voir usiner .

Des ouvriers les assemblent tandis que d'autres posent les différentes parties métalliques avec des visse uses pneumatiques.

Bientôt, d'autres chariots emporteront ces huisseries, ces battants, ces dormants (dont nous ignorions les noms) vers un hangar aéré où des peintres avec masque et cagoule projettent, au pistolet, une couche d'apprêt.

¹³ Film de Jean Renoir (1938), d'après Zola.

UNE MENUISERIE D'AVENIR

Changement d'atelier, changement de décor, changement d'odeur aussi. Nous voilà au domaine de la matière plastique.

"Il faut s'adapter", précise notre guide. Une sorte d'ambiguïté est contenue dans cette phrase. Il ya la fierté légitime du coopérateur heureux de l'ouverture de son entreprise vers un marché nouveau, le plaisir d'avoir présidé au montage de cette nouvelle unité (nous savons qu'il est passionné de technique) mais aussi la sourde nostalgie du matériau vivant qu'est le bois.

" Inutile de vous dire que le PVC¹⁴ ne demande plus d'entretien une fois posé. En cela, pour beaucoup, c'est la matière de l'avenir d'autant que le vieillissement en est, maintenant, bien maîtrisé.

Une grande partie des opérations que vous avez vues à côté sont évitées. Il ne reste plus que l'assemblage des profilés blancs normalisés qui sont stockés sur ces chariots.»

Deux machines neuves coupent ces différents profils à 45°. Sur une autre, les cadres sont assemblés, serrés et soudés automatiquement par deux plaques chauffantes. Un bourrelet de matière plastique résulte de cette soudure sous pression, la machine suivante l'élimine en un instant.

Il ne reste plus qu'à poser les quincailleries habituelles, les joints d'étanchéité et les doubles vitrages et des palettes verticales, étiquetées, sont prêtes à la livraison, enveloppées sous plastique.

« Dans cet atelier, ce sont les jeunes les plus nombreux.

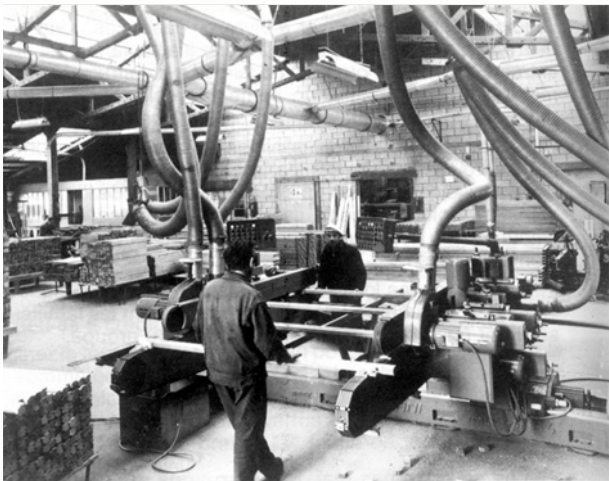
- Bien sûr, ils s'adaptent mieux que des compagnons qui ont respiré toute leur vie l'odeur des copeaux. Mais une formation de menuisier est indispensable. Ce n'est pas un simple jeu de Léo.

- Et les déchets passent au four ?

- C'est l'écueil. Leur combustion est polluante. Nous venons, enfin, de trouver une usine qui nous en débarrasse et pratique leur recyclage.»

Un discret coup de sirène marque la fin du travail. Eh bien, non, ce n'est pas «la ruée vers la sortie» traditionnelle. Presque toutes les machines continuent à tourner, chacun achève le travail commencé.

Peu à peu, le silence s'établit. Les uns passent un coup d'air comprimé sur leur vêtement, d'autres comparent leur plan de travail, établissent une fiche, rangent leur armoire. Deux ouvriers examinent l'assemblage d'une fenêtre avec un responsable d'atelier et discutent d'une amélioration possible.



Petit à petit, on se dirige vers les vestiaires. De petits attroupements se forment devant le tableau d'affichage. Des visiteurs canadiens sont annoncés pour la semaine prochaine.

Bien qu'il soit affiché depuis une quinzaine, le bulletin mensuel intérieur (distribué à chaque compagnon) retient encore l'attention de trois camarades car il est épinglé auprès des bulletins précédents de l'année ce qui permet, d'un coup d'oeil, des comparaisons sur l'état de santé de l'entreprise et l'évolution du travail en perspective.

«Tu viens de mon côté?

- Non, pas ce soir, j'ai une réunion.

- Ah! c'est vrai. J'allais oublier que c'est jeudi pour mon groupe. Tu m'en diras deux mots.

- D'accord. A demain.»

¹⁴ PVC : Polychlorure de vinyle, matière plastique, voir la BT n° 922.

ENTRETIEN AVEC LE RESPONSABLE

Au cours de notre visite, nous avons griffonné quelques questions que nous allons poser au responsable de la Scop. C'est l'un des neuf compagnons du départ.

Il nous met vite à l'aise avec le sourire de son regard bleu.

- *Ainsi, on voudrait tout connaître de la coopération ouvrière ?* dit-il en plaisantant. *Après trente-cinq ans de pratique, nous découvrons toujours et nous cherchons toujours de nouvelles voies... puisque c'est une aventure humaine.*

- Pendant quelques heures, nous nous sommes laissées baigner dans l'atmosphère de votre Scop. Nous voudrions, maintenant, compléter notre sentiment - subjectif - par une vue plus théorique pour bien saisir les rouages organisationnels communs à toutes les Scop, les potentialités et les limites d'une telle coopération dans la société actuelle.

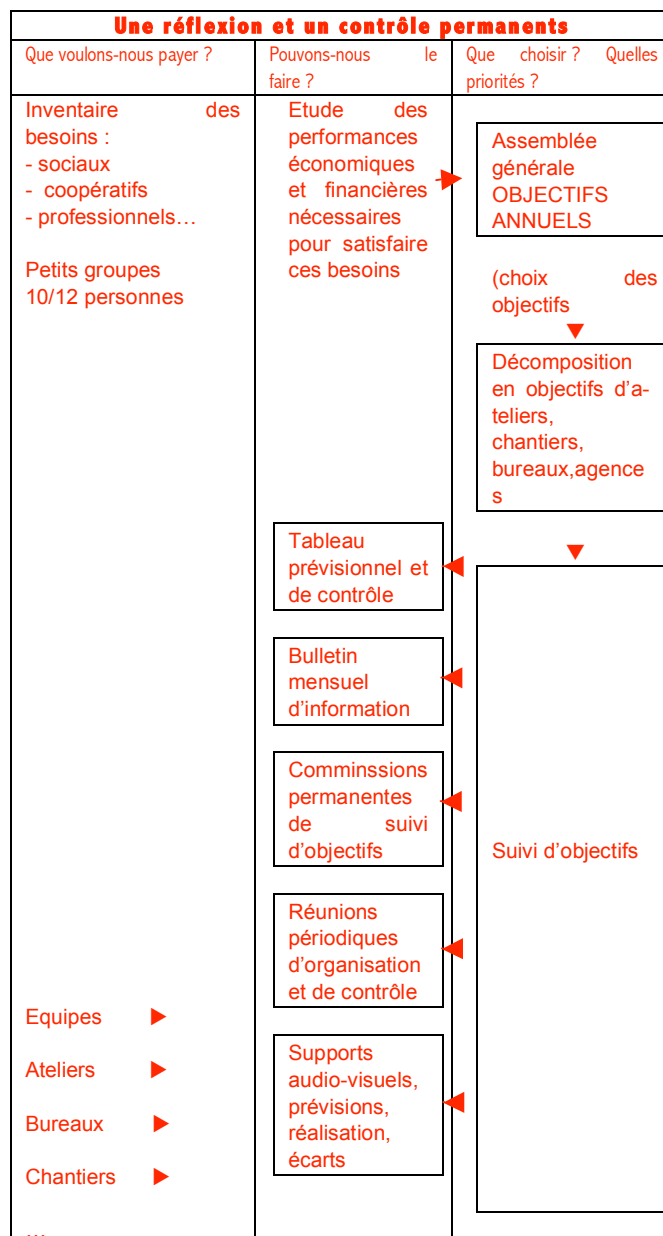
Ceci devrait intéresser les camarades de notre âge prêts à entrer dans la vie active.

