

Chapitre 01

POURQUOI EST-IL NECESSAIRE D'ORGANISER L'ACTION COLLECTIVE ?

Notions	<ul style="list-style-type: none">- Action collective- Objectifs- Intérêts individuels et collectifs.- Groupe organisé- Organisation.- Cadre juridique.- Ressources : humaines, financières, matérielles, immatérielles, technologiques.
Contexte et finalités	<p>L'étude d'une organisation commence par la distinction entre action individuelle et action collective organisée. Cette dernière suppose la constitution d'un groupe de personnes qui ont un objectif commun et qui s'organisent pour l'atteindre, dans une perspective de pérennité. L'action collective se justifie ainsi par une plus grande efficacité que l'action individuelle. Le passage de l'action collective à l'organisation implique son inscription dans un cadre juridique et dans une structure en général hiérarchisée. L'organisation est étudiée en tant que processus dynamique de construction mais aussi en tant qu'entité à part entière dont il faut assurer le fonctionnement par la mobilisation de diverses ressources, la circulation des informations, la définition et la coordination des actions de chacun, la prise de décision et la fixation de règles.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none">⇒ Comprendre la notion d'action collective organisée et son intérêt par rapport à l'action individuelle.⇒ Comprendre comment s'effectue le passage d'un simple groupe organisé à une organisation.
Plan du chapitre	<ol style="list-style-type: none">I. Distinguer action individuelle et action collectiveII. De l'action collective à l'organisation

Fil conducteur :

Organisation choisie pour illustrer et contextualiser le chapitre, le cas :



Fiche d'identité de l'organisation :

- Dénomination sociale : Société coopérative ouvrière provençale de thés et infusion
 - Sigle : SCOP T.I
 - Nationalité : française
 - Type d'organisation : entreprise privée à but lucratif
 - Activité : transformation du thé et du café
 - Forme juridique : Société anonyme à capital variable, (SA à conseil d'administration) (SCOP)
 - SIREN : 805 019 791
 - Création : 2014
 - Champ d'action géographique : international
 - Effectif (2020) : 41 salariés
 - Chiffre d'affaires 2021 : 3 857 450 euros
 - Résultat 2021 : 16 686 euros
-

I. Distinguer action individuelle et action collective

ZOOM SUR...	
<p>... LE SYNDICAT :</p> <p>C'est un groupe de personnes qui s'associent pour représenter et défendre les intérêts professionnels des salariés, que ce soit au niveau collectif ou individuel. Ils ont à la fois un rôle de représentation des salariés et de négociation (augmentation des salaires, amélioration des conditions de travail, harcèlement, etc.)</p>	<p>... le CE / CSE :</p> <p>Attention ! Depuis le 1^{er} janvier 2020, le comité d'entreprise (CE) a été remplacé par le comité social économique (CSE). Son rôle est de représenter les salariés auprès de la direction et de participer aux décisions de la vie de l'entreprise. Le CSE (CE) est populaire, connu, notamment pour ses actions culturelles et sociales au sein de l'entreprise (organisation de fête de fin d'année, billetterie à un tarif préférentiel, participation à la prévoyance, etc.)</p>

Document 1

Les salariés de Fralib avaient la banane vendredi dernier, sous le soleil de midi, en partageant un barbecue avec nombre de militants et responsables syndicaux et politiques, histoire de « savourer la grande victoire sur Unilever » selon l'expression du secrétaire CGT du CE, Gérard Cazorla.

