

## Les coopératives et les mutuelles

Les coopératives et les mutuelles font partie du secteur de l'économie sociale. Les principes de l'économie sociale ont été créés à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, puis, dans les années 70 l'économie solidaire est apparue.

L'OCDE (organisation de coopération et de développement économique) définit la notion d'entreprise sociale comme « toute activité privée, organisée à partir d'une démarche entrepreneuriale et n'ayant pas comme raison principale la maximisation du profit, mais la satisfaction de certains objectifs économiques et sociaux, ainsi que la capacité de mettre en place, par la production de biens ou de services, des solutions innovantes aux problèmes de l'exclusion et du chômage ».

L'entreprise sociale ne se définit pas par rapport à des formes juridiques particulières; elle englobe aussi bien les associations que les SARL ou les SA. Ce sont ces dernières qui nous intéressent.

### I Les coopératives

Les principes de base du mouvement coopératif ont été posés en 1844 par 28 ouvriers tisserands qui fondèrent la société des équitables pionniers de Rochdale (à côté de Manchester).

Les principes fondateurs sont :

- Egalité (un homme= une voix)
- Liberté (chacun peut adhérer ou s'en aller)
- Justice (la répartition des bénéfices se fait au prorata des activités de chaque membre)
- Équité (la rémunération des apports en argent est limitée)

Aujourd'hui il existe ~ 21 000 coopératives qui emploient au total près de 700 000 personnes.

Les **SCOP** (*sociétés coopératives ouvrières de production*) permettent aux salariés de maîtriser leur activité professionnelle et de partager équitablement le pouvoir et le fruit de leur travail. 1 600 entreprises sont organisées sous cette forme dans l'industrie et les services.

Les SCOP sont régies par une loi de 78 réactualisée en 88 et en 92. Ce sont des SA ou des SARL, elles emploient plus de 35 000 salariés pour un CA total de 3 milliards d'euros.

Principes de fonctionnement des SCOP :

- L'entreprise appartient à ses salariés qui possèdent au moins 51 % du capital (les 49 % restants peuvent être détenus par des associés extérieurs). Tous les salariés ne sont pas nécessairement associés.
- Les salariés associés sont appelés « coopérateurs ». Ils élisent leurs dirigeants selon le principe un homme = une voix. Le dirigeant est un salarié comme les autres.
- Absence de plus-value sur les parts sociales (la valeur des parts sociales est figée à sa valeur d'acquisition)
- 16 % minimum des bénéfices doivent être mis en réserve affectée à l'investissement et au développement de la société. 33 % maximum des bénéfices peuvent être reversés aux associés sous forme de dividendes. Le reste est transformé en participation ou en intéressement reversé à tous les salariés.

## II Les mutuelles

Leur existence remonte au Moyen-Âge mais elles se développent surtout à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle. Leur vocation est de réunir des personnes dans une structure qui va gérer collectivement les risques auxquels elles sont exposées.

On les retrouve principalement dans les banques, les assurances et la santé.

Les mutuelles se distinguent des assureurs privés à plusieurs niveaux :

- Les clients sont des sociétaires qui sont propriétaires de leurs mutuelles et votent lors des assemblées générales.
- Elles n'ont pas d'actionnaires à rémunérer les excédents éventuels peuvent permettre de baisser les cotisations ou d'améliorer les garanties à prix constant.
- Elles appliquent le principe une personne = une voix

Il existe environ 3000 mutuelles de santé qui emploient 55 000 salariés et 18 mutuelles d'assurance qui emploient plus de 26 000 salariés.



Les Echos N°19645 du 11 Avril 2006

Page n° 11

## ARRÊT SUR IMAGE

### **Derrière Chèque Déjeuner, une coopérative ouvrière en expansion**

A sa création, en 1964, Chèque Déjeuner, émetteur de titres de paiement de services et de biens, s'est constitué en coopérative ouvrière de production. Depuis, l'entreprise est devenue un groupe de 1.055 salariés. Mais les valeurs de solidarité, d'égalité et de pérennité continuent d'influer sur la gestion au quotidien des ressources humaines.