- *Nous allons essayer de vous aider. Et s'il reste encore des points à éclaircir pour certains de vos lecteurs, nous nous ferons toujours un plaisir de leur répondre ou de les accueillir... C'est encore une forme de coopération.*

- Il nous a semblé évident que dans un groupe comme le vôtre, la démarche démocratique veut que toute la vie découle des décisions prises en Assemblée générale. Peut-on savoir comment se passe une AG? Par exemple, qui prend la parole pour lancer la discussion?

- *C'est le responsable, PDG de la Scop, en tant que président du Conseil d'administration qui doit animer la réunion avec le secrétaire de séance (secrétaire du CA) et deux assesseurs pris dans la salle (comme dans toute société ou réunion publique).*

- Quels sont les sujets les plus fréquents à l'ordre du jour ?



DE LA COOPÉRATION FORMELLE AU DÉBAT DE FOND

- *Il faut d'abord préciser que l'Avenir a une démarche originale; le même jour se tiennent deux assemblées. D'abord, comme pour une société anonyme quelconque, il y a l'Assemblée générale statutaire, obligatoire selon la loi.*

Le CA doit présenter à l'ensemble des sociétaires: - un compte rendu d'activité de l'année écoulée, - un bilan d'exploitation,

- procéder au renouvellement partiel du CA, (9 membres renouvelables par tiers tous les 3 ans),

- après discussion, vient l'admission des nouveaux associés.

Cette formalité accomplie, tout le monde pourrait se retirer et le CA pourrait mener l'entreprise, sans contrôle, jusqu'à l'année suivante (comme dans toute société anonyme).

Mais pour nous, Avenir, - et j'insiste! - ce n'est qu'une assemblée formelle car nous tenons ensuite, obligés par aucun texte de loi, une seconde réunion infiniment plus importante pour nous: l'Assemblée d'OBJECTIFS. Très concrète, celle-ci.

Son objet? Que veut se payer l'entreprise l'année prochaine? Qu'est-ce qui nous paraît prioritaire au plan social et coopératif?

Selon ces priorités, quelles sont les performances économiques et financières que nous devons réaliser?

Après débat, /es objectifs ainsi définis collectivement seront écrits noir sur blanc et affichés. A tout instant, ils seront contrôlables par tous et chacun saura si un effort particulier doit être fourni ou si une modification de cap est nécessaire. Sans une telle pratique, nous ne saurions nous proclamer coopérative.

UN CONTRAT ANNUEL D'OBJECTIFS



UNE PARTICIPATION EFFECTIVE

Est-ce que les sociétaires doivent obligatoirement assister à ces réunions?

- Nous sommes en démocratie. Les sociétaires sont seulement **invités** à participer. Alors, tout dépend du degré de compréhension et de responsabilité qu'ils ont en tant que gestionnaires... S'ils sont conscients qu'ils débattent de leur entreprise, leur coopérative et que les décisions qui seront prises, c'est tous ensemble qu'ils devront les exécuter, c'est donc tous ensemble qu'ils devront les définir... Alors, les gars viennent... En ce qui concerne l'Avenir, ils viennent à 95 %.

- Ça, c'est à retenir! Pourtant, nous connaissons des conseils de classe auxquels des délégués sont invités... et assistent en aimables figurants. En est-il de même chez vous?

- Tout n'est pas parfait mais, ici, on ne peut pas connaître le même état de choses¹⁵.

Pas question de démocratie de façade; tous /es gars se connaissent, pas de déférence polie envers des supérieurs. Ils se savent tous propriétaires à parts égales de leur entreprise et de son destin. Il n'y a pas une catégorie au courant et l'autre dans l'ignorance des problèmes débattus. Ces assemblées sont longuement préparées par de petites réunions où chacun s'exprime aisément et des synthèses sont établies. Les résultats positifs ou négatifs sont publiés, analysés, discutés chaque jour.

Le dialogue étant permanent, lorsqu'on aborde une AG, elle ne représente alors guère plus qu'une banale discussion journalière et les craintes s'abolissent.