Tous les licenciements étant annulés, les « Fralib » ont cessé l'occupation du site de Gémenos commencée le 2 septembre (2011) dernier et reprennent ce matin le chemin des ateliers et des bureaux. « Nous manquons de matière première mais la fabrication des sachets de thé peut redémarrer, les machines sont intactes », indique Gérard Affagard, délégué syndical CGC. Ce qui fait dire au délégué CGT Olivier Leberquier : « Nous avons bien fait de résister aux provocations de la direction et d'occuper pacifiquement l'usine, sinon aujourd'hui il n'y aurait sans doute plus de machines ! »

Dans ce climat dégradé, que peut-il maintenant advenir ? Côté salariés, les choses paraissent claires. « Nous demandons l'application de la décision de justice, ce qui implique le redémarrage de l'usine, la réintégration, s'ils le souhaitent, des licenciés. Si la fermeture est confirmée, nous avons notre projet alternatif – la relance de la production autour de la marque Éléphant –, qui est toujours d'actualité... La patate chaude est donc entre les mains de la direction », estime Gérard Cazorla.

En tout cas, l'un des « entraîneurs » syndicaux, grand amateur de foot, Olivier Leberquier, se déclare prêt : « On vient de remporter la demi-finale, on est en finale, il faut se mobiliser pour la jouer et la remporter, car seule la victoire est belle. ».

« Fralib: la balle dans le camp d'Unilever et de Fillon »
Lundi 21 novembre 2011 – www.humanite.fr

Document 2

	MEDITERRANEO – 1336, à Gémenos l’aventure humaine et professionnelle des ex-salariés de Fralib
	France 3 Provence-Alpes-Côte d’Azur
	https://youtu.be/n-gzWIFUYLQ

Document 3



Inscription indispensable au 06.09.53.70.31 – cgt.ul.aubagne@wanadoo.fr

<http://canempechepasnicolas.over-blog.com/article-premier-mai-2012-de-lutte-a-marseille-avec-les-fralob-arkema-snet-rio-tinto-lyondellbase-sncm-104263397.html> CGT

- 1) Repérer et citer les éléments qui montrent une action collective des salariés de FRALIB.
- 2) Identifier l’objectif commun des salariés de FRALIB.
- 3) Identifier les événements survenus et les actions mises en place par les salariés pour atteindre leurs objectifs entre 2010 et 2014.
- 4) Montrer en quoi la mobilisation collective est plus efficace que si chacun des salariés avait défendu seul ses propres intérêts.
- 5) En partant de vos connaissances et du dossier documentaire, expliquer, dans un paragraphe argumenté, ce qui distingue l’action collective de l’action individuelle.

