

# Dans le Gard, 23 autocaristes créent une coopérative

En s'unissant au sein de Coop Voyageurs 30, ces entreprises ont pu gagner deux appels d'offres.



Quinze des 23 chefs d'entreprise fondateurs de Coop Voyageurs 30. COLLECTION PERSONNELLE

**GUILLAUME MOLLARET**  
@Newsdusud  
NIMES (GARD)

**INITIATIVE** S'unir ou périr... C'est pour répondre à ce dilemme que les 23 entreprises autocaristes du Gard se sont alliées voilà trois ans au sein de Coop Voyageurs 30. En créant cette coopérative, ces PME voulaient pouvoir répondre à des appels d'offres trop importants pour qu'elles ne puissent y répondre seules. « Les différentes lois de décentralisation ont favorisé l'émergence de territoires et d'intercommunalités toujours plus grandes et la concentration d'entreprises dans notre secteur, explique Jean-Michel Fort, président de Coop Voyageurs 30 et de Cars Fort, installé dans les Cévennes, à Saint-Jeandud-Gard. Or, nos PME ne sont pas armées administrativement, financièrement et matériellement pour répondre aux commandes des communautes d'agglomération. C'est dans cette perspective que nous avons décidé de mettre nos forces en commun. »

Depuis sa création en juillet 2017, la coopérative gardoise, qui représente quelque 700 salariés pour 600 véhicules, a remporté deux marchés. Le dernier en date, après celui de la sous-traitance de Transdev pour l'agglomération de Nîmes, est celui lancé cet été par la région Occitanie pour le département du Gard. Un marché de 22 millions d'euros assurés pour sept ans à la coopérative. Celle-ci prélève le montant de ses frais de gestion, avant de rémunérer chacune des sociétés concernées par le marché.

« Nous avons mutualisé des services support, recruté une directrice qui coordonne nos offres. Ce mode de fonctionnement permettra à la région de faire des économies de l'ordre de 10 % par rapport à l'ancienne organisation », estime Patrick Gaillard, administrateur de Coop Voyageurs 30 et patron d'Éole Mobilité, une entreprise installée à Yauvert en Camargue.

Bien qu'une telle association entre entreprises n'ait rien d'évident, les entrepreneurs ayant créé la coopérative ont exigé une participation au capital d'un montant

de 50 000 euros. « Nous voulions des adhérents actifs, pas des gens qui, comme au poker, payent pour voir », disent les membres du bureau. Chez Coop Voyageurs 30, comme dans toutes les coopératives, chaque entreprise, quelle que soit sa taille, dispose d'une voix. Cependant, elles ne sont pas égales devant l'attribution des parts dans les marchés remportés.

Pour certaines d'entre elles, les deux contrats conquis représentent toute l'activité; pour d'autres, rien du tout. « Dans nos métiers, les kilomètres entre le dépôt et le lieu de desserte, que l'on nomme "haut le pied", coûtent cher. Avec les adhérents, nous sommes dans la recherche de consensus », détaille Jean-Michel Fort. Un consensus qu'il n'est parfois pas simple d'obtenir, car, dans le système imaginé par la coopérative, chaque entreprise ne facture pas le même tarif horaire.

« Nous n'avons pas tous les mêmes dispositions sociales au sein de nos entreprises. Il est donc important de respecter la culture de chacun tout en veillant à un certain équilibre », juge Patrick Gaillard. Malgré les bonnes intentions de chacun, les

écarts tarifaires sont parfois débattus. Ce qui peut conduire à faire ressortir certaines incohérences pour le bénéficiaire commun.

« Sur une discussion qui promet de prime abord d'être animée, on se rend compte qu'il y a une justification. Certains payent leurs autocars

**« Il est important de respecter la culture de chacun tout en veillant à un certain équilibre »**

PATRICK GAILLARD, ADMINISTRATEUR DE COOP VOYAGEURS 30

ou une prime d'assurance bien plus élevée que d'autres. La coop a donc joué le rôle de groupement d'achat pour rationaliser tout cela », poursuit Jean-Michel Fort.

Avec 200 véhicules neufs commandés d'un coup auprès de trois marques pour répondre aux besoins du marché émis par le conseil régional d'Occitanie, les adhérents de Coop Voyageurs 30 ont senti le regard de leurs fournisseurs changer.

