

FICHE
PÉDAGOGIQUE
**LE GOÛT
DE L'ESPOIR**

**FIPA
DOC**
CAMPUS

PRÉSENTATION



LE GOÛT DE L'ESPOIR

2019
SUISSE, ALLEMAGNE
70 MIN

En mai 2014, après 1 336 jours de conflit avec la multinationale Unilever, les salariés de Fralib deviennent propriétaires de leur usine de conditionnement de thé. Ils créent SCOPTI, une société coopérative de production et évitent ainsi sa délocalisation en Pologne. Dans ce documentaire tout en sensibilité, la réalisatrice allemande Laura Coppens suit, deux ans durant, le quotidien des salariés confrontés à ces nouveaux défis : comment asseoir des valeurs humanistes tout en assurant la pérennité d'une entreprise qui évolue sur un marché ultra-concurrentiel ? Alors que le néo-libéralisme tente d'imposer partout ses principes et que les acquis sociaux reculent, *Le Goût de l'espoir*, sans aucun dogmatisme, laisse entrevoir l'alternative d'un monde du travail plus humain et solidaire.

IMPACT

RÉALISATION
LAURA COPPENS

IMAGE
LAURA COPPENS

MONTAGE
ANGELIKA LEVI

SON
AZADEH ZANDIEH

MUSIQUE
AZADEH ZANDIEH

PRODUCTION
LAURA COPPENS
Srikandi Films

+4917664460956
coppens.laura@googlemail.com

THÈMES ABORDÉS DANS LE FILM

SCOP

COOPÉRATIVE

ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

PÉRENNITÉ DE L'ENTREPRISE

LUTTES SOCIALES

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

BIOGRAPHIE LAURA COPPENS

RÉALISATRICE

Laura Coppens est née en 1980 à Berlin-Est. Anthropologue de formation, elle a obtenu son doctorat à l'Université de Zurich en 2014. Elle travaille à l'Université de Berne en tant qu'assistante de recherche et enseigne le cinéma documentaire. Son projet de film de doctorat, *Children of Srikandi*, a été présenté en avant-première au Festival international du film de Berlin et a remporté le Prix du jury international du meilleur documentaire au Identities Queer Film Festival à Vienne en 2013. Elle a également travaillé en tant que programmeuse en chef de la section Asie du Sud-Est au Asian Hot Shots Berlin, un festival de films et d'art-vidéo indépendants asiatiques à Berlin. Le long-métrage documentaire *Le Goût de l'espoir - Taste of Hope* est son premier film en tant que réalisatrice. Actuellement, elle prépare un film-essai personnel sur sa famille originaire d'Allemagne de l'Est qui questionne le devenir de l'Allemagne après 30 ans de réunification.

FILMOGRAPHIE

2019
LE GOÛT DE L'ESPOIR

2013
CHILDREN OF SRIKANDI

PAROLE DE LA RÉALISATRICE

ENTRETIEN AVEC LA RÉALISATRICE LAURA COPPENS



JL-G Comment en êtes-vous venue à ce film documentaire ?

LC Je voulais travailler sur les économies alternatives et faire un film. Au cours de mes recherches préliminaires, je suis tombée sur le combat des ex-Fralib et leur initiative de transformer leur usine en coopérative. J'ai rendu visite aux salariés et ai exprimé mon idée de faire un film sur eux. Ils étaient très ouverts et j'ai immédiatement commencé à développer un projet de recherche à l'Université de Berne et une demande de financement. J'ai déménagé à Marseille et, avant même de commencer à filmer, j'ai suivi des cours de français pour mieux communiquer avec les travailleurs.

JL-G Les membres du personnel ont-ils facilement accepté votre présence ?

