

Hier salariés, aujourd'hui patrons de le

Lydie, 52 ans, travaille depuis toujours dans la même entreprise. Aussi, quand cette dernière est menacée de fermeture, elle et ses collègues décident de la reprendre et, ainsi, de devenir acteurs de leur réussite. Une belle aventure humaine.



Trente ans. Cela fait trente ans que Lydie travaille dans la même société. Elle n'a que 22 ans quand elle entre chez Eurofence, une entreprise qui fabrique des portails et des clôtures, basée à Doulevant-le-Château, en Haute-Marne.

D'abord à mi-temps, en charge de l'accueil, elle évolue au fil des années pour rejoindre l'équipe commerciale, où elle établit les devis. « Cette entreprise, c'est toute ma vie professionnelle », explique Lydie, qui a connu les années fastes, avec une activité tellement florissante que l'effectif est monté jusqu'à cent cinquante salariés, comme les périodes de vaches maigres.

Vendue une première fois en 2005, la société commence à perdre de l'argent. Rachetée par un fonds de pension étranger en 2011, qui préfère verser d'énormes dividendes aux actionnaires plutôt que d'investir dans l'entreprise, celle-ci a totalement périclité. A force de perdre de l'argent, Eurofence est placée en redressement judiciaire en juillet 2016. Face à la menace de fermeture, les salariés décident de se mobiliser et de la reprendre.

La survie du village est en jeu

C'est Matthieu Escudié, alors directeur de production et des achats, qui propose à ses collègues de transformer Eurofence en Société coopérative de production, autrement dit en Scop. Un projet qui emporte l'adhésion immédiate d'une large majorité d'employés, dont Lydie. « C'était la meilleure solution, assure-t-elle. Pour moi et pour d'autres. Certains, ici, n'ont même pas le permis de conduire et je ne les voyais pas aller chercher du travail ailleurs. » Mais plus que la survie de son entreprise, c'est, selon Lydie, celle de Doulevant-le-Château qui était en jeu : « C'est un petit village de quatre cent soixante habitants. A part notre entreprise,

Ces femmes et ces hommes solidaires ont prouvé que leur société, le plus gros employeur de leur commune, avait encore un avenir, et leur village aussi. (Au premier plan et en médaillon, Lydie, notre témoin).

EUROFENCE (X2)

“ Les employés ont réinjecté leurs primes de licenciement et, pour compléter, mis dans l'affaire une bonne partie de leurs économies... ”

il n'y a plus grand-chose autour. Si la société mettait la clé sous la porte, on ne donnait pas cher de Doulevant-le-Château. »

Mais, pour transformer l'entreprise en Scop, encore faut-il que les soixante et un salariés prêts à devenir actionnaires puissent effectivement la racheter. Pour cela, ils peuvent compter sur des aides de la Région Grand Est et sur l'ARCE (Aide à la reprise ou création d'emploi), versée par Pôle emploi. Mais chacun doit aussi mettre la main à la poche : « Nous avons tous réinjecté nos primes de licenciement, ce qui représentait une somme non négligeable, car nous étions nombreux, comme moi, à avoir presque trente ans d'ancienneté. »

Comme cela ne suffisait pas, chaque salarié doit y ajouter une partie de ses économies personnelles. « Je l'ai fait, car je croyais en notre projet », souligne Lydie. Un risque financier, certes,

mais elle n'a pas hésité une seule seconde, d'autant qu'elle a pu compter sur le soutien sans faille de son mari.

Des sacrifices nécessaires

Grâce à cette formidable solidarité qui les lie, les soixante et un salariés-associés parviennent à réunir 1,8 million d'euros et, à peine la liquidation judiciaire est-elle prononcée, le 1^{er} décembre 2016, qu'une semaine plus tard, la Scop Eurofence prend son envol, le 8 décembre. La reprise du travail se fait dans l'enthousiasme général, mais tous savent qu'ils vont devoir retrousser leurs manches et travailler d'arrache-pied pour faire repartir leur entreprise sur de bonnes bases.

Certains employés prennent de nouvelles responsabilités, d'autres effectuent des tâches totalement nouvelles pour eux. Pour Lydie, rien ne change, car elle est seule à son poste. Elle

ur entreprise!



le reprend donc naturellement. Le travail ne manque pas : en tant qu'élue au conseil d'administration de la Scop, Lydie assiste aussi à de nombreuses réunions tard le soir ou le samedi... Et ça marche ! Grâce aux efforts consentis par tous, mais aussi au soutien indéfectible de certains clients qui restent fidèles à Eurofence, l'entreprise renoue avec les bénéfices.