Chèque Déjeuner s'est créé sous la forme d'une coopérative ouvrière de production (SCOP SA). « Il y a dix ans, on nous prenait pour des fous. Aujourd'hui, les valeurs de l'économie sociale que nous défendons comme la solidarité, la parité ou la mixité au travail et le développement durable sont des enjeux de société. Mais chez nous, c'est notre ADN. On ne découvre pas la responsabilité sociale de l'entreprise. On la construit depuis l'origine », fait valoir Christine Kotala, responsable de la communication externe et interne du groupe Chèque Déjeuner. Les salariés sont actionnaires majoritaires, ce qui a des conséquences sur la vision stratégique de l'entreprise et les relations professionnelles. « C'est impliquant. Tous, nous nous posons la question de savoir pour qui et pourquoi nous travaillons. Ici, cela signifie pouvoir s'épanouir, travailler en confiance avec une grande marge d'initiatives. Même si nous sommes aussi soumis à des objectifs », avance Jean-Philippe Poulnot, responsable de projet au sein de la cellule recherche & développement du groupe.

#### **Ecart de salaire réduits**

Appartenir à une coopérative a aussi une répercussion financière, tous les collaborateurs étant intéressés aux résultats. « 45 % des bénéficiaires sont reversés au titre de la participation salariale. En 2004, 9.000 euros ont été ainsi distribués à chacun, depuis l'employé jusqu'au président. 3 % des bénéficiaires sont également attribués à une caisse de solidarité qui répond aux "accidents de la vie", sans compter le comité d'entreprise qui fonctionne sur 3 % de la masse salariale [la loi impose une contribution de 0,2 %, NDLR] », reprend-il. Bien sûr, il y a le revers de la médaille : si, pour les employés, le salaire est 30 % supérieur à la moyenne nationale, la rémunération des cadres ou des dirigeants s'avère, elle, au moins 25 % inférieure au marché. Question de déontologie : pas question de pérenniser des écarts de salaire trop importants. « Entre l'employé et le président, l'écart est de 1 à 5 », précise Katia Maris, responsable du recrutement du groupe. Avec, du coup, un recrutement tendu sur certains profils comme celui de commercial.

Pour pallier cela, Chèque Déjeuner met en avant nombre d'avantages sociaux (35 heures depuis 1986, participation, mutuelle, retraite complémentaire...). Mais l'entreprise parie aussi sur la mobilité interne et l'évolution professionnelle. La formation d'abord : en moyenne, quatre jours par an pour chaque salarié du groupe et 80 % de l'effectif formé sur l'année. C'est ensuite la mise en place, depuis deux ans, d'une bourse à la mobilité interne. L'entreprise sécurise d'ailleurs les trajectoires en offrant aux salariés qui accèdent à de nouvelles responsabilités la possibilité de revenir à leur fonction antérieure si l'essai n'est pas concluant.

#### **Formation et information**

« Nos formations sont adaptées aux postes de travail. Elles peuvent aussi être qualifiantes. Certaines personnes ont moins d'opportunités de formation : nous leur proposons des thèmes n'ayant pas de rapport direct avec leur poste, mais qui participent à leur développement et enrichissement personnel : formation bureautique, navigation sur Internet ou cours de grammaire et orthographe... Nous estimons que, même si le salarié n'en a pas l'usage dans son travail, cette connaissance sera bénéfique, ne serait-ce que pour la gestion prévisionnelle des emplois », avance la DRH du groupe, Mireille Dargent.

Le cas de la branche production, qui réalise la personnalisation et le façonnage des chèques émis, est emblématique. Depuis plusieurs années, Chèque Déjeuner se prépare à l'abandon du format chèque au profit de cartes à puce voire, avec Internet, d'une solution dématérialisée. Pour d'autres entreprises, ce saut technologique signifierait des licenciements. « Nous aurions pu faire l'autruche. On a préféré mandater un cabinet afin de faire le bilan des compétences des salariés concernés. A charge, pour nous, de les faire monter en compétences afin qu'ils soient en mesure d'accéder à de nouvelles fonctions ou de les aider \_ en prenant pourquoi pas des participations \_ s'ils veulent créer leur entreprise », explique Jacques Landriot, président du groupe Chèque Déjeuner depuis 1991.