LC Les salariés étaient très habitués à la présence d'équipes de télévision et de cinéastes, en raison de l'attention élevée accordée à la presse au cours des 1 336 jours de lutte et d'occupation de l'usine. La singularité de leur projet attirait beaucoup l'attention et tous les deux mois, une équipe de télévision arrivait à l'usine. Mon projet en était donc un parmi tant d'autres. La différence cependant est que je suis restée pendant deux ans. Je ne filmais pas tous les jours, mais je venais quand même presque chaque jour à l'usine pour être là et connaître les gens et les machines. Cela m'a énormément aidée à comprendre tous les processus et les problèmes auxquels le personnel devait faire face au quotidien. Au bout d'un moment, les travailleurs se sont habitués à moi et ont cessé de me prêter attention. Ce fut un grand avantage pour le tournage dans le style « d'observation ».

JL-G Y a-t-il eu une interaction avec eux lors du tournage ou lors du montage ?

LC Au départ, je voulais faire un film collaboratif et inclure les travailleurs à tous les niveaux de production.

C'est ainsi que j'ai tourné mon premier film. Mais très vite, il est devenu clair pour moi que c'était une idée très naïve, car les travailleurs n'avaient pas le temps de s'engager dans mon projet. Ils étaient tellement occupés à survivre et à faire fonctionner l'usine au quotidien. Néanmoins, je suis devenue amie avec un travailleur qui venait presque tous les jours à l'usine pour aider à réparer les machines et d'autres tâches. Comme il était déjà à la retraite, il avait plus de temps et je lui ai finalement demandé de m'aider pour le tournage. Il est devenu mon assistant caméra et beaucoup de plans, principalement ceux où vous pouvez voir les machines ou les robots, sont réalisés en collaboration avec René Fiquet. Le montage a été fait par mon monteur et moi-même hors de France et j'ai décidé de ne pas montrer de versions différentes aux ouvriers jusqu'à la fin du film. Ils ont cependant été les premiers à voir la version définitive.

JL-G Il ressort du film une forte proximité basée sur la confiance...

LC Pour moi, créer la confiance avec les sujets est la chose la plus importante lors du tournage. Le fait que je sois restée longtemps dans l'usine est un facteur crucial pour bâtir cette confiance. J'ai passé plusieurs semaines à visiter l'usine, à parler à tout le monde et à essayer de comprendre leur travail, avant de commencer le tournage. J'ai également aidé au travail en atelier, par exemple, sur la chaîne de montage ou en laboratoire. Je pense que cela a montré aux travailleurs que j'étais vraiment intéressée par leur projet et leur travail, que je n'étais pas simplement venue là-bas pour faire mon film, puis partir. La proximité est le résultat de la confiance et du respect des personnes qui vous ont laissé filmer. Je n'ai commencé à filmer qu'après deux mois à partir du moment où les travailleurs m'ont demandé ce que je faisais et pourquoi je n'avais pas encore commencé mon film. C'était le signe pour moi que ma présence était

pleinement acceptée. À partir de ce moment, je pouvais filmer presque tout ce que je voulais.

JL-G Dans votre documentaire, l'homme n'apparaît pas broyé par la machine mais au contraire l'humain, voire l'humanisme, est remis au centre...

Choix du montage ?

LC Je suis d'accord avec votre constat : l'humanité est toujours au centre du film. Ce n'est pas un choix d'édition, mais reflète la façon dont j'ai vécu mon temps avec les travailleurs. Au cours des deux années de tournage, j'ai compris que cela fait vraiment une différence si vous possédez les moyens de production et êtes votre propre patron ou si vous ne les possédez pas. Si vous gérez vous-même une usine, vous devez d'abord et avant tout traiter avec les humains ; comme l'un des travailleurs me l'a dit, c'est beaucoup plus difficile que certaines machines qui sont cassées et ont besoin de réparations.

JL-G Votre film documentaire va être diffusé devant des étudiants, des lycéens. Voulez-vous leur adresser un message supplémentaire ?

LC Vous avez peut-être remarqué qu'il n'y a pas de jeunes travailleurs dans l'usine. Comment voyez-vous l'avenir de la coopérative ? Quel pourrait être votre rôle dans la création d'une économie alternative, une économie au-delà du capitalisme ?