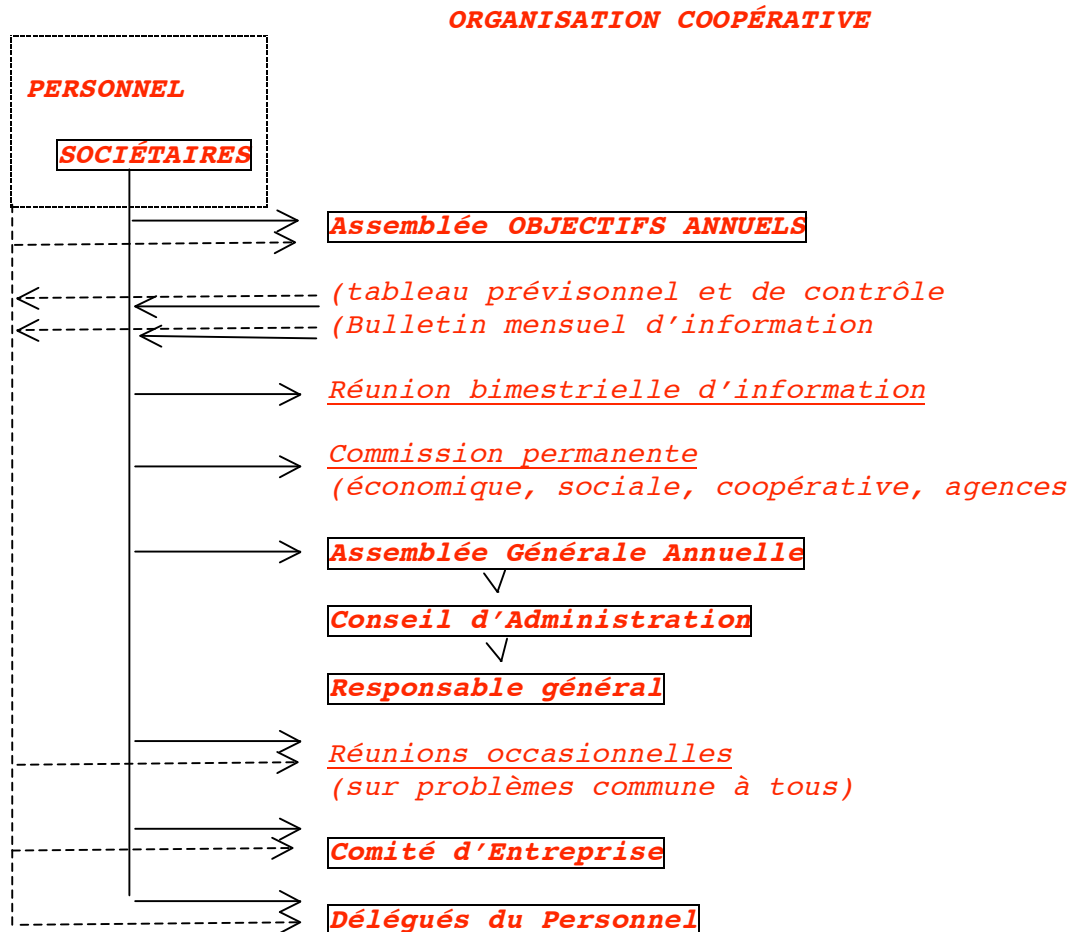


¹⁵ Ici, s'ouvre entre nous un débat qu'il serait un peu long de rapporter mais qui prouve combien les responsables de la coopérative sont ouverts à toutes les pratiques de l'environnement social. Vous pouvez lire la BT2 n° 131: *Être délégué d'élèves*. Réfléchissez pourquoi il ne peut en être de même ici.

DES TRAVAILLEURS ASSOCIÉS

Dans une société anonyme traditionnelle, les actionnaires sont extérieurs; ils ne sont, dans la majorité des cas, mis au courant qu'une fois l'an, lorsqu'ils reçoivent un compte rendu d'activité du Conseil d'administration qui les renseigne sur la rentabilité de leur argent.

La différence fondamentale, c'est que, dans la SCOP, les associés ont la double étiquette **associés et travailleurs** dans la même entreprise. Lorsqu'il y a une décision à prendre, obligatoirement, les deux aspects sont assumés par la même personne qui en tant que salarié **voudrait** ... mais en tant que gestionnaire **décide** de ce qui est possible.



- Votre Scop a déjà un passé, un état d'esprit s'est créé. Est-ce toujours le cas?
 - *Pas toujours. C'est parfois dramatique car c'est l'une des principales causes d'échec d'expériences coopératives.*
 - Il faut avouer que rien ne nous y prépare. Des générations ont vécu dans la vénération de ceux qui décident pour le «bien» des autres.
 - *Et c'est d'autant plus une obligation des organismes coopératifs de préparer tous les travailleurs à se prendre en charge et déjà l'école devrait nous y avoir préparés davantage.*
 - Peut-être l'équipe de départ de l'Avenir était-elle déjà sensibilisée à cet état d'esprit?
 - *C'est certain. Plusieurs d'entre nous avaient milité aux auberges de jeunesse. Il y aurait beaucoup à dire sur l'influence des AJ - de cette époque - sur une partie de la jeunesse.*
- Auberges de jeunesse et communauté de travail étaient complémentaires. Je dois ajouter, en ce qui me concerne, 1936 et le Front populaire. Je n'avais que douze ans alors mais les idées véhiculées m'ont profondément marqué; dans l'animation générale, je fréquentais les meetings, les réunions, les militants divers et j'ai lu...*
- Tout un travail est à faire quand on crée une Scop car on s'adresse inévitablement à des gens qui n'ont pas l'expérience de la vie collective ou plutôt de la prise en charge collective de leur propre destin.*

Ici, comme à la fondation de l'Avenir, pour tout nouvel adhérent, nous nous attachons à la formation; qu'est-ce qu'une entreprise? une coopérative? un bilan un compte d'exploitation? un prix de revient? le marché? l'abondance?... Répondre à de telles questions revient constamment, sous mille formes les plus concrètes puisées sur place et sans jargon. Quand les gens sont informés de tout cela, que c'est chose connue et familière, alors s'évanouissent les timidités.

S'EXPRIMER

- Certains individus n'osent pas parler en public de crainte de mal formuler leur pensée devant des camarades à la parole facile qui jouent les "ténors». Cela se produit-il?

- Bien sûr. Ne pensez pas que tout est parfait. Ne cachons pas que certains sont là depuis dix ans et n'ont jamais parlé en AG. Peut-être ont-ils une vitesse de réaction plus lente et lorsqu'ils veulent intervenir, d'autres les ont devancés et ont développé ce qu'ils voulaient dire? Mais ils se sont exprimés dans les nombreuses réunions préparatoires qui ne dépassent pas dix personnes.

Dans le climat de l'Avenir, au bout d'un certain temps, les nouveaux ou les timides se rendent compte que leurs interventions, même formulées naïvement ou de façon maladroite, sont toujours prises en considération et discutées avec intérêt par les autres camarades.

Un exemple: à la dernière réunion, un sociétaire propose de ne travailler que 6 heures par jour. 11 a exprimé une opinion qui n'a gêné personne car elle peut se discuter avec toutes ses incidences.

Au lieu de travailler 9 heures, travaillons 6 propose le travailleur. Maintiendrons-nous les salaires? s'interroge-t-il en prenant sa casquette de gestionnaire. Comment cela se traduit-il au niveau du prix de vente? L'entreprise ne pouvant pas perdre d'argent, pour arriver à être concurrentielle tout en augmentant d'un tiers les salaires (on passe de 9 à 6) cela se traduit ensuite dans l'organisation du travail.

On en revient à ce que nous ne perdons jamais de vue: « Je voudrais... Pouvons-nous? »

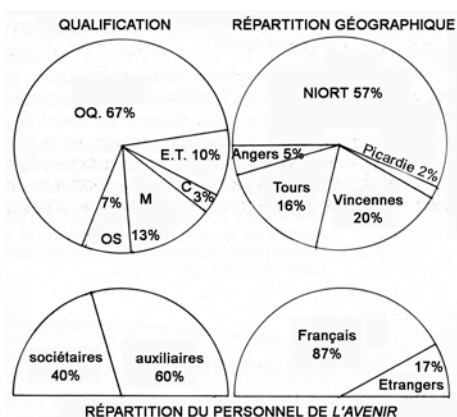
SOCIÉTAIRES ET AUXILIAIRES

- Nous trouvons vraiment remarquable cette fréquentation de 95 % à vos assemblées. Mais n'y a-t-il que les sociétaires à y participer?

[Un temps, un sourire.]

- Vous regardez le graphique et vous pensez: 40 % du personnel exploitent les 60 % qui ne sont pas sociétaires. Et ceci en coopérative! C'est bien ça?

- Nous n'allons pas jusque-là car nous savons bien qu'ailleurs, des groupes infimes vivent de l'effort des travailleurs sans leur avis. Mais ce n'est pas l'idéal que nous imaginions.



