

Libération

Les ex-Fralib de retour dans le temps thé

Réunis en Scop au terme de leur bras de fer avec Unilever, les 58 anciens salariés qui ont repris l'usine d'où sortaient les sachets Elephant sont prêts à relancer la machine. Reportage dans cette coopérative militante du sud de la France, qui rêve d'un thé de luxe accessible à toutes les classes sociales.

GRAND ANGLE PAGES 26-27

En attendant le redémarrage de l'usine, les coopérateurs assurent la maintenance et testent les machines.

PHOTOGRAPHIE
L'ÉPIQUE
TRAVAIL
JACQUES BÉGIN

Les ex-Fralib

Par **STÉPHANIE HAROUNYAN**
Envoiyée spéciale à Gémenos
Photo **YOHANNE LAMOULÈRE**

L'atelier est à peine éclairé. En bruit de fond, le ronronnement des machines. Certaines dorment depuis trois ans et demi. D'autres se font graisser les boulons par des techniciens en combi verte. Posté devant une série d'engrenages, Marc Decugis fait les présentations : « Celle-là date de 1966. C'est une allemande. Et ça tourne comme une horloge ! » Rouages, clapets, couteaux, fils tendus, bobines, rouleaux de papier-filtre se croisent dans un savant ballet. Rendement annoncé : 180 sachets par minute. « C'est rien, assure Marc derrière ses petites lunettes. L'autre monte à 450 sachets par minute. » Dans ces sachets pour l'instant, il n'y a rien. Dans l'ex-usine Fralib de Gémenos, c'est encore le temps de la maintenance. Dans un peu moins de deux mois, les « big bags » chargés de thé et de tilleul envahiront les passerelles. Sur les rouleaux d'étiquettes, on ne lira plus l'Éléphant mais un nouveau nom encore tenu secret. Ce sera alors l'an 1 de Scop TI (pour thé et infusions), l'entreprise lancée par les anciens salariés d'Unilever.

« Pas un boulon ne sortira de l'usine »

Pour en arriver là, il aura fallu passer par 1336 jours de lutte, quatre plans sociaux, des dizaines de convocations au tribunal, et presque autant de manifestations. Il aura fallu aussi mobiliser un futur président de la

République, les collectivités locales, les médias, des experts et des juristes pour finalement arracher un accord raisonnable au géant de l'agroalimentaire Unilever, le 26 mai 2014.

En septembre 2010, 1336 jours plus tôt, la direction de Fralib avait annoncé au comité d'entreprise que le site de Gémenos, qui produit les thés et infusions Éléphant depuis 1989, allait fermer. L'usine était rentable, mais pas suffisamment. Pour les 182 salariés d'alors, le choc est rude. « Pas rentable ? On travaillait quatre mois pour les coûts, huit mois pour les actionnaires », se souvient Gérard Cazorla, alors secrétaire CGT du comité d'entreprise (CE). L'intersyndicale tente de faire revenir Unilever sur sa décision. Une action en justice est entamée pour annuler la procédure. Mais, face à l'intransigeance de la direction, un plan B émerge : poursuivre la production sans les patrons.

Dès janvier 2011, une « solution alternative à la fermeture » est présentée au CE. Pour l'heure, l'urgence est d'empêcher Unilever de récupérer ses machines. « Pas un boulon ne sortira de l'usine », assure alors Olivier Leberquier, autre figure CGT du conflit. En septembre 2011, les ouvriers entament l'occupation du site. La garde des locaux s'organise, la solidarité aussi : grâce aux dons récoltés par l'association Force et bon thé, les salariés tiennent bon.

Il faudra attendre début 2014 pour qu'Unilever accepte de discuter des conditions de licenciement comme de la poursuite de l'activité. La négociation est rude : les salariés demandent au groupe de céder les machines ainsi que la marque Éléphant. « Mais la marque, pour le capital, c'est sacré... »

repassent à l'heure du thé

Désormais associés en Scop, 58 ex-salariés de l'usine d'Unilever à Gémenos, s'appêtent à relancer la production. Un nouveau départ pour l'entreprise et de nouveaux métiers pour une équipe aguerrie par cinq ans de luttes.

pointe Gérard. Avec Olivier Leberquier, ils s'accrochent, jusqu'à obtenir l'accord du 26 mai, adopté en assemblée générale (AG). Outre les indemnités pour les travailleurs, Unilever cède 2850 000 euros à la future entreprise, qui a déjà récupéré locaux et machines en 2012, par l'intermédiaire de la communauté urbaine de Marseille. Sur la forme, les salariés ont tranché : ce sera une société coopérative.