II. De l'action collective à l'organisation

A. Fixer un cadre juridique

Document 4

	Entrepreneur individuel	EURL entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée (SARL unipersonnelle)	SARL société à responsabilité limitée	SA société anonyme (forme classique)	SAS-SASU société par actions simplifiée unipersonnelle	SNC société en nom collectif	Scop société coopérative de production	Association
nombre d'associés requis	Elle se compose uniquement de l'entrepreneur individuel (celui-ci peut, bien évidemment, embaucher des salariés).	1 seul associé (personne physique ou morale)	2 associés minimum - (100 maximum (personnes physiques ou morales)	2 associés minimum dans les sociétés non cotées 7 associés minimum dans les sociétés cotées - pas de maximum (personnes physiques ou morales)	1 associé minimum - pas de maximum (personne physique ou morale)	2 associés minimum - pas de maximum (personnes physiques ou morales)	2 associés minimum (Scop SAS) 2 associés minimum (max 100 pour Scop SARL) 7 associés au minimum (Scop SA)	2 membres minimum - pas de maximum
montant minimal du capital social	Il n'y a pas de notion de capital social. L'entrepreneur est l'entrepreneur, ne formant juridiquement qu'une seule et même personne.	Le montant du capital social est librement fixé par l'associé, en fonction de la taille, de l'activité, et des besoins en capitaux de la société. 20 % des apports en espèces sont versés obligatoirement au moment de la constitution, le solde devant être libéré dans les 5 ans.	Le montant du capital social est librement fixé par les associés, en fonction de la taille, de l'activité, et des besoins en capitaux de la société. 20 % des apports en espèces sont versés obligatoirement au moment de la constitution, le solde devant être libéré dans les 5 ans.	37 000 euros minimum. 50 % des apports en espèces sont versés obligatoirement au moment de la constitution, le solde devant être libéré dans les 5 ans.	Le capital est librement fixé par les actionnaires, en fonction de la taille, de l'activité, et des besoins en capitaux de la société. 50 % des apports en espèces sont versés obligatoirement au moment de la constitution, le solde devant être libéré dans les 5 ans.	Le montant du capital social est librement fixé par les associés, en fonction de la taille, de l'activité, et des besoins en capitaux de la société. Les apports en espèces sont versés intégralement ou non à la création. Dans ce dernier cas, le solde peut faire l'objet de versements ultérieurs, sur appel de la gérance, au fur et à mesure des besoins.	Il n'y a pas de capital social. L'association perçoit des cotisations de ses membres si la facturation de ses services et les réserves qu'elle a pu constituer s'avèrent insuffisantes. Les membres peuvent également effectuer des apports en nature, en industrie ou en espèces, avec une possibilité de récupérer les apports en nature à la dissolution de l'association.	
Direction (Qui dirige l'entreprise ?)	L'entrepreneur individuel est le seul maître à bord. Il dispose des pleins pouvoirs pour diriger son entreprise.	L'EURL est dirigée par un gérant (obligatoirement personne physique) qui peut être soit l'associé unique, soit un tiers.	La SARL est dirigée par un ou plusieurs gérants(s), obligatoirement personnes(s) physique(s). Le gérant peut être, soit l'un des associés, soit un tiers.	La SA est dirigée par un conseil d'administration, comprenant 3 à 18 membres, obligatoirement actionnaires. Le président est désigné par le conseil d'administration parmi ses membres. Un directeur général peut également être nommé pour représenter la société et assurer sa gestion courante.	La SAS est dirigée par un seul président, personne physique ou personne morale. Les associés déterminent librement dans les statuts les règles d'organisation de la société.	La SNC est dirigée par un ou plusieurs gérants(s), personne physique ou morale. Il peut s'agir, soit de l'un des associés, soit d'un tiers.	Un dirigeant élu par les associés salariés pour 4 ans (5 ans pour les Scop SA).	L'association est soumise à un conseil d'administration, qui élit généralement un bureau composé d'un président, d'un trésorier et d'un secrétaire.
étendue de la responsabilité des associés	L'entrepreneur individuel bénéficie depuis le 15 mai 2022, d'une responsabilité limitée aux biens utiles à l'activité professionnelle. Sa résidence principale est de droit insaisissable par les créanciers professionnels. Il bénéficie de la séparation de ses patrimoines personnel et professionnel de manière automatique sans déclaration d'attribution ni état descriptif préalable.	La responsabilité de l'associé est limitée au montant de ses apports, sauf s'il a commis des fautes de gestion ou accordé des cautions à titre personnel.	La responsabilité des associés est limitée au montant de leurs apports, sauf s'ils ont commis des fautes de gestion ou accordé des cautions à titre personnel.	La responsabilité des associés est limitée au montant de leurs apports.	La responsabilité des associés est limitée au montant de leurs apports.	Les associés sont responsables indéfiniment, sur l'ensemble de leurs biens personnels, et solidairement.	La responsabilité des associés est limitée au montant de leurs apports.	Absence de responsabilité des membres non dirigeants.
Qui prend les décisions ?	L'entrepreneur individuel seul.	Le gérant. Il est toutefois possible de limiter ses pouvoirs s'il n'est pas l'associé unique.	Les décisions de gestion courante sont prises par le gérant. Les décisions dépassant les pouvoirs du gérant sont prises en assemblée générale ordinaire (par exemple : l'approbation des comptes annuels). Les décisions modifiant les statuts sont prises en assemblée générale extraordinaire (par exemple : le changement de siège social, la modification de l'activité).	Les décisions de gestion courante sont prises par le directeur général ou s'il n'existe pas, par le président. Assemblées générales ordinaires et extraordinaires : mêmes règles de compétence que dans les SARL.	Les associés déterminent librement dans les statuts les modalités d'adoption des décisions. Certaines décisions doivent cependant être obligatoirement prises collectivement (approbation des comptes, modification du capital).	Les règles applicables sont les mêmes que pour une SARL.	Les délibérations sont votées en assemblée générale selon la règle 1 associé = 1 voix, quel que soit le montant de l'apport en capital de chacun.	Liberté contractuelle.