- Nous aussi, nous nous sommes sentis mal à l'aise quand, par la force des choses, nous n'avons plus eu ces 100 % de sociétaires qui seraient souhaitables. Mais cela s'explique sans fausse honte. Sachez d'abord que parmi les auxiliaires, il y a toujours un certain nombre de candidats sociétaires en voie d'admission et des nouveaux qui n'ont pas encore posé leur candidature. Vous voyez aussi 17 % de travailleurs étrangers actuellement. Si certains ont le désir de s'intégrer à la société française, la majorité espère repartir un jour. Rien ne les empêche de devenir associés. Mais ils pensent qu'il s'agit de s'engager pour toujours.

Entreprise du bâtiment, nos chantiers se déplacent, nous opérons avec une main-d'oeuvre voyageuse par tradition (pensez au compagnonnage). Pour les ouvriers recrutés loin de la vie coopérative du siège social, la nécessité de s'engager se fait moins sentir. Lorsque nous ne travaillions que pour le marché local, les chiffres étaient tout autres.

Pour être complet, ajoutons que certains vont partir à la retraite sans avoir éprouvé le désir d'être coopérateurs.

- On comprend mal...

- C'est l'exception. Mais s'il y a des avantages, il y a aussi des obligations, des efforts à fournir. Longtemps les sociétaires ont travaillé bénévolement le samedi. Il y a les réunions en plus du temps de travail.

Se sentir responsable: il y en a que ça n'intéresse pas, tout en sachant qu'en devenant sociétaire il y a quand même 8 % de plus au niveau du salaire.

TU PEUX DEVENIR SOCIÉTAIRE

Les conditions de candidature et d'admission sont définies par les statuts de la Coopérative (articles 14 et 15) et notre pratique:

1 - Il faut être présent depuis un an minimum dans la Coopérative.

2 - Le Travailleur pose sa candidature suivant la formule à demander au responsable.

3 - La plus prochaine Assemblée Générale examinera la candidature et décidera de l'admission dans les conditions définies à l'article 15.

4 - Le nouveau Travailleur Associé s'engage à souscrire et libérer des parts sociales pour un montant égal au sixième de la rémunération perçue dans l'année (article 10).

5 - Le candidat s'engage, également, à suivre la formation économique, sociale et coopérative lui permettant de participer pleinement à la vie de L'entreprise coopérative et d'y assumer les responsabilités qui sont les siennes.

Avant d'être admis,

. chaque candidat est apprécié sur sa valeur professionnelle, compte tenu de la place occupée dans l'entreprise. Un personnel qualifié renforce la position de la Coopérative vis-à-vis de ses concurrents et auprès de ses clients. Ainsi, nous nous assurons la certitude du pain pour avoir l'esprit plus libre.

. Ensuite, sur son comportement d'homme avec les camarades d'ateliers, de chantiers ou de bureaux. Le travail avance mieux quand il est effectué dans la camaraderie et au coude à coude et, dans les coups durs, une équipe soudée résiste mieux.

. Enfin, sur son attitude de futur Associé, au travers de son activité pendant son temps de présence dans la Coopérative, ses initiatives sur le lieu de travail, sa participation lors de réunions, etc... ..

Devenir Associé, c'est réellement s'assurer une stabilité dans le travail et un meilleur salaire dans une action collective. Mais c'est aussi, par contre coup, devenir responsable pour une large part

de la marche de la Coopérative et accepter les obligations que cela impose.

A toi de décider si tu veux nous rejoindre ...

Extrait du Bulletin d'accueil offert à tout nouveau travailleur de l'Avenir-

REFUS DE LA SPÉCULATION

- Quel est l'apport financier du nouveau coopérateur? Le retrouve-t-il s'il lui arrive de partir?
 - Comme dans toute société coopérative ou autre, il faut de l'argent pour travailler, acheter des machines, des locaux, etc. C'est le capital de départ. Les associés financent leur entreprise. Cet apport est égal au sixième du salaire perçu dans l'année. Il est normal qu'il soit restitué lors d'un départ.
 - Nous avons cru qu'une part devait rester au fonds commun.
 - Ce n'est pas au niveau de l'apport des compagnons, mais au niveau du partage des résultats.
- A chaque exercice, 50 % des bénéfices sont partagés entre les sociétaires et 50 % vont en réserve impartageable. Là intervient la différence fondamentale avec la société par actions. Dans ce type de société, le capital vient de gens extérieurs à l'entreprise. Par son travail, le salarié lui apporte une plus-value ; en fin d'exercice, le financier récupère le bénéfice. Il peut céder ses parts par héritage, les vendre ou en acheter d'autres pour devenir majoritaire dans la direction de l'entreprise, le nombre de voix à l'AG étant proportionnel au nombre d'actions.
- Ici, le capital est inaliénablement attaché au travail; il ne peut être rétrocédé ou hérité. Les bénéfices ne peuvent aller qu'au travailleur ou à l'amélioration de l'outil de travail.

Chez nous, pas de spéculation possible ; en **AG**, un homme, une voix.

Les statuts fixent la répartition des bénéfices de la façon suivante :	
15% à la Réserve légale	
40% au Fonds de Développement	réserves partageables
4015% au Capital	détenu par les sociétaires
30% au Travail	répartis entre tous les travailleurs ayant plus de 3 mois de présence
- en outre, un accord de participation (20% des résultats nets de gestion) bénéficie au Personnel dans les mêmes conditions de la part Travail)	

Extrait du Bulletin d'accueil offert à tout nouveau travailleur de l'Avenir

UNE CONSCIENCE COLLECTIVE

- Faites-vous toujours du travail bénévole?
 - Moins qu'au début, mais cela arrive. Ainsi, fin juillet, nous avons décidé de travailler une demi-heure de plus par jour du lundi au jeudi pour pouvoir fournir les menuiseries des gros chantiers avant l'arrêt de travail. Cela a été décidé en assemblée générale de tout le personnel.
- Il y a un coup de collier à donner; comment fournir ces huit heures? Est-ce avec un quart d'heure le matin, le soir... pour gêner le moins possible les ouvriers? En fin de discussion, cela a été accepté... comme travail bénévole.
- Et les travailleurs non-sociétaires ont accepté?
 - Absolument. Tout le personnel en réunion ponctuelle sur un événement particulier devait résoudre ce problème: fallait-il s'adresser à une entreprise extérieure? On l'a fait en partie mais comme il en restait encore trop, il a fallu donner le coup de collier.
- Dans l'entreprise traditionnelle, le patron ou les responsables auraient dialogué avec le Comité d'entreprise (qui se limite à la représentation légale des travailleurs). Le Comité aurait répercuté à la base, retour, etc. Il y aurait donc eu un échelon supplémentaire, perte de temps, de spontanéité et une autre perception de l'enjeu. Chez nous, les gars étant associés et travailleurs, ils se regardent dans la glace en disant: «Je fais ou je ne fais pas? Remettre en cause l'image de marque de la Scop vis-à-vis de la clientèle? Si l'on veut se garantir un emploi, il faut faire les efforts nécessaires pour répondre aux besoins du client. » Une conscience collective se manifestant, la question s'est réglée spontanément.