#### **Savoir-faire et savoir-être**

Pour lui, la différence se joue sur la clarté de l'information fournie. « Nos salariés reçoivent une formation aux mécanismes de la coopérative. L'employé doit être en mesure de comprendre les implications économiques du rapport annuel », ajoute-t-il. La première lettre d'information à l'adresse des salariés date de 1972. Depuis, l'Intranet a complété les outils de communication interne car le besoin de connaissances demeure. « C'est une source de motivation exemplaire. On est partie prenante », explique Sophie Viéron, secrétaire du DG de la filiale Chèque Cadhoc et déléguée syndicale de Force ouvrière. Un signe d'implication qui ne trompe pas : le taux de syndicalisation dépasse les 60 %. Mais ce qui distingue le plus Chèque Déjeuner, c'est son comité de

parrainage. Après sa période d'essai, chaque nouveau salarié est coopté par un ancien, chargé de lui transmettre les valeurs du groupe. Attention toutefois, si on parle ici de convivialité et d'échanges, il s'agit aussi de tester sa capacité à intégrer l'équipe. C'est d'ailleurs pour cela que le parrain ne sera jamais du même service. *« Notre recrutement s'effectue autant sur un savoir-faire qu'un savoir-être. Un critère important lors des entretiens d'embauche est l'emploi du "nous". Le "nous" s'adaptera mieux à l'entreprise que le "je" »*, avance Katia Maris, chargée du recrutement. Et Jean-Philippe Poulnot de relater une anecdote : *« Il y a dix ans, nous avons recruté un cadre dont les compétences étaient en parfaite adéquation avec le poste. Un an après, lorsqu'il a été présenté à l'assemblée générale, qui vote pour savoir si le salarié peut devenir actionnaire, il a juste atteint le quorum plus une voix. Nous nous sommes alors rendu compte qu'il ne suffisait pas d'avoir le bon profil, encore fallait-il partager un certain état d'esprit. »* Avis aux amateurs, Chèque Déjeuner aime les militants, ceux qui croient qu'un autre monde est possible.

**MURIEL ROZELIER**

Tous droits réservés - Les Echos 2006

Chèque Déjeuner, auto-écoles ECF, « Alternatives économiques »...

# Ces coopératives qui réussissent

Les Scop – sociétés coopératives de production – sont-elles une réponse possible aux excès d'un capitalisme débridé ? Le capital y appartient aux salariés, les dirigeants y sont élus sur la base de « un salarié, une voix » et elles sont aussi performantes que les autres