Préambule

Le choix de la forme de Société coopérative de production constitue une **adhésion** à des valeurs coopératives fondamentales :

- la prééminence de la personne humaine ;
- la démocratie ;
- la solidarité et le partage.

En complément de ces valeurs fondamentales ou découlant de celles-ci, l'identité coopérative se définit par :

- la reconnaissance de la dignité du travail ;
- le droit à la formation ;
- le droit à la créativité et à l'initiative ;
- la responsabilité dans un projet partagé ;
- la transparence et la légitimité du pouvoir ;
- la pérennité de l'entreprise fondée sur des réserves ;
- l'ouverture du monde extérieur.

Préambule extrait des statuts de Scop TI

Document 6 : Les 5 principes de la Scop Ti établis à la création

1er principe

Notre Société coopérative est composée en priorité de coopérateurs salariés qui développent en commun leurs activités professionnelles et leur indépendance économique.

2ème principe

L'organisation et le fonctionnement de notre Société coopérative assurent la démocratie dans l'entreprise et la transparence de sa gestion.

3ème principe

Pour notre Société coopérative, la recherche du profit économique reste subordonnée à la promotion et à l'épanouissement de ses coopérateurs salariés.

Le partage du résultat de notre Société coopérative assure une répartition équitable entre la part revenant aux salariés, la part revenant au capital social et la part revenant aux réserves de l'entreprise.

4ème principe

Le patrimoine commun de notre Société coopérative est constitué de réserves impartageables permettant l'indépendance de l'entreprise et sa transmission solidaire entre générations de coopérateurs.

5ème principe

L'adhésion de coopérateurs salariés à notre Société coopérative les rend solidairement membres du mouvement des sociétés coopératives de production.

Préambule extrait des statuts de Scop TI

Document 7 : Organisation et coordination

Désireux d'en finir avec un modèle social hiérarchique soutenant la recherche de profit au détriment de l'emploi, les anciens salariés de Fralib ont établi le projet de maintenir l'usine en activité et de se constituer en coopérative. Le rêve d'instaurer une « république sociale » dans l'usine « comme dans l'atelier », garantissant de fait la « souveraineté » des salariés au sein de l'entreprise, s'est concrétisé par la création de la **Société Coopérative Ouvrière Provençale de Thé et Infusions**, dont les statuts ont été déposés le 05 Août 2014. Scop-TI est composée de 58 personnes qui se sont battues pendant 1336 jours, contre leur ancien employeur, pour préserver leur emploi et montrer qu'un autre choix de société est possible...

L'organisation de l'entreprise a profondément changé puisque chaque voix désormais compte et tout se décide en Assemblée Générale des Coopérateurs ou par le biais du Conseil d'Administration qui en est issu. Ce dernier est composé de 11 personnes, élues par les salariés pour une durée de quatre ans. Un comité de pilotage a été ensuite mandaté pour mener à bien le projet de la coopérative dans les démarches administratives et opérationnelles.

Les coopérateurs ont dû également se réorganiser en termes d'adaptation de postes et de montée en compétences pour pallier aux pertes de savoirs enregistrés au niveau des différents secteurs d'activité de l'entreprise à l'issue du conflit (Administration, Production, Qualité, Hygiène Santé Environnement, Logistique), de façon à maintenir l'activité dans une perspective de développement pérenne.