UNE ÉDUCATION COOPÉRATIVE

- Dans les ateliers, nous avons retenu l'intérêt des ouvriers interrogés pour les réunions à tous les niveaux.

« Il faut bien s'y intéresser, dit l'un d'eux, puisque c'est là que nous décidons l'orientation de notre entreprise. Au début, ce n'est pas facile. Notre place à l'atelier ou sur les chantiers ne nous y a guère habitués. Le nouvel adhérent ressent tout de suite la nécessité d'une formation et de sa constante réactualisation. »

Il semble bien refléter l'opinion de ses camarades. Nous aimerions savoir quelle est cette formation, comment et par qui elle est donnée?

- D'abord, méfions-nous du terme même de " formation » auquel peut s'attacher un sens opposé à celui que nous tenons à lui donner.

« Formation » contient, pour certains formateurs" l'idée de mettre dans une forme, un moule, dont les contours seraient déterminés par quelques initiés. Notre conception est à l'opposé. Personne ne doit être « façonné ». Disons plutôt une formation ou mieux une éducation coopérative. C'est d'abord ce minimum indispensable (que nous avons vu) pour saisir l'économie et la coopération: ce qu'est une entreprise, un prix de revient, un bilan d'exploitation, le marché, la concurrence... et apprendre à réfléchir par soi-même sur tous les pièges apparents ou cachés tendus au travers de notre marche vers l'exploitation bénéficiaire de notre propre travail.

Actuellement, cette formation est donnée par les délégués régionaux des Scop en appui avec les responsables des Scop concernées. Formation non seulement des nouveaux compagnons, mais aussi des responsables car les relations, les attitudes des responsables en Scop sont tout à fait différentes de celles qui régissent les entreprises traditionnelles.

Dans un cas, il y a autorité imposée alors qu'en coopérative c'est l'autorité admise - bien plus délicate à exercer - de gens élus en connaissance de cause.

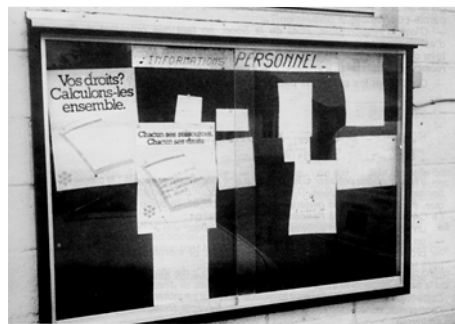
- Durée de ces stages?

- 6 jours au départ, en stages d'initiation:

- découverte de la Scop, 3 jours,
- découverte de l'entreprise, 3 jours.

C'est le minimum à suivre pour tout associé. Ensuite, des stages d'un autre degré sont destinés à ceux qui veulent devenir administrateurs (15 jours). Les stages de gestion s'échelonnent sur 3 ans.

Et pour tous, réactualisation permanente en fonction de l'expérience journalière.



L'INFORMATION CIRCULE

- Une information constante est donc indispensable. Comment circule-t-elle? Comment est-elle perçue?

- Elle repose toujours sur le même principe: définition ensemble d'un programme minimum commun et son contrôle à tout instant. Ce sera le rôle du tableau de bord prévisionnel maintenu au tableau d'affichage entre deux AG, mis en comparaison avec les résultats obtenus chaque mois et commenté comme vous l'avez vu. Ainsi, à tout moment, les erreurs de cap sont connues de tous, et rectifiées. Insistance naïve, peut-être, mais tout repose là-dessus.

Parallèlement, nous avons le bulletin intérieur dont les flèches traduisent la marche de l'entreprise. Il est distribué à tous, associés ou non. Concret, concis, il est vite lu même si l'on n'est pas un brillant économiste. Parfois, en réunion, il est fait référence à un bulletin déjà ancien. Il a donc été conservé: preuve d'intérêt, désir de comparaison.

L'information est encore donnée dans les réunions ponctuelles qui ont lieu en fonction des problèmes posés à un moment donné. Au cours d'une année à problèmes, il peut y en avoir une dizaine. Mais au minimum, il y en a quand même une tous les deux mois.

L'affichage met aussi au courant des événements de la vie coopérative. Par exemple, dernièrement, nous avons reçu des Canadiens, les gars ont été informés pour qu'ils sachent qui passait les voir dans les ateliers. Ce n'est pas la visite du zoo; un dialogue peut s'établir.

Enfin, il y a le journal national du Mouvement coopératif. Certaines régions ont même leur propre journal.

UN CLIMAT

- Le climat détendu qui règne dans l'entreprise nous a frappées.
- *Normalement, ça doit se sentir.*
- Le responsable de fabrication, guide de notre visite, a souvent été arrêté pour discuter, en rapports familiers, de détails techniques. Autant que nous pouvions en juger, il ne s'agissait pas de remise en cause d'un plan d'exécution, mais d'échanges d'informations supplémentaires ou de détails susceptibles d'améliorer un aspect du travail à fournir.
- *Ce sont des relations entre associés et non des rapports d'obéissance passive. Nous avons l'avantage de faire de la menuiserie sur mesure et la série est moins oppressante que dans des entreprises similaires où l'on fabrique de la menuiserie sur catalogue. Quand 1500 menuiseries de même type sont lancées, il n'est plus question de discuter les détails et il faut bien subir la monotonie de l'exécution.*
- Un ouvrier interrogé a bien reconnu une certaine lassitude face à cette monotonie dans le bruit et la tension demandée par des machines qui ne sont pas toujours sans danger malgré leurs protections. Pourtant, il précise qu'après avoir travaillé dans une entreprise traditionnelle, les inconvénients de la fabrication moderne étaient bien plus supportables dans une atmosphère fraternelle que sous l'oeil d'un contremaître guettant la faute.
«Par goût, dit-il, certains préfèrent, ici, rester à la même machine tandis que d'autres changent, dans le cadre de l'organisation du travail prévu.
Et puis, ajoute-t-il, quand on sait à quoi est destinée la parcelle de travail à exécuter, que la commande fait partie d'un certain marché face à une certaine concurrence, s'il y a sacrifice à consentir, on le fait d'un cœur plus léger.

SALAIRE ET QUALIFICATION

- Comparativement aux autres entreprises de même type d'activité, que donnent les salaires ?
- *Trois choses sont à considérer:*
 1. *Les ouvriers sont favorisés: salaires actuels entre 16 et 26 % supérieurs à la convention collective¹⁶.*
 2. *Les «employés, techniciens et agents de maîtrise» sont payés au prix du marché; c'est-à-dire qu'un dessinateur, par exemple, est payé sur ce qui se pratique dans le bâtiment.*
 3. *Les cadres supérieurs. L'expérience est un peu spéciale chez nous et risque de poser des problèmes. La logique communautaire qui nous animait au départ voulait qu'il n'y eût pas de différences de rémunération scandaleuses entre ouvriers et cadres. (Les besoins des individus sont-ils si différents?) Cependant, dans la société qui nous entoure, pour ne pas perdre nos cadres, la hiérarchie des salaires s'étale de 1 à 3¹⁷.*

Actuellement, nous recherchons un responsable financier et administratif pour me remplacer. Or, pour satisfaire ceux qui postulent, il faudrait porter cette hiérarchie de 1 à 4. Ce sera posé à l'assemblée des sociétaires: que faisons-nous? On s'adapte? C'est une fonction indispensable à assumer: y a-t-il quelqu'un parmi nous capable de l'assumer¹⁸.