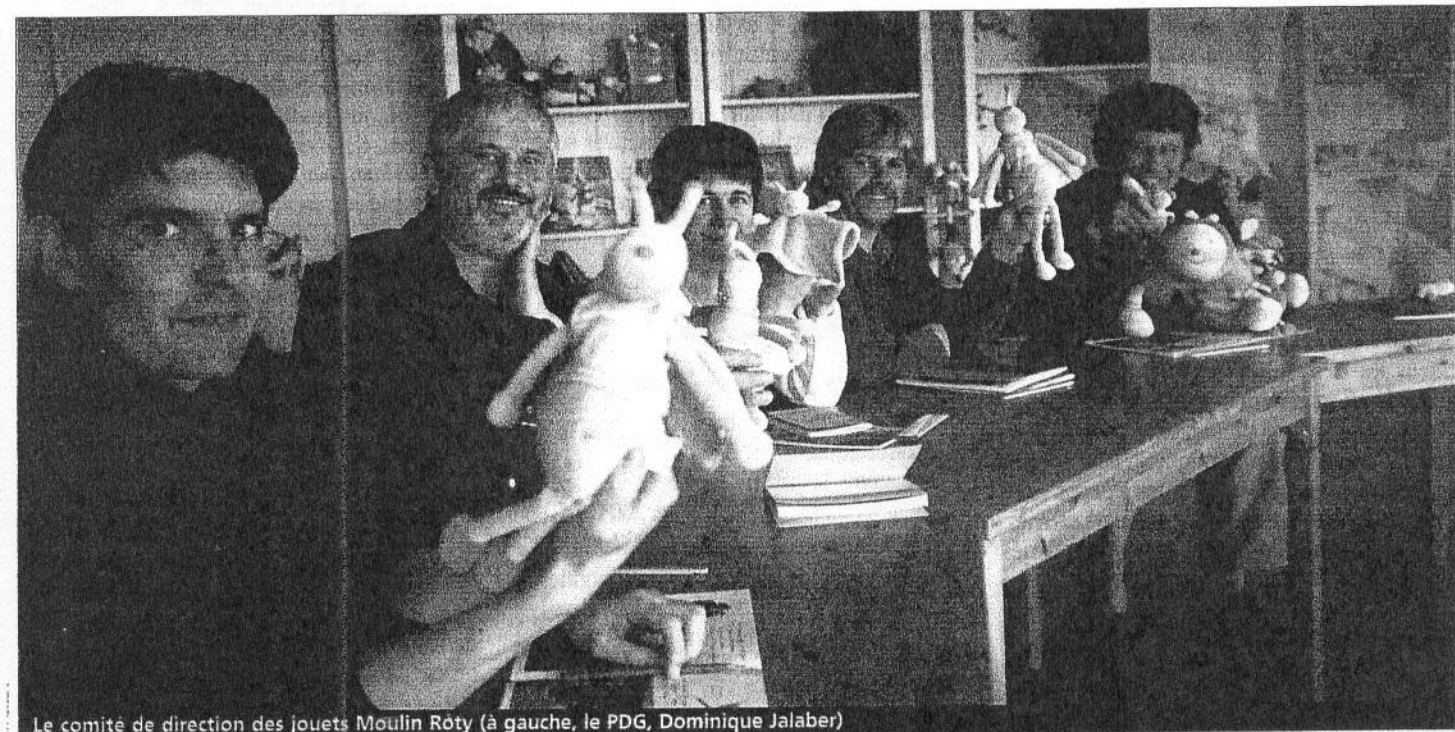
Claudine n'a plus peur. Voilà trente-neuf ans qu'elle coud des cuirs à la machine dans un atelier du 11<sup>e</sup> arrondissement de Paris. Des sacs, des porte-cartes, des étuis. De beaux objets qu'on admirera dans la vitrine d'une très grande marque française de luxe rue du Faubourg-Saint-Honoré. Il y a deux ans, elle a senti passer le vent du boulet. Son entreprise, la Maroquinerie du Vacher, s'est trouvée au bord de la liquidation judiciaire. « *J'avais 55 ans. Je me voyais déjà faisant des ménages.* » Claudine adore son métier. Elle ne s'est jamais lassée. L'idée d'arrêter la glaçait. « *Le cuir, ce n'est jamais pareil.* » Et puis le responsable de la logistique et des finances de l'entreprise est allé

discuter avec le banquier. N'Guyen Binh Khiem, qui a roulé sa bosse à travers le monde dans le pétrole et l'informatique, a alors fait une découverte : un statut d'entreprise extraordinaire, celui de la Scop, société coopérative de production. Très pratique pour des salariés qui veulent mettre en commun leur savoir-faire professionnel ou exercer des activités sans gros besoins de capitaux.

Seize salariés de la Maroquinerie du Vacher, prêts à poursuivre l'aventure ensemble, ont mis au pot 6 000 euros chacun, le montant de leur aide au chômeur créateur d'entreprise, pour créer une Scop. Le Crédit coopératif a apporté son soutien, la maison de luxe a confirmé ses commandes, et l'historique Maroquinerie

Vacher a survécu. Aujourd'hui, Claudine n'a plus peur. Elle est toujours salariée mais pas comme avant puisqu'elle possède une part du capital. En tant que « salariée-associée », elle a voté pour élire au poste de gérant celui qui avait eu cette bonne idée. Chaque mois, elle est tenue au courant de l'état du compte d'exploitation. Son salaire a sensiblement augmenté. Quand la PME a fait des bénéfices, elle en a touché une partie. La pérennité de la Maroquinerie paraît assurée. Belle histoire.