REPÈRES

LES SCOP : PRODUCTION ET HUMANISME

REPÈRES HISTORIQUES

1791 : loi le Chapelier interdisant les corporations et toute forme de rassemblement en France, par conséquent, le droit de grève
 1864 : abrogation du délit de coalition, instaurant de fait le droit de grève
 1884 : instauration la liberté syndicale ; naissance de la première Chambre consultative des associations ouvrières de production
 1893 : création d'une banque coopérative
 1915 : publication du texte concernant les SCOP dans le livre II du Code du travail
 1947 : loi Ramadier qui pose en droit les principes et règles générales communes à toutes les coopératives.
 1978 : loi spécifique sur les SCOP
 1992 : loi modernisant la loi de 1947 sur les coopératives
 2014 : loi cadre sur l'ESS (économie, sociale et solidaire)

GENÈSE DU DROIT DU TRAVAIL ET THEORICIENS UTOPISTES



Le décret d'Allarde, suivi le 14 juin 1791 par la loi Le Chapelier, supprime les corporations jugées être un frein à l'initiative individuelle et au développement économique. Il pose les bases du libéralisme économique qui exclut le droit de grève et la liberté syndicale. La population ouvrière qui se développe se retrouve démunie et n'a aucune possibilité collective de se défendre. L'État libéral ou État gendarme est réduit aux fonctions régaliennes, police armée, justice. Il est chargé d'assurer le bon fonctionnement du marché et n'hésite pas à user de la violence pour rétablir le bon ordre économique. Les excès du capitalisme engendrent une misère ouvrière décrite notamment en 1840 par le docteur Villermé dans son rapport « Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie ». Des théoriciens utopistes imaginent alors d'autres modes de production qui replacent l'humain au centre du système productif. Ainsi les réflexions de Charles Fourier (1772-1837) sur le travail et la société sont à l'origine des phalanstères et de la première devise

des SCOP « Travail, capital, talent ». Le phalanstère est une organisation communautaire de production dans laquelle le salariat est banni, chacun étant propriétaire de tout « en participation ». Pierre-Joseph Proudhon (1817-1888), le père de l'anarchisme, croit « à l'ordre sans le pouvoir » et à l'associationnisme. Les lois Ollivier en 1864 et Waldeck-Rousseau en 1884 rétablissent le droit de grève et les syndicats et permettent l'émergence du droit social. Ainsi en 1884 naît l'ancêtre de la Confédération générale des SCOP, la Chambre consultative des associations ouvrières de production.

LES COOPÉRATIVES DANS LE SECTEUR DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE (ESS)



Aujourd'hui, les coopératives s'inscrivent dans l'ESS. Rassemblant des structures qui cherchent à concilier activité économique et utilité sociale en donnant la primauté aux personnes sur la maximisation de profits. On distingue principalement :

- Les coopératives d'utilisateurs ou d'usagers : les associés sont les utilisateurs des biens et des services produits, ex coopératives de consommateurs.
- Les banques coopératives : les associés sont les clients, déposants ou emprunteurs.
- Les coopératives d'entreprises où les associés sont des entrepreneurs : coopératives agricoles.
- Les coopératives de production qui regroupent notamment les SCOP.

LES SCOP: DES ENTREPRISES QUI APPARTIENNENT À LEURS SALARIÉS

Dans une Société coopérative de production (SCOP), les salariés possèdent au minimum 51 % du capital, ils sont associés majoritaires. Le régime juridique de la SCOP permet une répartition spécifique des bénéfices. Le partage du profit est équitable :

- une partie (environ 45 %) constitue les « réserves impartageables » qui vont contribuer au développement de l'entreprise en permettant la consolidation des fonds propres et les investissements ;
- une partie (environ 10 %) est versée en dividende aux associés ;

- une partie est versée à l'ensemble des salariés de la SCOP, qu'ils soient actionnaires ou pas.