Demeurant un outil, la coopérative n'a cependant pas vocation à se substituer à chacune des personnes morales qui la composent. Sur des marchés plus modestes, elles restent concurrentes les unes des autres, notamment dans la recherche de main-d'œuvre. Cette course aux talents ne les empêche pas de s'entraider par ailleurs avec la création récente d'une académie destinée à former, pendant six mois, les nouveaux conducteurs selon un cahier des charges commun aux 23 entreprises. Actuellement, 21 élèves suivent une formation à la conduite et aux premiers secours.

Côté marché, Coop Voyageurs 30 a désormais les yeux tournés vers l'agglomération d'Alès, où elle s'est positionnée comme sous-traitante. Partant du Gard, l'alliance se dit également ouverte sur les départements limitrophes. Certains des coopératives y étant déjà installés, ils pourraient, par opportunité, rallier à eux d'autres confrères pour conquérir d'autres appels d'offres. ■

**31 millions d'euros**  
Chiffre d'affaires de Coop Voyageurs 30 grâce aux deux marchés de Nîmes Métropole et de la région Occitanie

# « Il y a un salarié que je n'ai pas vu depuis deux ans! »

Certains arrêts maladie à répétition peuvent relever de l'abus ou révéler des problèmes de management.

**HENRI DE LESTAPIS**

**SANTÉ** Dès lors qu'on lui parle d'arrêts maladie dans son entreprise, il s'assombrit comme un ciel d'orage. Dirigeant de Super, PME du bâtiment d'une centaine de salariés installée à Saint-Germain-Lerpt (Loire), Jean-François Basson est confronté depuis plusieurs années à trois collaborateurs qui abusent un tantinet du certificat médical. « Il y en a un que je n'ai pas vu depuis deux ans ! s'agace-t-il. Mais tous les mois, je reçois un certificat en bonne et due forme, justifiant son absence. »

Selon le 12<sup>e</sup> Baromètre de l'absentéisme et de l'engagement, réalisé par le cabinet de conseil Ayyming avec AG2R-La Mondiale, le taux global d'absence des salariés s'est stabilisé en 2019 à 5,11 %, contre 5,10 % en 2018 après deux ans de hausse. Soit 18,7 jours en moyenne d'absence par an et par salarié (nos éditions du 1<sup>er</sup> septembre). Restent les cas particuliers...

Parfois, jetant un coup d'œil sur les réseaux sociaux, Jean-François Basson découvre les photos de son salarié, au ski avec ses enfants. Il a même reçu une lettre anonyme d'un voisin agacé : le malade travaillait au noir pendant sa convalescence. « L'autre jour, j'ai fait sèchement une remarque à un jeune embauché qui avait mal fait son travail. Le lendemain, il était arrêté pour 15 jours », s'agace Jean-François Basson.

Heureusement, il s'agit de trois cas isolés au sein de ses équipes qui n'apprécient guère de devoir travailler à la place des cossards. « Assez vite, les gars les rejettent d'eux-mêmes », constate le chef d'entreprise. Il a fini par instaurer officiellement un contrôle médical

aléatoire. « Il y a plus de 80 % de mes salariés en qui j'ai toute confiance et que je ne voudrais pas contrôler », explique-t-il. Je porte davantage mes doutes sur une petite minorité. »

Instaurer un contrôle ciblé ou aléatoire est une des solutions préconisées contre les abus d'arrêts de travail. Le contrôle aléatoire est souvent mieux perçu par les salariés : il ne vise personne en particulier. Plusieurs entreprises, qui se font plutôt discrètes, se sont spécialisées dans cette activité. Sur commande, elles envoient un médecin au domicile du salarié dans les 48 heures pour vérifier son état de santé. Il en coûte une centaine d'euros. Le praticien vérifie l'avis médical du salarié, l'ausculte, s'assure qu'il prend bien ses médicaments. Il peut contredire l'arrêt maladie, le justifier, anticiper la reprise du travail ou le prolonger. Encore faut-il que le convalescent soit présent. Selon le degré de gravité de sa maladie, il peut être autorisé de sortie dans 80 % des cas.