Jusqu'à ce jour, nous avons couvert tous les postes uniquement avec des coopérateurs formés peu à peu, à la base, dans l'entreprise. La coopérative a sécrété ses propres responsables. Les possibilités actuelles de pomper à l'intérieur deviennent plus restreintes. Pour des chefs d'équipe de niveau très technique, nous avons encore de quoi satisfaire. Mais au niveau de la gestion d'une entreprise de plus de deux cents travailleurs, on n'a plus les gars.
- Ces cadres, formés dans l'action et qui ont prouvé leurs capacités, quels diplômes ont-ils?
- *Le certif, c'est tout... un CEP décroché avant la guerre ou juste après.*
- Quelles sont les relations entre «gratte-papier» et ouvriers?
- *Je dirais que ces relations étaient meilleures autrefois en ce sens, qu'en ce temps, pratiquement, tous les «gratte-papier» étaient issus de l'atelier; ils savaient donc ce qu'étaient tous les problèmes de l'établi.*

¹⁶ Renseignez-vous sur les conventions collective : leur création, leur fonction... Que représenterait leur disparition? Réfléchissez. Vous pouvez, par exemple, rencontrer des militants ou des permanents à la Maison des syndicats de votre ville.

¹⁷ Il ne saurait être question de donner un aperçu des salaires en valeur absolue, salaires et prix étant très variables dans le temps. Il ne peut être donné que des rapports ou des pourcentages. Essayez de vous informer autour de vous des salaires pratiqués (au moment de votre lecture) dans un secteur d'activité comparable. Essayez de comparer les salaires des OS avec ceux des cadres de l'entreprise. Vous aurez l'étendue de la hiérarchie des salaires. Pouvez-vous la justifier ou la condamner? «A chacun selon ses moyens, à chacun selon ses besoins" Cette formule vous semble-t-elle humainement valable ?

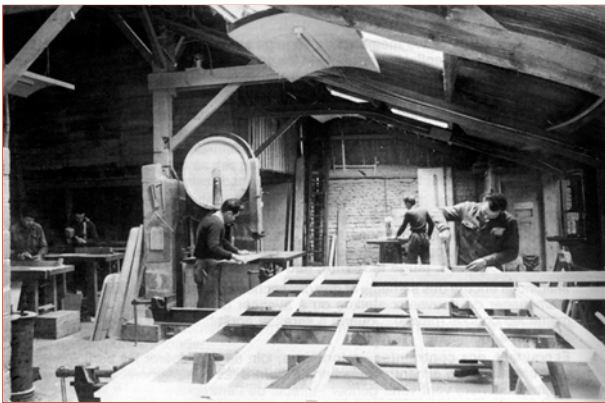
¹⁸ Une solution a été trouvée après cet entretien mais la difficulté était certes au niveau du salaire, mais surtout dans la connaissance et la conscience de l'originalité d'une gestion coopérative de la part du responsable recherché.

De plus, la dimension de l'entreprise faisait qu'en cas de coup dur, tous ceux des bureaux descendaient aux ateliers. Nous sommes maintenant à un stade d'organisation de l'entreprise où ce n'est plus possible.

La solidarité existe. Mais il faut bien avouer que la chaleur fraternelle n'est plus celle d'antan.

Il y a compensation de cet effet par des occasions systématiques de nous rencontrer: les réunions, bien sûr, les pots (départs, mariages, naissances...) mais aussi un temps réservé à la fraternité ; nous continuons les sorties familiales communes des années 50. Là encore les choses ont évolué. Alors, nous sortions en cars nous n'avions pas d'autos!

Nous abandonnons les voitures individuelles pour des cars en certaines occasions comme notre rassemblement régional de deux jours. C'est une rencontre inter-Scop. Les familles des Scop à Niort se trouvent mélangées dans les cars; il y a meilleure connaissance, échanges, discussions... Nous avons un terrain de camping à la Faute-sur-Mer. Il est pratiquement toujours plein pendant les congés. Les gars des agences rencontrent ainsi ceux d'ici.



- Certains milieux parlent beaucoup de «cercles de qualité» à la japonaise. Qu'en pense-t-on à l'Avenir?
- La question ne se pose pas ici. Cela se pratique en permanence, chacun cherchant avec tous les meilleurs moyens de rendre l'outil plus performant. Et cela bien avant que des «novateurs» n'aient lancé cette façon nouvelle et insidieuse de capter l'intelligence des travailleurs au profit des actionnaires. L'objectif pour ces gens-là n'est pas que des ouvriers aient du bonheur à exercer leur créativité, mais que cela serve finalement la rentabilité de leurs capitaux.
Faut-il rappeler qu'en Scop, le travailleur est aussi propriétaire de son outil de travail ?

- Existe-t-il une hiérarchie dans votre entreprise?

- Il n'y a aucune hiérarchie au niveau coopératif. Pour les relations humaines c'est: **un homme, une voix, principe démocratique.** Les associés sont tous égaux. Mais en tant que professionnels, il faut bien des responsables - on n'en est pas à l'anarchie - chargés d'animer, de coordonner en fonction de leurs connaissances techniques et qui en rencontrent, à l'extérieur, d'autres de même niveau. Mais vous avez vu aux ateliers comment s'exerce et se perçoit cette hiérarchie.

RÔLE DES SYNDICATS

- Y a-t-il des syndicats à l'Avenir? Lesquels? Quel rôle jouent-ils?

- Il y a deux syndicats: la CGT et la CFDT Si la coopérative ne se résumait qu'à son Conseil d'administration, il est incontestable qu'il pourrait y avoir des objets de conflits entre la collectivité ouvrière y compris les associés et la direction. Chez nous, l'information est journalière et permet un contrôle constant ce qui fait que normalement le syndicat n'a rien à faire.

S'il a à intervenir, c'est un signal d'alarme: quelque chose ne va pas!

Le syndicalisme, ici, est surtout destiné à nous rattacher à la vie ouvrière extérieure et à entretenir la conscience de classe des travailleurs.

Pourtant, il faut reconnaître que les syndicats et les partis politiques ne font aucune formation autogestionnaire¹⁹.

¹⁹ Les partis ont souvent tenu les «sociétés ouvrières» en suspicion. Au Congrès de Marseille (1879), Jules Guesde déclarait : " ... La préoccupation de la fortune à acquérir tuerait inévitablement chez les meilleurs des prolétaires les dispositions généreuses, les grandes aspirations politiques et sociales, en les livrant à de petites questions de boutiques, en leur donnant un caractère bas, mesquin, en un mot, le caractère bourgeois. "

Par contre, le Congrès socialiste du Havre (1880) adopte une motion recommandant l'institution d'un «crédit coopératif» pour mettre le capital au service du travail et en faire ainsi un instrument de délivrance des travailleurs.