LES SCOP : UNE GESTION DÉMOCRATIQUE ET SANS BUT LUCRATIF

Dans une SCOP, les salariés associés majoritaires détiennent 65 % des droits de vote. Les salariés associés élisent leur dirigeant en assemblée générale selon un principe bien particulier : une personne = une voix, quel que soit le nombre de parts de chacune. Par ailleurs, la valeur du capital de chaque actionnaire est figée à sa valeur d'acquisition. Aucune plus-value n'est possible lors du remboursement des parts en cas de départ du salarié actionnaire.

Pour en savoir plus :
<https://www.economie.gouv.fr/ess/scop-scic-cest-quoi>

CONTEXTE

SCOP T.I

SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE OUVRIÈRE PROVENÇALE DE THÉS ET INFUSIONS

L'entreprise Le thé de l'Éléphant est implantée à Marseille depuis sa création en 1892. Elle est rachetée en 1969 par la société RICARD qui finira par vendre la marque au groupe UNILEVER en 1972. Elle devient alors la société FRALIB avec :

- l'usine de Marseille, sous la marque ÉLEPHANT
- l'usine du Havre sous la marque LIPTON
- l'usine de DISSAY sous la marque des soupes ROYCO.



L'unité de production de Marseille et l'unité de traitement des matières premières de Pont de Joux ont été regroupées à Gémenos en octobre 1989. Malgré la très bonne santé de cette entité, Unilever décide le 28 septembre 2010 de la fermer. Les travailleurs luttent pour préserver leur usine et leurs emplois. Ils construisent une solution alternative, et aboutissent au bout de quatre ans de lutte (1 336 jours) avec le groupe Unilever à un accord signé le 26 mai 2014 qui leur permet de créer leur propre entreprise SCOP T.I avec un effectif de 58 coopérateurs dont 51 futurs salariés.

NOTES

Sources : Plaquette de présentation Société coopérative ouvrière provençale de thés et infusions

SÉQUENCE



0.00 à 01.51 : plan séquence, intérieur lumière artificielle : dès le générique, la caméra nous immerge dans le monde de l'entreprise. Posée sur le tapis roulant, la caméra embarquée sur une chaîne de conditionnement emprunte le parcours d'une boîte sur laquelle apparaît le chiffre 1 336 relatif aux 1 336 jours de lutte des salariés pour que survive leur entreprise. La bande-son ne laisse d'abord entendre que le bruit des machines. Puis une musique industrielle obsédante, frénétique, vient épouser les virages et les toboggans de cette course infernale qui rend l'atmosphère pesante, voire oppressante. Le cadre est posé : la machine semble omnipotente. Le mouvement horizontal tend vers un seul objectif, la production.

01.52 à 2.33 : succession de plans fixes, obscurité puis lumière naturelle. Présentation du film et titre s'intercalent dans cette séquence avec sobriété, comme des flashes. Des lumières qui s'allument, les portraits du Che tagués sur

deux baraques modulaires, suggèrent la présence humaine mais rappellent le combat dans un passé récent, mené par les salariés contre le grand capital, la multinationale Unilever.

Le mouvement devenu vertical s'atténue jusqu'à l'immobilité d'un cadre quasiment vide ou inerte : les flocons de neige qui se déposent avec douceur sur les arbres et sur les voitures du personnel enveloppent, ensevelissent même momentanément la frénésie d'une production brutalement interrompue.

01.52 à 2.33 : succession de plans fixes, 02.33 à 4.40 : le bruit de succion d'une personne sirotant une boisson hors-champ vient troubler ce calme et l'humanité reprend ses droits, sous les traits de Nadine. Le hors-champ sonore symbolise ici la fonction vitale de la soif, et *de facto* le retour à l'humain et l'espoir. Succédant à la première apparition d'un visage et d'une voix, les images de l'horloge et l'appel au micro rappelle le souvenir d'un ancien monde directif. Mais la voix robotisée délivre cependant une invitation librement consentie par les salariés à une dégustation. Ancien et nouveau monde se mêlent, à tel point que les préparatifs de la dégustation apparaissent comme un rituel certes mécanique, mais rituel néanmoins : les gros plans sur des gestes précisés et délicats renvoient en effet aussi au moment intime du petit déjeuner. Cette