<https://www.scop-ti.info/organisation.html>

- 6) Repérer le statut juridique de SCOP TI et expliquer son intérêt`
- 7) Montrer l'intérêt de ce type de statut juridique dans la circulation de l'information.
- 8) Expliquer le mécanisme de prise de décision au sein de SCOP TI
- 9) Indiquer, selon vous, pourquoi le statut d'association s'oppose, se différencie des autres formes juridiques.
- 10) Distinguer SCOP, SA et SAS
- 11) Déduire pourquoi une si grande diversité de statuts juridique

B. Mobilisation des ressources

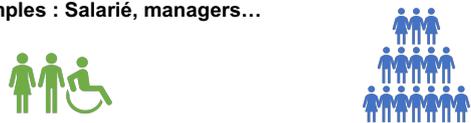
Ressources = moyens dont dispose une organisation.

La mobilisation de ces ressources par l'organisation permette de concevoir et mettre en œuvre sa stratégie.

Ces ressources peuvent être tangibles (matérielles) ou intangibles (immatérielles).

Nous distinguons principalement quatre types de ressources. Mais de plus en plus face à l'évolution technologique consente et de l'évolution des habitudes une cinquième ressource s'impose de plus en plus : les ressources technologiques.

Document 8 Les ressources d'une organisation

<p style="text-align: center;">Les ressources matérielles</p> <ul style="list-style-type: none"> • De nature tangibles (biens détenus par l'organisation) • Exemples : Machine, unité de production, usines, bâtiments, équipements, matières premières, ordinateurs, réseau... 	<p style="text-align: center;">Les ressources immatérielles</p> <ul style="list-style-type: none"> • De nature intangibles • Moins visible, moins apparente, que les autres ressources • Plus difficile, complexe, leurs diagnostic, leurs recensements • Très important pour l'entreprise, tout particulièrement pour sa stratégie. • Exemples : Marques, brevet, image, réputation de l'entreprise, les clients... 
<p style="text-align: center;">Les ressources humaines</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ensemble des salariés, collaborateur. • Deux façons de les diagnostiquer : de manière quantitative (effectifs, parité hommes femmes, pyramide des âges..) et de manière qualitative (disponibilité, flexibilité...) • Exemples : Salarié, managers... 	<p style="text-align: center;">Les ressources financières</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sources de financement dont dispose l'organisation, cela peut être des sources de financement sur le court et le long terme • Il est important de prendre en considération les ressources existantes et les ressources financière dont l'organisation peut mobiliser. • Exemples : chiffre d'affaire, prêt bancaire, investisseurs, apport des associé, trésorerie... 
<p style="text-align: center;">Les ressources TECHNOLOGIQUES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Moyens, éléments, issus de l'innovation (scientifique, technologique...) qui sont mobilisés pour le développement de l'activité de l'organisation, • Ces moyens, éléments, permettent ainsi de faciliter le travail, d'améliorer la productivité... • Elles peuvent être tangible (exemple : outils, machines...) ou intangibles (exemples : logiciels, brevets...). • Exemples : équipements, techniques, expertises, méthodes de travail utilisées dans l'entreprise, intelligence artificielle, maîtrise des réseaux sociaux... 	

Comme nous pouvons constater **les ressources technologiques** sont proche, ont une similitude avec les ressources immatérielles, voir matérielle si nous avons à faire à une machine innovante. En effet les ressources technologiques sont avant tout des ressources immatérielles, mais dans une vague d'innovation et afin de pouvoir se démarquer de la concurrence cette distinction s'impose. Ainsi, si nous parlons de ressources technologiques il faut veiller à ce qu'il y est une « bonne » répartition des ressources immatérielles en ressources technologiques. Pour cela, le plus simple, est de considérer que les ressources immatérielles regrouperont les marques, la notoriété, l'image de marque, la réputation ...