Jaurès était venu au socialisme par le chemin de l'associationnisme. Son rôle dans la création de la verrerie ouvrière d'Albi (1886) montre sa fidélité à cette formule. (Antoine Antoni: *La coopération ouvrière de production.*)

FACE A LA CRISE

- Nous traversons la plus grave crise économique... et on n'en voit pas la fin. Vous semblez la surmonter. Comment et pourquoi?

- *C'est vrai, nous continuons à nous développer alors que bien des entreprises sont à la dérive. Mais ce n'est pas simple car nous ne constituons pas un monde à part. Nous sommes tributaires de l'économie ambiante: nous avons connu la crise du bois de 72, le chômage entraîne la crise de la construction.*

C'est alors qu'interviennent une gestion pointilleuse, la qualité reconnue du travail, l'effort et parfois le sacrifice des travailleurs pour maintenir des prix compétitifs, la diversification de nos productions.

Normalement, en coopérative, on doit mieux arriver à se défendre puisqu'on est tous concernés.

Dans l'entreprise traditionnelle, il n'y a que le patron ou la direction qui se battent pour trouver des marchés, des prêts de banques, etc. et /es salariés ne peuvent que se demander s'ils auront leur salaire ou non. Il est difficile de leur demander une réelle collaboration. Dans la Scop, tout ce que nous faisons est dans notre propre intérêt et en fonction des objectifs sociaux: garantie de l'emploi, sécurité des salaires ; aussi, dans la mesure où on en a conscience, on prend les dispositions nécessaires y compris, s'il le faut, donner le coup de collier qu'imposent les circonstances.

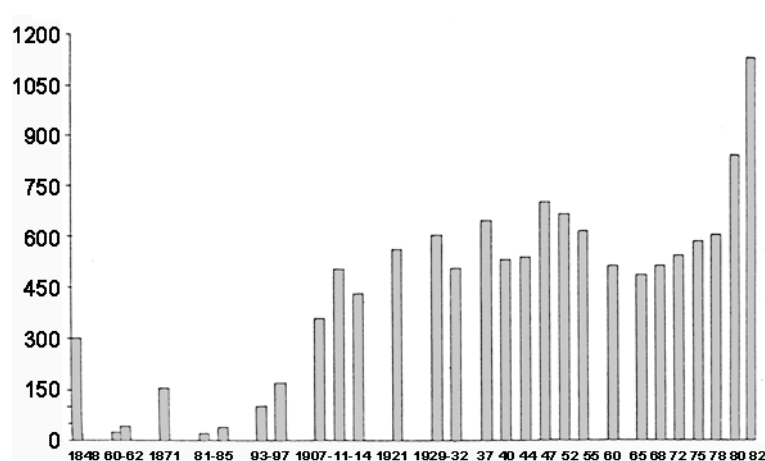
Chez nous, par exemple, il est inconcevable de voir arriver ce que je lis dans le journal ce matin: une boîte vient de fermer ses portes au retour des vacances. Banal, direz-vous. Mais en partant en congés, les ouvriers ne savaient pas qu'en revenant il n'y aurait plus de travail.

LA POLITIQUE

- Les Scop se rattachent-elles à un courant politique?

- *Deux choses sont à considérer: l'engagement personnel de chaque individu et l'aspect général en tant que mouvement. Si, en tant que mouvement coopératif, on ne se rattache à aucun parti, globalement, on se sent membre du mouvement socialiste ou plutôt du mouvement de transformation sociale. Socialisme avec un grand S et non parti socialiste, d'Épinay ou autre.*

EVOLUTION DU NOMBRE DES SCOP DE 1984 À 1982



*Extrait de "les coopératives de production" (D. Desmoutier).
Comment expliqueriez-vous le rythme irrégulier de cette évolution ?*

*Nous sommes donc partisans d'une transformation de la société mais sans être attachés à un parti; par contre, individuellement, c'est à chacun de choisir. Effectivement, nous sommes de gauche parce que nous **pratiquons** la propriété collective, la gestion collective, la promotion collective. On n'y peut rien si le fait de vouloir, ensemble, mener notre destin fait que nous soyons classés à gauche.*

UNE RÉELLE DÉMOCRATIE

- Les travailleurs sont chez eux: ils ont tous les droits. Y a-t-il des limites? Lesquelles?
- *Des limites évidemment; un acte ne doit pas venir en contradiction avec les décisions prises. C'est le principe de la liberté individuelle qui s'arrête où commence celle de l'autre. Un consensus commun est défini, l'ensemble le pensant réalisable; à partir de là, il suffit d'être conséquent.*
- C'est contenu dans l'idée de démocratie²⁰.
- *Précisons que dans la Scop, c'est la **démocratie participative** alors que dans la société, nous vivons la **démocratie déléguée**.*

Le conseiller municipal, général, régional, le député ou le sénateur ont annoncé leur programme: Et maintenant, faites-nous confiance», disent-ils. C'est la démocratie déléguée. Ils sont élus pour 5, 6, 9 ans et pendant ce temps, s'ils font le contraire de ce qu'ils ont dit, on ne peut les démettre.

En démocratie participative, à tout moment, la collectivité doit pouvoir contrôler, discuter et sanctionner. Lorsque nous élisons des responsables, ce n'est pas au prix d'une campagne médiatique démentielle de démagogie, d'affiches et de fric. Ici, tous les gars votent au vu des résultats, sachant que tel individu a fait ou non la preuve de sa capacité à assumer la responsabilité en jeu. Et tout au long de son mandat peut s'exercer la vigilance des associés.

- Cette démocratie de tous les instants, n'est-elle pas, parfois, un obstacle à l'efficacité, à la vitesse de réaction devant un problème extérieur imprévu?

- *il n'y a pas de raison dans la mesure où le contact base-direction est permanent. Il est certain que dans une Scop de chaussures, de vêtements, de publicité ou d'imprimerie où les coopérateurs sont sur le même lieu de travail, la température» est vite prise et la réaction facile et rapide.*

A Niort, à l'atelier, aux bureaux, pas de problèmes mais avec les associés des chantiers ou des agences éloignés, c'est un peu plus difficile. Nous avons cependant l'avis des camarades proches qui est souvent le reflet de celui des plus éloignés.

Et puis, il y a des responsabilités immédiates qu'un mandaté doit savoir prendre devant l'événement. Mais il faudra toujours en rendre compte !

- Dans la période difficile que nous vivons, l'Avenir doit servir d'exemple à beaucoup de travailleurs désireux de s'établir en Scop pour défier le chômage.

- *C'est vrai, beaucoup de groupes viennent nous trouver. Nous les renseignons de notre mieux sans leur cacher toutes les difficultés de la démarche.*

Si, toutes études faites, ils s'engagent dans cette voie, nous les suivons de près en les faisant bénéficier de notre expérience avec l'assistance de la Fédération régionale qui pourra vous fournir des chiffres.

Paradoxalement, au départ, pour beaucoup, les difficultés sont moins d'ordre économique qu'humain car, vous l'avez vu, il y a beaucoup de conceptions traditionnelles à repenser.

- C'est bien ce que nous avons ressenti.

Mais ce qui nous a le plus frappé, c'est la réussite exemplaire de ce groupe de gens de tous les jours, modestes d'origines et de comportements, si légitimement **fiers de leur entreprise**.

