

## Dinalec. Les salariés reprennent la barre

Les salariés de Dinalec, société d'électricité basée zone des Alleux, sont désormais leurs propres patrons. Le couple fondateur a en effet choisi de leur céder l'entreprise, selon le modèle de la société coopérative.

Société coopérative et participative, alias Scop. L'idée est née au XIXe siècle, époque des premières coopératives ouvrières. Depuis cette époque, elle fait peur aux uns et inspire les autres, que l'on soit d'un côté ou de l'autre de la « lutte des classes » chère à Marx. Aujourd'hui, il en existe environ 2.000 en France, comme l'école de conduite ECF, le Théâtre du Soleil ou le fabricant de jouet Moulin-Roty. C'est peu. À Dinan, hormis la Scop à l'Abord-âges, il n'existe guère que les sociétés coopératives d'intérêt collectif (Eclis et ENR), très largement subventionnées. Mais un exemple intéressant vient de voir le jour dans le privé. **Les fondateurs pensent aux salariés**

Depuis quelques mois, l'entreprise Dinalec, qui fabrique des armoires électriques dans la zone des Alleux, à Taden, est passée sous le contrôle de ses salariés.

Charles et Françoise Boivin, qui ont fondé l'entreprise en 1999, avaient pourtant plusieurs offres de rachat « classiques ». Et puis Fabrice Audrain, un ingénieur devenu l'adjoint de Charles Boivin en 2007, a fait son offre de reprise en Scop. « Financièrement, on y perd un peu, voire beaucoup. Mais on l'a fait d'abord pour ré-

compenser le personnel de toutes ces années de travail ; certains salariés sont avec nous depuis 14 ans. Et puis Dinalec fait 95 % de son chiffre hors de la Bretagne, dont une bonne partie à l'étranger... On n'étaient pas sûrs de l'avenir de l'entreprise au niveau local, en revendant à un groupe », explique le couple Boivin.

### Salariés devenus associés

Fabrice Audrain a donc transformé les statuts de l'entreprise. Devenue une Scop SA, elle est pilotée par un conseil d'administration où siègent six des quinze salariés, quatre fois par an. Onze salariés sur quinze sont « associés », mais tous ont vocation à l'être : les quatre manquants sont soit proches de la retraite, soit apprenti, soit fraîchement embauché. Le nouveau patron de la Scop ne voit que des avantages par rapport aux entreprises « classiques ». « Une entreprise saine profite à quelques personnes ; là, on remet l'humain au centre et on redistribue. Il y a toujours un manager et des salariés avec leurs compétences, mais le fonctionnement est démocratique. Nous nous rémunérons tous ensemble sur le fruit de notre intelligence. Si on est performant, on en touche tous les fruits. C'est extrêmement fédérateur et valorisant pour tous. On sent les

salariés plus investis. Je pratiquais déjà le management participatif, en prenant en compte les bonnes idées des salariés. Mais pour que cela soit durable, il faut rémunérer : c'est ce que permet le statut de Scop », assure-t-il. Pour cela, le conseil d'administration décide de la répartition des bénéfices : développement de l'entreprise, primes aux salariés ou intérêts des parts sociales.

### « On s'investit différemment »

Interrogés, les salariés confirment : « on s'investit différemment », dit l'un. « On communique davantage, chacun a sa voix au chapitre », dit un autre. Pour remercier leurs anciens patrons, les salariés leur ont offert une jolie statuette, dont la copie trônera dans le hall de Dinalec. En les remerciant, Charles Boivin leur a donné un conseil : « Ne comptez que sur vous pour ça marche ». ■

par Gwen Catheline

« Si on est performant, on en touche tous les fruits. C'est extrêmement fédérateur et valorisant pour tous. » Fabrice Audrain, nouveau dirigeant