Ainsi vont les Scop, discrètement, sortes de bulles dans un paysage économique français tourmenté par les mouvements d'un capitalisme souvent débridé. Elles sont 1 600 à faire vivre en France plus de 36 000 salariés. ■



Le comité de direction des jouets Moulin Rôty (à gauche, le PDG, Dominique Jalaber)



## La modernité des Scop

L'Association des Bijoutiers en Doré ! C'était en 1834, la première coopérative ouvrière. Initialement les coopératives ouvrières se référaient aux valeurs civiques et chrétiennes. Elles ont ensuite été louées par Marx et Jaurès et ont connu des fortunes diverses suivant les époques et les régimes. Avec Lip et



Chez Lip en 1976

Roger-Vollet

Manufrance, elles ont traîné un parfum d'échec. Dans les années 1980, la gauche a fait sauter quelques verrous, ce qui fait qu'elles ont connu un véritable boom. Aujourd'hui, 150 naissent environ chaque année, ce qui fait, compté tenu des cessations d'activité, un solde annuel positif de 40. Si la majorité offi-

cient dans le bâtiment ou l'industrie, les deux tiers des nouvelles Scop se créent dans des activités très contemporaines : services, prestations intellectuelles, culture. « On voit naître en Scop des bureaux de consultants, des agences de communication, de graphisme, de services informatiques, de vente de produits bio », explique Jean-François Draperi, sociologue, maître de conférences au Cnam, un marxiste repenté touché par la grâce du mouvement coopératif. ■

Les Scop affichent quelques belles réussites : Chèque Déjeuner, le réseau d'auto-écoles ECF (Ecole de Conduite française), le mensuel « Alternatives économiques ». Les domaines sont très divers puisque l'on trouve aussi bien le Théâtre du Soleil, Moulin Roty, le roi du doudou chic pour les bébés, qu'Ardelaine, entreprise ardéchoise de développement local autour de la laine, qui a réalisé le vieux rêve écologique et communautaire des soixante-huitards.

Une Scop, c'est une SA ou une SARL mais dont les statuts organisent structurellement en son sein une forme de démocratie et d'équité sociale. Le capital ? Il appartient aux salariés-associés. Ceux-ci le deviennent parfois après une période d'un ou deux ans dans l'entreprise. Tous ont le même pouvoir et participent aux choix stratégiques, quel que soit le montant de leur part : les votes ont lieu sur la base de « un homme-une voix ». Mieux : celui qui s'en va reprend ses billes mais ne touche pas de plus-value. Ainsi le but de la Scop ne peut être de faire fructifier le capital. Les bénéfices ? Une partie est transformée en « réserves impartageables » appartenant à l'entreprise qui s'en servira, par exemple, pour les investissements. Mais une partie est distribuée aux salariés et aux associés. Les dirigeants ? C'est le plus original. Comme dans les vieux rêves autogestionnaires, ils sont élus par les salariés-associés sur cette même base « un homme-une voix ».

Question : vit-on plus heureux dans une Scop ? « Oui, c'est évident ! », répondent en chœur les très militants représentants de la Confédération générale des Scop. « Pas si simple », répond Philippe Frémeaux, PDG du mensuel « Alternatives économiques ». « Il ne faut pas mythifier la Scop. » Certaines entreprises classiques sont très protectrices pour leurs salariés. Certaines Scop ne traitent pas leurs salariés non associés mieux qu'ailleurs. Mais la Scop offre des structures pour une gestion humaniste. C'est l'objectif de beaucoup de dirigeants de Scop qui avouent avoir « le cœur à gauche ». Didier Bayle, 42 ans, gérant de l'Atelier du Vitrail – qui a rénové la magnifique

verrière de la gare de Limoges après qu'elle avait brûlé – et président de l'Union régionale des Scop du Limousin, est formel : « Nous sommes souvent en avance sur le plan social. » Ainsi le salaire annuel moyen dans les Scop est supérieur à celui des entreprises traditionnelles. La participation aux résultats

est le lot commun : 98% des Scop ont un accord de participation contre 3% des PME de moins de 50 salariés.