Nous n'avons rencontré personne au «loo » de décideurs ou de fonceurs d'opérette dont nous abreuve la télé. C'est réconfortant. Et nous pourrions témoigner qu'au prix d'une certaine conscience individuelle et collective, **tout est possible**.



Une dernière proposition de réflexion.

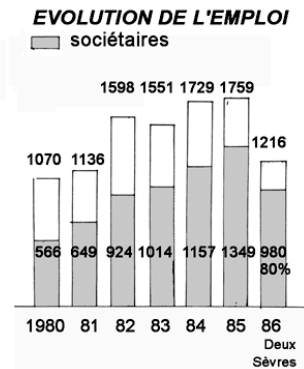
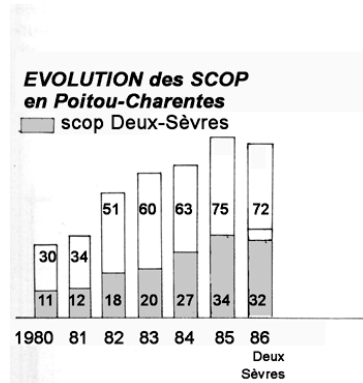
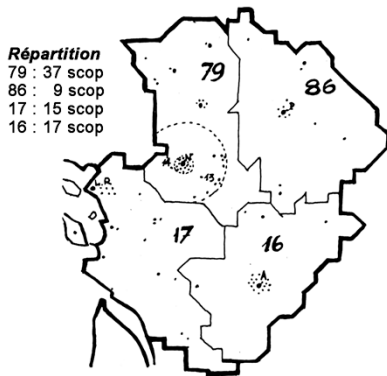
Quelles vous semblent être les principales raisons du succès et du maintien de cette Scop? Quelles conditions économiques et humaines vous paraissent primordiales pour la constitution et la réussite d'une société coopérative ouvrière de production?

²⁰ L'antique conception de démocratie (gouvernement du peuple par lui-même) n'est-elle pas parfois dévoyée? La civilisation médiatisée n'en laisse souvent subsister que des aspects illusoire. "Les démocraties garantissent à tous le droit de dire ce qu'ils veulent et réservent à quelques-uns le droit de faire ce qu'ils veulent." (Christian de Brie - Le Monde diplomatique 10.87.

OUVERTURES

LES SCOP DANS LA RÉGION POITOU-CHARENTES

Quatre départements : Deux-Sèvres (79) - Vienne (86) - Charente (16) - Charente-Maritime (17),
L'influence de l'Avenir apparaît dans la répartition géographique et quantitative.



A noter que les Scop de création récente, de petit effectif, dans lesquelles les ouvriers travaillent dans le même lieu, ont le taux le plus élevé de sociétaires. Leur moyenne d'âge général est de six à sept ans. Elles se développent surtout à cause de la crise économique. On enregistre des échecs, malgré le solide soutien de démarrage de l'Union régionale. La difficulté principale est la préparation humaine insuffisante ou plutôt le conditionnement négatif de la société extérieure défaillante.

ET DEMAIN?

Comme les autres BT, cette brochure est le fruit d'un travail coopératif: une première version est réalisée puis soumise à l'examen d'adultes et d'élèves qui la testent, apportent ou demandent des précisions.

Entre la visite de Céline et Nathalie et la mise sous presse, près de trois ans se seront écoulés.

En ce laps de temps, que s'est-il passé?

René Jouselin, responsable interrogé, emporté par le cancer qui le minait, n'apportera pas les dernières précisions.

Le départ de ce militant exceptionnel intervenant en même temps que la retraite de plusieurs compagnons des débuts de l'Avenir, détenteurs de postes-clés, aurait, dans toute autre entreprise, créé des inquiétudes.

En cette période de profonde crise économique où le chômage ne cesse de grandir malgré les manoeuvres de camouflage, l'effectif global s'est maintenu. Roger a remplacé René. De plus jeunes ont remplacé leurs aînés, se révélant immédiatement parfaitement opérationnels et ça tourne.

Les commandes permettent un optimisme qui n'est pas partout de mise. La sécurité de l'emploi est assurée.

Faut-il d'autres preuves pour répéter qu'une Scop, ça marche?

Bientôt, vous allez entrer dans la vie active... Active si la société qui sait créer les crises et les sur-profits de quelques-uns a su créer des emplois pour tous vos camarades et vous-même.

Comme les compagnons de l'Avenir, pourquoi ne pas envisager une solution coopérative avec d'autres travailleurs?

Exercer une créativité dont on tire plaisir et réellement profit, être détenteur de son outil de travail, se donner le maximum de chances d'assumer son propre destin, ça fait réfléchir.

Des ouvriers menuisiers ont tenté et pleinement réussi l'expérience.

Les Scop ne concernent pas que le bâtiment. Elles sont parfois de toutes petites unités, au départ.

On en trouve aussi bien dans le textile que dans la métallurgie, l'électricité, l'horticulture, le verre, l'ameublement, les arts graphiques, l'alimentation, la publicité, l'électronique, l'architecture, la restauration, l'informatique, le cinéma, la photo, l'imprimerie et l'orchestre des célèbres Concerts Colonne est constitué en Scop. Alors?...

mars 1988

BIBLIOGRAPHIE ET DOCUMENTATION

Si tu veux en savoir davantage, ils se feront un plaisir de te renseigner :

- L'Avenir des OCM, 24, rue d'Antes - 79000 Niort - Tél. : 49.28.36.44.
 - L'Union régionale des Scop Poitou-Charentes, rue Denis-Papin -79000 Niort - Tél.: 49.73.37.79.
 - La Confédération générale des Scop, 37, rue Jean-Leclaire - 75017 Paris - Tél.: 46.27.89.58.
- (Vaste documentation sur demande.)

A LIRE

- *Guide pratique pour la création de SCOP*, Berriat Bâtiment, 31, rue du Vercors - 38000 Grenoble.
- *La Coopérative ouvrière de production*, Antoine Antoni, à la CG Scop, rue J.-Leclaire - 75017 Paris.
- *Les Communautés de travail*, Albert Mester, éd. L'Entente documentaire (1958).
- *Les Coopératives de production*, D. Desmoustier, éd. La Découverte.
- *L'Autogestion c'est pas de la tarte*, M. Mermoz, éd. Le Seuil.
- *Les Socialistes de l'utopie*, D. Desanti, éd. Payot.
- *L'Espagne libertaire*, Gaston Leval, éd. du Cercle.
- *Histoire du travail et des travailleurs*, G. Lefranc, éd. Flammarion.
- *Les rebelles, La gueuse, L'embellie, J.-P. Chabrol*, Livre de Poche (Front populaire, premières auberges de jeunesse).
- BT n° 683, BT2 n° 8 : *Le Front populaire*.
- BT2 n° 18: *L'Anarchisme*.
- BT2 n° 54 : *Utopistes et précurseurs du socialisme*.
- BT2 n° 131 : *Être délégué d'élèves*.

FILMS

- *La Belle équipe*, Julien Duvivier, 1938.
- *Le crime de Monsieur Lange*, Jean Renoir, 1935.