Le visage du Che sur la chaise du directeur

Le 5 octobre, la Scop TI est créée. «Le plus drôle, c'est que c'est la direction qui a parlé pour la première fois de Scop», raconte Gérard. On avait simplement présenté un projet de reprise d'activité et ils ont raconté qu'on voulait créer une coopérative. On s'est renseignés auprès de l'union régionale, et c'est vrai que c'était des idées proches des nôtres! » Gouvernance démocratique, bénéfices réinjectés dans l'en-

«En quatre ans, j'ai fait des choses au-delà de mes limites : rencontrer le président de la République, parler devant 1000 personnes... Après ça, on ne peut plus revenir en arrière.»

Rim ex-opératrice de 38 ans, désormais chargée de la compta

treprise, «on a fonctionné comme ça durant toute la lutte, il suffisait de continuer».

Sur les 70 salariés présents à la fin du conflit, 58 acceptent de mettre au pot pour devenir coopérateurs. Petit à petit, la transition s'opère. En décembre 2014, le panneau de la nouvelle société - dont le logo est une jeune pousse émergeant d'un tas de thé - est accroché à l'entrée de l'usine à côté du panneau Éléphant. «On a du mal à l'enlever», concède Gérard. C'est quand même notre histoire. » À l'intérieur, la transformation, sans être radicale, est certaine. Les lieux de réunion ont été rebaptisés salle Guevara, Chávez, Castro... Pas question d'occuper les bureaux de la direction situés au premier étage : l'équipe s'est installée au rez-de-chaussée, dans l'ancien bureau de la compta. Sur la porte, l'étiquette Indique : «Direction - Syndicat - Comité d'entreprise». «Les copains ont mis ça pour rigoler», plaide Gérard, un brin gêné. A 57 ans, l'ancien mécano a été élu président de la Scop.

Olivier Leberquier, désigné directeur général délégué, a accroché derrière sa chaise le visage du Che. À part un bon coup de ciseaux dans sa longue chevelure grisonnante, le cinquante-jovial l'assure : ses nouvelles fonctions ne l'ont pas changé. «On a eu des discussions sur les tenues vestimentaires. Le costume, il n'en est pas question. Dans ma vie, tous les mauvais coups que j'ai subis, c'est des costards cravatés qui me les ont infligés. Il y a aussi des gens très bien qui en portent, mais ce n'est pas moi.» Marc Decugis complète ce trio de dirigeants élus pour quatre ans par l'assemblée générale.

Le président n'aura pas de voix double, comme c'est parfois le cas en coopérative. De même, il est exclu de se distribuer des dividendes. «Rim que le mot, ça nous perturbe, plaisante Gérard. S'il y a des bénéfices, on les mettra dans un fonds de réserve pour l'entreprise. C'est lié à notre histoire. On s'est battu pour cette usine.» Chacune des décisions a été actée par l'AG des salariés, parfois à l'issue de débats houleux. En ce moment, c'est la politique salariale qui suscite des crispations. Faut-il un même salaire pour tous ou un salaire par catégorie ? «Ça bastonne bien sur le sujet», reconnaît Olivier. La démocratie, c'est compliqué à mettre en œuvre. » S'ils ne sont

pas encore officiellement embauchés, la plupart profitent de cet entre-deux pour apprivoiser leur nouvelle fonction. Rim, ancienne opératrice, a hérité de la compta. «Moi et l'éco... Mais je vais apprendre. De toute façon, maintenant, on n'a plus de limites!» La femme de 38 ans aux airs d'adolescente était la dernière embauchée en CDI de Fralib, en 2008. «À l'annonce de la fermeture, j'ai eu la rage, je n'avais plus rien à penser.» Elle s'engage à fond dans la lutte et met à profit sa formation de secrétaire de direction pour préparer les dossiers des salariés en vue des procès. «J'ai trouvé ma place. En quatre ans, j'ai fait des choses au-delà de mes limites : rencontrer le président de la République, parler devant 1000 personnes... Après ça, on ne peut plus revenir en arrière.»