**Se demander pourquoi**  
« Nous sommes appelés autant par des toutes petites entreprises que par des grands groupes », explique Caroline Noailly-Laporte, ancienne DRH, aujourd'hui dirigeante de Medicat Partner. Nous effectuons environ 1 000 contrôles par an. Un tiers des arrêts sont injustifiés. Mais on ne peut en tirer une conclusion générale, puisque ces contrôles portent déjà sur des absences douteuses. » Et de rappeler que licencier un salarié pour ce type d'abus reste difficile : « Il faut prouver la fréquence des absences injustifiées et démontrer qu'elles ont un impact sur le chiffre d'affaires. Pour une toute petite entreprise, c'est donc

plus facile que pour une grande. » Medicat Partner est souvent sollicité lors des ponts de mai et pendant les vacances d'été. La saison du ski, de décembre à février, est aussi marquée par un pic.

Caroline Noailly-Laporte invite ses clients à faire de la prévention. C'est d'ailleurs en ce sens qu'elle a orienté l'activité de Medicat Partner, lorsqu'elle a succédé en 2017 à sa mère qui l'avait créé vingt-neuf ans plus tôt à Saint-Étienne. « Parfois, lorsqu'on a plus de 10 % d'absences injustifiées, il faut se demander pourquoi, analyse-t-elle. Il y a des salariés indélicats mais il peut aussi y avoir un problème managérial. »



Medicat Partner organise des audits et des opérations de prévention dans les entreprises à problèmes. Lors d'ateliers, les salariés sont amenés à parler individuellement des absences.

Une telle démarche n'est pas facile à appréhender pour le dirigeant puisque c'est une remise en question. « Mais, à long terme, c'est rentable, affirme Caroline Noailly-Laporte qui a parfois constaté des erreurs de casting. Il arrive que les RH nomment comme managers des collaborateurs qui n'en ont pas l'aptitude. Comme ils sont bons dans leur domaine, c'est la seule façon de les garder et de les faire évoluer dans l'entreprise.

Pour eux, il faut imaginer d'autres parcours, sans quoi, ils nuisent aux équipes et les absences se répètent. »

Il lui est aussi arrivé de déceler des causes d'absences inattendues. Dans une entreprise de l'agroalimentaire, des salariés de postes ciblés se faisaient souvent porter pâle. Son enquête a mené Medicat Partner jusqu'à des machines : anciennes, pas assez entretenues, elles tombaient souvent en panne. Ce qui irritait les salariés. La maintenance a été améliorée et les salariés s'en sont trouvés mieux. Ils sont devenus moins irritables et le nombre de journées d'absence a chuté. ■

## Un arrêt maladie en quelques clics...

La plateforme internet « made in Germany », mise en ligne en France en novembre 2018, a défrayé la chronique. « Selon l'Ifrap, la France compte en moyenne, pour un salarié, 17 jours d'arrêt maladie par an dans le privé et 20 jours dans le public, souligne Soghie de Menthon, dirigeante de l'association de chefs d'entreprise Ethic. Nous battons tous les records d'absentéisme ! La véritable culture française de l'arrêt maladie pousse les dirigeants à être suspicieux. Nous avons même vu récemment les gérants incités par leurs leaders à se mettre en arrêt maladie. Nous avons donc des raisons de croire qu'il y a des médecins complaisants. » Elle s'en était plainte au début de 2020 auprès d'Agnes Buzyn, alors ministre de la Santé, qui l'a renvoyée vers le Conseil de l'ordre

des médecins. Can Ansay, éditeur du site Web arretmaladie.fr, rétorque que la télémédecine est répandue outre-Rhin et que 30 000 arrêts maladie y ont déjà été délivrés de cette façon. Il précise que son système en ligne ne fonctionne que pour des arrêts de trois jours au plus. « En France, 65 % des travailleurs du privé continuent à travailler en étant malades, affirme-t-il, en s'appuyant sur le baromètre Malakoff Médéric Humanis (lire nos éditions du 28 novembre 2019). En Allemagne, on se dit qu'il vaut mieux qu'un salarié soit absent deux jours, n'infirme pas les autres et revienne en forme sans perdre son temps à aller chez le médecin. » En début d'année, le Conseil de l'ordre des médecins et la Cnam avaient annoncé qu'ils engageaient une action contre le site internet. H.L.