Les « scopistes » aiment ainsi à mettre en avant la réussite de Chèque Déjeuner, carrément qualifiée par le mensuel « Liaisons sociales » de « laboratoire social ». Entreprise florissante de plus de 1 000 salariés avec de nombreuses filiales à l'étranger, elle est connue dans le secteur pour ses bons salaires, dans une fourchette de 1 à 5, avec un statut cadre très accessible, la même protection sociale pour tous (cadres et non-cadres), une réelle transparence et un PDG réélu depuis 1991.

Autre question : les Scop réussissent-elles aussi bien que les entreprises ordinaires ? Oui, répond sans hésiter Jean Gautier, de la Confédération générale des Scop, CGScop, dans le numéro spécial d'« Alternatives économiques », « Entreprendre autrement » (voir encadré). « Le taux d'échec est le même [que celui

des entreprises capitalistes classiques]. Ce qui est un succès. Car nous parvenons au même résultat sans avoir recours à des pratiques sociales ou concurrentielles critiquables. » Selon la CGScop, elles ont créé 6 200 emplois au cours des cinq dernières années. Et quand il y a des licenciements, cela arrive, « c'est qu'on ne peut pas faire autrement et non pour préserver la rentabilité du capital », dit un dirigeant de Scop. « Les salariés y sont plus efficaces », a calculé de son côté France Huntzinger, directrice de l'IUP management et gestion des entreprises de l'économie sociale à l'université du Mans, qui a fait une thèse sur les Scop. « Normal. L'entreprise leur appartient. Ils sont tenus régulièrement au courant de tout ce qui s'y passe. Ils ont choisi leurs dirigeants. Ils s'impliquent plus. »

Mais la gestion des Scop a aussi ses limites : « Les salariés-associés n'osent pas prendre de risques. C'est leur emploi qui est en jeu », note France Huntzinger. Alors elles peinent à s'agrandir. La taille moyenne d'une Scop est de 22 salariés. Acome, la plus importante, compte 1 100 salariés. En outre les salariés censés participer aux décisions des dirigeants élus parmi eux manquent souvent de formation, même si certaines universités (Le Mans, Limoges) leur proposent des cycles spécifiques.

L'élection des dirigeants ne complique-t-elle pas, justement, la gestion d'une Scop ? Attention, répondent tous les « scopistes », il ne faut pas imaginer la Scop comme la réalisation de l'utopie autogestionnaire : « On pensait être 24 patrons, on a vite vu les limites de l'exercice », rigole Dominique Jalaber, se souvenant des premiers pas de Moulin Roty, créé dans les années 1970, près de Nantes, par une bande de copains soixante-huitards. Et ce n'est pas parce qu'un PDG ou un gérant est élu qu'il manquera de leadership. Tous revendiquent haut et fort l'exercice de l'autorité. « On me paie pour ça », dit l'un d'entre eux.

En ces temps où les idées manquent pour faire évoluer l'économie, la Scop est dans l'air du temps. Un signe : par peur de passer pour de vieux gauchos, les dirigeants de Scop ont eu honte, pendant des années, d'évoquer le statut de leurs entreprises devant leurs fournisseurs ou clients. Maintenant ils en sont plutôt fiers.

JACQUELINE DE LINARES  
jdelinares@nowvelobs.com

### En savoir plus

- Le site de la Confédération générale des Scop : [www.scop.coop](http://www.scop.coop)
- L'excellent hors-série d'« Alternatives économiques » sur les coopératives et l'économie sociale : « Entreprendre autrement », hors-série n° 14, mars 2004, 7,50 euros (28, rue du Sentier, 75002 Paris).
- « Rendre possible un autre monde. Economie sociale, coopératives et développement durable », par Jean-François Draperi, Presses de l'Économie sociale, 75 pages, 5 euros, tél. : 01-40-27-26-46. ■