Comme elle, d'autres ont changé de casquette. Joël, opérateur, est passé à l'accueil. Henri, magasinier cariste, met à profit ses compétences juridiques acquises comme conseiller prud'homal. «Avant, on était uniquement dans un objectif de production», explique-t-il. Aujourd'hui, on est aussi dans la valorisation des compétences. Tout ce que l'on revendiquait avant, on

peut le mettre en application. » Si la plupart ont trouvé leur place, Olivier reconnaît que, pour certains, la bascule n'est pas évidente. «Des copains m'ont dit qu'ils étaient nostalgiques de la période de lutte. Là, tout le monde n'a pas le même niveau d'implication car c'est une phase de construction.»

Le chantier est de taille : il faut obtenir les certifications (notamment bio), changer le système informatique, trouver les fournisseurs et le packaging. Pour avancer, l'équipe peut compter sur ceux qui les accompagnaient durant la lutte, comme le cabinet d'experts Progexa et l'avocat du CE, Amine Ghentim. D'autres Scop, comme la Fabrique du Sud, qui produit des glaces à Carcassonne, ont apporté leur expérience. De contacts en contacts, Scop TI tisse son réseau avec une idée en tête : recréer la filière plantes aromatiques et médicinales du sud de la France, en perte de vitesse depuis des décennies.

Qualité française et thé vietnamien

Les coopérateurs ont également rencontré de potentiels futurs fournisseurs, notamment les producteurs de tilleul de Buis-les-Baronnies, dans la Drôme. En fin de conflit,

de petites «productions militantes» avaient déjà été vendues lors des différentes actions. «En attendant que la filière s'organise, on va proposer une fois par an le mille-sime de l'année», explique Olivier. Comme on a le Bordeaux 2015, on aura le Baronnies 2015! » Verveine, menthe, camomille... la Scop veut aussi proposer

différents mélanges aux vertus toniques ou apaisantes.

Si la qualité française sera privilégiée, pour le thé, c'est dans le nord du Vietnam qu'Olivier est parti chercher la perle rare l'an dernier. «Quand tu arrives là-bas, en pleine montagne, tu es l'impression d'entrer dans des champs d'oliviers. Certains arbres ont 300 ans. Et tout est traité de façon traditionnelle : le bourgeon de thé est par exemple cueilli avant le lever du soleil pour garder la fraîcheur de la nuit.» Un thé vert de luxe qui doit être accessible «à toutes les classes sociales», insiste l'ancien syndicaliste, qui cherche l'équilibre entre le bon prix et une rémunération équitable pour



Pendant la lutte, les Fralib ont vendu des paquets de thé sous la marque Force et bon thé.



L'usine de Gémenos a produit des thés Lipton et Éléphant pour Unilever jusqu'en 2011.



Dans les bureaux de la Scop TI, le 6 mars. Rim (à gauche), reconvertie dans la comptabilité.

le producteur. L'ensemble des produits sera vendu sous la marque maison dont le nom a été voté en assemblée générale, à partir de trois propositions faites par une boîte de marketing. «Il fallait que ça parle de notre combat, mais sans être trop caricatural. On n'allait pas faire "le Che de l'Éléphant"!» dit Olivier. À côté de cette marque, Scop TI veut également travailler avec la grande distribution. Des contacts ont été pris avec des groupes, à qui les salariés ont vanté leurs atouts : leur savoir-faire, mais aussi leurs machines, comme celles qui fabriquent les petits sachets ronds en mousseline, très en vogue. «Il y en a dix

dans le monde. On en a cinq, le reste appartient à Unilever», pointe Marc Decugis.

Pour la première année, l'objectif de production est de 250 tonnes. Dans ses grandes heures, l'usine montait jusqu'à 6 000 tonnes, mais l'équipe préfère démarrer modeste. «On sait qu'on aura forcément des surprises mécaniques au démarrage», anticipe Marc. Si tout se passe bien, un jour de mai, sur la passerelle, quelqu'un va ouvrir le big bag de thé. Puis ce sera le réglage du poids des sachets sur la balance, l'affectation des voies des robots pour la mise en palettes, le paramétrage des étiquettes... Et, enfin, le démarrage. ◀