

QU'EST-CE QU'UNE SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE D'INTÉRÊT COLLECTIF ?

CONTEXTE GÉNÉRAL

Créée par la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération, notamment le Titre II ter portant statut des Scic et le décret n° 2002-241 du 21 février 2002 relatif à la société coopérative d'intérêt collectif ;

- Tout-e-s les associé-e-s ont une voix lors des assemblées générales, quels que soient les fonds qu'ils/elles ont mis dans la société.

- Les salarié-e-s sont associé-e-s et possèdent donc, en partie, leur outil de travail.

C'est ensuite une coopérative d'intérêt collectif :

Les salarié-e-s, les usagers, les bénéficiaires, les partenaires... sont associé-e-s à la gouvernance en travaillant ensemble pour le développement de cet outil considéré comme commun.

Contrairement aux sociétés capitalistiques habituelles où, dans les faits, c'est bel et bien le capital qui dicte l'évolution de l'entreprise (dans les cas emblématiques, délocalisation pour une meilleure rentabilité quand bien même l'usine est rentable et fait vivre un territoire), dans une SCIC c'est l'intérêt général qui prime.

Notre coopérative est « *une association autonome de personnes volontairement réunies pour satisfaire leurs aspirations et besoins économiques sociaux et culturels communs au moyen d'une entreprise dont la propriété est collective et où le pouvoir est exercé démocratiquement* » - définition de l'Alliance Coopérative Internationale – 1995.

La finalité de la coopérative se traduit par les principes suivants :

-Une gestion démocratique : 1 associé-e = 1 voix ;

-Une propriété collective et pérenne : Actif et réserves de notre coopérative impartageables ;

-Une satisfaction des aspirations et besoins économiques ;

-Un Intérêt au capital limité ;

LA SCIC LE THÉÂTRE DU GRAND ROND

(Extrait du préambule des statuts de la SCIC Le Théâtre du Grand Rond)

De par sa naissance, de par son projet, la direction du théâtre du grand rond était une question essentielle. Nous souhaitions être un lieu d'accueil, ouvert, en prise avec le présent, avide de nouveautés et surtout ultra-réactif. Il nous fallait une organisation qui corresponde à ces gènes et qui ne soit pas dépendante de la (bonne) volonté d'une personne. C'est ainsi que la gestion du lieu fut confiée à trois membres du conseil d'administration (qui deviendraient bientôt les trois premier-e-s salarié-e-s) avec une stricte égalité de responsabilités. Et c'est ainsi que le conseil d'administration, avec les salarié-e-s, fut chargé de la programmation. Cette séparation des pouvoirs a toujours permis de concilier efficacité et débats, et de réinterroger sans cesse le projet.

La stricte égalité des responsabilités des premiers temps a vite atteint ses limites et nous nous sommes heurté-e-s, comme beaucoup de structures, aux écueils de la collégialité, aux décisions prises « collectivement » sur des sujets que beaucoup ne maîtrisaient pas, à cet idéal de démocratie directe et absolue qui nécessite un parfait partage de connaissances, par essence impossible à atteindre.

Nous avons mis près de sept ans, de tâtonnements en engueulades plus ou moins sévères, à atteindre un équilibre conforme à l'idée (à l'idéal) que nous nous faisons du fonctionnement d'un tel lieu.

S'il n'est pas parfait, nous ne l'échangerions pas pour un autre système existant.

Deux idées le soutiennent :

- En premier lieu, nous travaillons tous et toutes pour un théâtre à l'identité et au projet affirmés, pour une certaine idée de la culture et du partage, pour une certaine idée du mot accueil.

Ces mots et ces idées sont beaucoup moins versatiles qu'un être hu-

main, ils ne sont pas sujets à des sautes d'humeur et sont des repères fixes auxquels nous pouvons toutes et tous nous raccrocher quand on se demande ce que l'on fait là. Nous travaillons pour une idée matérialisée par quatre murs et une scène, pas pour une personne.

Et cette idée appartient à chacun-e des salarié-e-s, des bénévoles, des administrateur-trice-s ; elle est, elle, partagée strictement entre nous tous et toutes.

Et ce partage-là est la plus belle source de motivation car elle est à la fois au service d'un épanouissement individuel et d'une aventure collective. Cette motivation a été source de confiance, en soi et envers les autres.

Et finalement, cette confiance a créé une hiérarchie mouvante et changeante en fonction des circonstances, générant naturellement des processus de décision à la fois pertinents et efficaces.

- En second lieu, si nous avons utilisé, comme beaucoup, les emplois aidés type CES, CEC, CAE, CUI, EMAP et autres acronymes plus ou moins heureux, nous avons toujours proposé un CDI à la fin de ces contrats. Non pas que nous le pouvions au départ, mais l'embauche d'un-e salarié-e précaire était conditionnée à la mobilisation de l'ensemble de l'équipe pour que, un ou deux ans plus tard, cette embauche ait généré suffisamment de ressources pour pérenniser ce poste.

Des premier-e-s salarié-e-s, il n'en reste qu'un, des premier-e-s administrateur-trice-s, il n'en reste qu'un. Nous sommes actuellement huit salarié-e-s avec une ancienneté moyenne de quatre ans et demi, et près de dix ans d'écart entre le plus ancien et la plus récemment arrivée. Le CA est composé de treize membres (très !) actifs dont les plus récents ont quelques mois de présence et le plus ancien plus de dix ans. Et tout ce petit monde (à l'heure où ces lignes sont écrites...) continue de façonner le Grand Rond en essayant de rester fidèle à ses mythes fondateurs.

Enfin, et c'est un élément qui pour nous est essentiel, dans SCIC il y a société. Le Théâtre revendique d'être un acteur économique et souhaite être considéré comme tel. Un acteur de l'économie sociale et solidaire peut-être, mais un acteur économique à part entière. La culture pèse économiquement 7 fois plus que l'automobile dans le PIB national. Elle pèse ainsi grâce à l'exception culturelle, grâce à l'intermittence, grâce au souci constant de l'exigence artistique qui habite les artistes et les lieux, grâce, finalement, à une manière d'envisager l'économie qui place l'humain avant l'argent.

L'évolution vers une SCIC est inscrite dans cette histoire. Elle est une étape naturelle de l'évolution du projet du Théâtre du Grand Rond.

Le choix de la forme de société coopérative d'intérêt collectif constitue donc une adhésion à des valeurs coopératives qui nous semblent fondamentales telles qu'elles sont définies par l'Alliance Coopérative Internationale avec notamment :

- la prééminence de la personne humaine ;
- la démocratie ;
- la solidarité ;
- un sociétariat multiple ayant pour finalité l'intérêt collectif au-delà de l'intérêt personnel de ses membres ;
- l'intégration sociale, économique et culturelle, dans un territoire déterminé par l'objet social.

Le statut Scic se trouve en parfaite adéquation, par son organisation et ses objectifs avec ceux du Théâtre du Grand Rond.