## Chiffres clés 2004

### Bilan des Scop 2004

1 600 Scop

Plus de 36 000 salariés

3,2 milliards d'€ de chiffre d'affaires (+ 2,2 % en 1 an)

1,5 milliard d'€ de valeur ajoutée (+ 4,7 % en 1 an)

129 millions d'€ de résultat (+ 6,6 % en 1 an)

75 % des Scop sont bénéficiaires en 2003

taille moyenne : 22 personnes

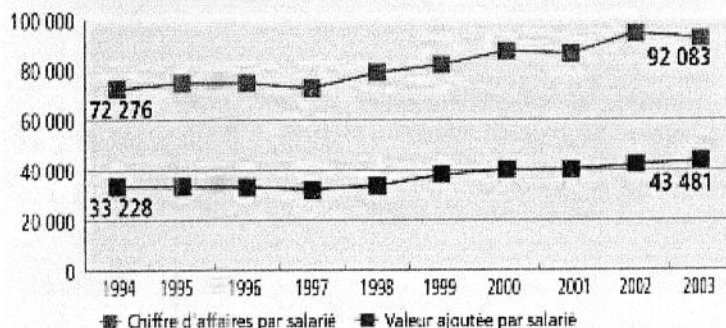
### Les principaux indicateurs financiers\*

% du résultat reversé aux salariés	48 %
Participation perçue fin 2003	1 741 €
Intéressement perçu	138 €
Participation accumulée sur cinq ans	6 617 €
Capital social moyen par salarié-associé	6 294 €
Intérêt perçu sur capital fin 2003	629 €
Rendement du capital (intérêt/capital social)	7,4 %
% du résultat rémunéré en capital	12,6 %
Part du capital détenue par les salariés	81 %

\*Chiffres 2003, salaire brut hors charges patronales.

Téléchargez le bilan des Scop 2003

### Augmentation de l'activité des Scop sur dix ans (en €)



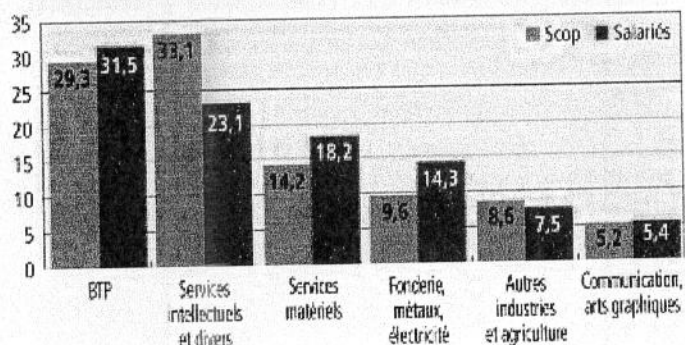
### 6 200 emplois créés en 5 ans

On compte fin 2004 1 597 Scop en France rassemblant 35 353 salariés. En cinq ans, en France, le solde net des effectifs salariés en Scop est positif de 6 190 emplois (solde net entre créations et disparitions).

En dix ans, les métiers des Scop ont beaucoup évolué. Près de 75 % des emplois en Scop sont concentrés dans trois secteurs : le secteur du bâtiment et des travaux publics (31,5 % des emplois) ; les services intellectuels et divers tels que l'enseignement, le conseil, la culture, etc. (23,1 %) ; et les services matériels tels que le transport, le nettoyage, les taxis, les hôtels-restaurants, etc. (18,2 %). Ces trois mêmes secteurs représentent plus de 75 % des Scop, mais avec une forte prédominance des services intellectuels et divers (33,1 % du total des Scop, contre seulement 23,1 % des emplois) qui se caractérisent par des entreprises de petite taille. Sur ce dernier critère, le profil des Scop a lui aussi évolué. 54,1 %

des Scop comptent moins de 10 salariés et, inversement, 54,1 % des emplois se concentrent dans les Scop de plus de 50 salariés. Les Scop de 10 à 50 salariés représentent quant à elles 36,8 % du nombre de Scop et rassemblent 35 % des emplois.