Quatre personnes embauchées

Cela fait un peu plus de deux ans que les salariés ont repris les rênes de leur société et Eurofence se porte bien. Très bien même. « Nous n'avons perdu aucun client et, grâce au travail de nos commerciaux, nous en avons même gagné de nouveaux, se félicite Lydie. Nous avons pu embaucher quatre personnes en CDI, qui ont intégré la Scop, et sept autres en CDD. »

Mais au-delà de l'aspect purement économique, elle loue la belle aventure humaine que représente le rachat de leur entreprise : « On travaille pour nous, pour nos collègues. On se serre les coudes et quand on voit que l'autre a besoin d'aide, on lui donne un coup de main. L'entraide est devenue naturelle. » Un bel exemple de réussite et de solidarité !

Eux aussi ont sauvé leur société

Scop-Ti

182 emplois sauvés dans les Bouches-du-Rhône

En 2010, le géant de l'agroalimentaire Unilever annonce son intention de fermer l'usine Fralib (Française d'alimentation et de boissons) basée à Gémenos (Bouches-du-Rhône), pour transférer la production des thés Lipton et Eléphant vers la Pologne. Bien décidés à se battre pour conserver leur emploi, les 182 salariés occupent l'usine pour empêcher sa fermeture et entament d'âpres négociations avec Unilever.

Après plus de trois ans et demi de discussions, la multinationale refuse de céder la marque Eléphant aux employés, mais accepte de leur « vendre » les machines et l'usine pour 1 € symbolique. En août 2015, les ex-Fralibs créent la coopérative Scop-Ti (Société coopérative ouvrière provençale de thés et infusions) et relancent l'usine. Ils créent leur propre marque de thés et infusions, baptisée « 1336 », en référence au nombre de jours de lutte qu'ils ont menés contre Unilever. Ironie du sort, dans un test comparatif publié dans *60 Millions de consommateurs*, le Earl Grey 1336 a obtenu un très bon 15/20, tandis que le thé produit par Lipton décroche et écope d'un 6,5/20 !



Leur combat a été porté à l'écran

Devenus, sans doute malgré eux, un symbole de la lutte des petits contre les multinationales, les ex-Fralibs ont été les protagonistes de deux documentaires, *1336 jours, des hauts, des bas, mais debout* (sur le combat social), sorti en 2017, et *Les Coriaces sans les voraces* (le redémarrage de l'usine), la même année et tous deux réalisés par Claude Hirsch. Plus surprenant, leur combat fait aussi l'objet d'un spectacle écrit et joué par le comédien Philippe Durand, *1336 (Paroles de Fralibs)*, en tournée jusqu'en juin prochain.

La Fabrique du Sud

119 salariés reprennent leur usine de Carcassonne



Si, plus jeune, vous avez déjà dégusté des glaces Pilpa, vous avez peut-être remarqué qu'elles avaient disparu des rayons des supermarchés depuis quelques années. Et pour cause ! Après plus de quarante ans d'existence et un rachat par un géant mondial de la production de glaces en 2011, les 123 salariés de cette marque française apprennent, en juillet 2012, que leur nouveau propriétaire ferme l'usine de Carcassonne. Pour une poignée d'employés, la cessation d'activité est impensable et, très vite, ils envisagent la reprise sous la forme

d'une Scop. Après quasiment deux ans de combat juridique, 19 ex-salariés de Pilpa fondent la société La Fabrique du Sud, en avril 2014. Un sacré pari : chacun d'eux investit 20 000 € dans l'affaire !

Ils ont remporté « la lutte des glaces »

Avec un effectif divisé par six, La Fabrique du Sud est obligée de revoir sa stratégie. Fini la production industrielle, la Scop opte pour une fabrication artisanale, privilégiant la qualité à la quantité et les matières premières locales pour ses crèmes glacées, commercialisées sous la marque La Belle Aude. Pour mettre toutes les chances de réussite de leur côté, les 19 repreneurs acceptent de baisser leur salaire. Nombre d'entre eux doivent même avoir plusieurs casquettes et apprendre un nouveau métier. Leur courage et leur travail paient, puisque leur entreprise ne cesse de croître. Vendues aujourd'hui dans plus de 400 supermarchés et 200 épiceries, les glaces La Belle Aude semblent promises à un avenir radieux...