Document 9 L'adaptation des ressources aux besoins de la SCOP TI

« Contents d'être là aujourd'hui et faire la démonstration qu'un autre modèle économique peut fonctionner. On n'est pas là pour devenir des milliardaires, notre rêve c'est de faire fonctionner cette entreprise correctement de manière à ce qu'on puisse tous avoir des salaires pour vivre convenablement avec nos familles. On espère aussi créer plus d'emplois lorsque l'activité le permettra », détaille Olivier Leberquier, ancien délégué syndical, qui parlait au nom des 57 coopérateurs qui ont décidé de se réunir au sein de cette coopérative en investissant toutes leurs indemnités de licenciement dans la Scop. « Nous, nous n'aurons pas de dividendes à verser aux actionnaires. Les écarts de salaire vont de 1 à 1,35 lorsqu'ils étaient de 1 à 210 sous Unilever... L'objectif maintenant est de faire pérenniser notre activité », renchérit Gérard Cazorla.

Une vingtaine de salariés a été d'ores et déjà embauchée et une trentaine va suivre d'ici 2016 au gré de la montée en charge de l'activité.

A 47 ans, Marc Décugis, ancien technicien de maintenance est devenu directeur de la nouvelle entité. D'autres salariés vont suivre le même cursus de reconversion « afin de ne pas aller chercher les compétences ailleurs ». C'est le cas de Omar Dahmani, également technicien de maintenance qui va préparer une licence en mobilité des ressources humaines. « Le pôle ressources humaines sera au service de notre modèle coopératif contrairement à Unilever. Pour nous l'humain prime d'abord ! », souligne-t-il.

Scop-TI : une coopérative engagée sur l'humain
MUSTAPHA CHTIOUI / BOUCHES-DU-RHÔNE / 27/05/2015 | 09H28
LA MARSEILLAISE

12) Repérer les changements qui ont été nécessaires pour adapter les ressources à l'activité

13) Qualifier les ressources de la SCOP TI (identifier les ressources).

Extraits de presses	Types de RESSOURCES
La SCOP TI a fait plusieurs fois appel à des campagnes de crowdfunding, la dernière ayant permis de récolter plus de 67 000 euros depuis début juillet.	
Aujourd'hui, la SCOP TI produit dans l'année près de 200 tonnes pour des marques de distributeurs et 35 tonnes pour sa marque en nom propre 1336	
La vente en ligne représente 15 % du chiffre d'affaires	

Marseille : neuf ans après, nous sommes toujours vivants, lancent les ex-Fralib
C. Delabory – 20 minutes – 27/09/2019

Extraits de presses	Types de RESSOURCES
La société coopérative et participative (SCOP) a également prévu de commercialiser une seconde de marque directement sous la dénomination SCOP TI, qui sera notamment présente dans les réseaux spécialisés du bio, dont elle a obtenu la certification.	
Au terme de 1336 jours d'occupation de locaux par 77 salariés, ces derniers ont fini par arracher en mai 2014 près de 20 millions d'euros sous forme d'indemnités de licenciement ou encore pour le rachat des machines	

LA TRIBUNE – 26/05/2015

Extraits de presses	Types de RESSOURCES
Unilever leur a cédé l'ensemble des machines, d'une valeur comptable de 7 millions d'euros, pour un euro symbolique.	
Les autres salariés se sont, eux, courageusement reconvertis : une ouvrière qui avait fait des études de secrétariat s'est formé à la comptabilité, un technicien machine a pris la fonction d'achat, un autre la logistique, etc.	
Des 182 salariés de l'époque, il ne reste aujourd'hui qu'une minorité : 58 coopérateurs, dont 40 toujours en activité	
Dans un récent numéro de <i>60 millions de consommateurs</i> , leur Earl Gray 1336 s'est vu gratifié d'un 15/20 alors que le Lipton Rich Earl Gray faisait figure de bonnet d'âne avec un pitoyable 6,5/20	

Fralib : Les ouvriers découvrent qu'être patron, c'est pas si facile !
E. Waltez – Capital – 10/01/2018

14) Montrer en quoi l'action collective des salariés a permis la création de SCOP TI