### Répartition des Scop par secteur d'activité (en %)



### La taille moyenne des Scop

En moyenne, une Scop compte 22 personnes. Mais avec une grande disparité : les plus petites Scop compte 2 personnes alors que la plus importante, la société de câblage et fibres optiques Acome, située à Mortain dans la Manche, compte 1 100 personnes.

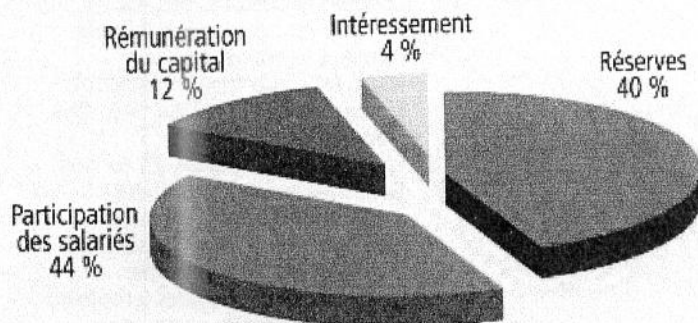
La taille moyenne est également très variable selon le métier. De 15 personnes dans les services intellectuels et divers, où les entreprises sont les plus petites, jusqu'à 33 personnes dans les secteurs industriels traditionnels tels que la fonderie, le travail des métaux, l'électricité. En rassemblant surtout des entreprises de main-d'œuvre (nettoyage, hôtellerie, taxis, etc.), les services matériels ont également une taille moyenne plutôt élevée (28 personnes).

### La croissance durable des Scop

Dans un contexte économique fluctuant et parfois difficile, les Scop connaissent une croissance ininterrompue depuis plus de 10 ans, tant en nombre de Scop qu'en nombre d'emplois. Prises globalement tous métiers confondus, elles sont structurellement bénéficiaires depuis plus de 15 ans avec un bénéfice qui s'améliore et des fonds propres qui se renforcent. Elles ont créé plus de mille emplois supplémentaires en un an et 5000 emplois en 5 ans. On compte aujourd'hui 20 % de Scop de plus qu'en 1993.

Téléchargez le bilan des Scop 2003, La croissance durable des Scop

### Répartition du résultat des Scop (en 2003)



### Les Scop, à l'avant-garde de la participation

#### Les richesses vont d'abord à celles et ceux qui les créent

Les Scop consacrent environ 83 % de leur valeur ajoutée aux salaires, contre 57 % pour la moyenne française. Les Scop sont les seules entreprises en France à organiser statutairement le partage des résultats au bénéfice prioritaire de ceux qui créent les richesses et à redistribuer 44 % de leur résultat en participation aux bénéficiaires. Alors que, selon le Conseil de la participation, moins de 3 % des PME françaises de moins de 50 salariés ont signé un accord de



participation, 98 % des Scop l'ont fait.

### **Les Scop, championnes de la participation**

Second fait marquant : si la part des salaires dans la valeur ajoutée reste stable dans le temps, les salaires ont quant à eux augmenté de 14 % en cinq ans, malgré une année 2003 en demi-teinte, où la hausse n'a pas excédé 0,8 %. Outre leur paye mensuelle, les salariés de Scop font partie des rares salariés de PME et TPE à recevoir chaque année une participation aux bénéfices. Pourtant, 90 % des Scop comptent moins de 50 salariés et ne sont donc pas tenues légalement de verser de la participation. De même, ce sont plus de 95 % des salariés de Scop qui bénéficient d'accords de participation, contre 52 % des salariés du secteur marchand non agricole, essentiellement dans les grandes entreprises en 2002. Malgré une baisse par rapport aux 1 833 € enregistrés en 2002, en raison d'une moins bonne conjoncture économique, la participation a progressé de 32 % sur les cinq dernières années. Enfin, les Scop versent également de l'intéressement en fin d'année, à raison de 130 à 140 € par salarié en moyenne sur ces cinq dernières années.

Pour en savoir plus, téléchargez Les Scop, à l'avant-garde de la participation, Participer N°610 d'avril-mai 2005.