intimité nouvelle grâce à la caméra discrète qui enregistre les salariés donnant leur avis sur les divers échantillons de thés, le produit de leur travail. Le montage subtil de Laura Coppens oppose ainsi les séquences de production d'où l'Homme est absent, et les séquences de concertation où les salariés s'engagent et prennent des décisions stratégiques. Certes, la gestion démocratique adoptée par la SCOP n'évite pas les conflits, et la tension est parfois palpable. Mais la bienveillance de chacun l'emporte et le choix délibéré de l'humanisme domine. Pour preuve, ou illustration heureuse, la fin du film : un salarié danse avec un collègue puis dit en souriant : « La différence entre une entreprise conventionnelle et une SCOP, c'est que les gens, ils travaillent, mais ils sont heureux (...) et c'est ça qui fait la différence ».

AU-DELÀ DU FILM

THÉMATIQUES À DÉVELOPPER EN CLASSE



L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

On retrouve chez SCOP.TI les 5 principes propres à l'économie sociale et solidaire à savoir : la gestion démocratique, l'utilité sociale ou collective du projet, la mixité des ressources, l'autonomie de gestion et la non-lucrativité individuelle.

Les choix stratégiques des organisations : décisions stratégiques, décisions opérationnelles.

Les modes de production : flexibilité de la production, production à l'unité ou en séries ; automatisation, robotisation.

Les libertés collectives des salariés : rôle des syndicats, la grève et les conflits dans l'entreprise.

Le développement durable : choix des produits, objectifs de qualité, de maintien et de développement de l'emploi local.

Ces thématiques peuvent être abordées en Management et en Économie-Droit pour les S.E.S, 1^{ère} et Terminale STMG.

LES ENJEUX DE LA MOTIVATION DES SALARIÉS : TAYLOR CONTRE MC GREGOR

Frederick Winslow Taylor, considérait le salarié comme un simple exécutant motivé

uniquement par le salaire.

L'Organisation scientifique du travail aboutit à une division technique du travail qui induit la parcellisation des tâches et à une division sociale du travail qui implique la séparation stricte entre ingénieurs et ouvriers. Douglas Mc Gregor s'oppose à Taylor et peut-être considéré comme l'un des précurseurs de l'entreprise libérée : selon la théorie X, l'individu moyen éprouve une aversion innée pour le travail et fera tout pour l'éviter. Il préfère être contrôlé et dirigé, et fuit autant que possible les responsabilités. Il faut le menacer de sanctions pour qu'il fournisse des efforts pour la réalisation des objectifs de l'organisation. À l'inverse, la théorie Y considère que l'individu a besoin de se réaliser dans son travail. Il est capable d'autonomie et son engagement personnel dans le travail produit une satisfaction élevée qui devient une source de motivation. Selon cette conception, nul besoin de renforcer les contrôles et la hiérarchie, un management par la confiance est possible.

Pour les classes de BTS tertiaires, le film aborde différents thèmes étudiés en Management et en Économie-Droit.

POUR ALLER PLUS LOIN

RÉFÉRENCES

BIBLIOGRAPHIE



DE FRALIB À SCOP TI, LE THÉ DE LA LUTTE, MAGASINE ECONOMIE ET MANAGEMENT N°369, JUIN 2017

LE BONHEUR AU TRAVAIL, MAGASINE ECONOMIE ET MANAGEMENT N° 162, JANVIER 2017

COOPÉRATIVES CONTRE CAPITALISME, BENOIT BORRIRTS, 2015

FILMOGRAPHIE



LA CASSE OUVRIÈRE KARINE GUIHO, 2013

ENTRE NOS MAINS MARIANA OTERO, 2010

SITES INTERNET

[HTTPS://WWW.SCOP-TI.INFO/](https://www.scop-ti.info/)
Site de l'entreprise Scop-TI

[HTTPS://WWW.LES-SCOP.COOP/SITES/FR/](https://www.les-scop.coop/sites/fr/)
Présentation des scop et de leur poids dans l'économie