

Easter-eggs



**PSES
HSF**

**Une entreprise démocratique :
retour sur presque 20 ans d'expérience.**

<Document libre sous licence CC by-sa — <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/2.0/fr/>>

PSES HSF – 1^{er} juillet 2016
Choisy-le-Roi (94)



Par Pierre-Yves DILLARD, membre fondateur,
salarié depuis 1999, gérant de 2001 à 2010.



Easter-eggs, une SSL comme les autres.



- Société de service informatique spécialiste GNU/Linux
 - 15 personnes
 - 1,2 millions de CA
 - SARL au capital de 42 K€ - Paris 14
- Administration système et réseaux, hébergement et développement spécifique
- Support, assistance et infogérance
- Formation



Easter-eggs : un projet économique et social



- Volonté affirmée dès l'origine
- Faire une expérience
- Vivre de son travail dans un environnement choisi et consenti
- Une seule ligne pour guider le projet :

construire une entreprise démocratique



Une règle pour tout construire



1 homme = 1 voix

Un environnement favorable

- Collision entre le projet et l'avènement des logiciels libres
 - D'un point de vue économique et commercial
 - Nouveau secteur sans acteur, Easter-eggs fait partie des toutes premières SSSL françaises.
 - Visibilité commerciale sans effort avec notamment le travail des associations comme l'AFUL ou l'April et les salons « Linux » qui drainent les foules
 - Du point de vue social
 - Les principes qui fondent le mouvement du logiciel libre viennent nourrir le projet social.



Les pistes de travail : partage du capital



- Des salariés actionnaires à part égale
 - Embauches difficiles
 - Sorties problématiques
 - => manque de flexibilité
- Un gérant salarié désigné par ses pairs
 - Une position fragile
 - Une co-gérance de fait
 - Une gouvernance potentiellement compliquée



Un actionnaire neutre



- Une association loi 1901, actionnaire ultra majoritaire de la SARL
- Easter-eggs devient une filiale de l'association
- Les salariés de la SARL sont membres de l'association et décident des orientations de la SARL par le biais de l'assemblée générale où 1 salarié = 1 voix .



Le travail plutôt que le capital



- Aucune rémunération de l'actionnaire
- Seul le travail est rémunéré sur la base du salaire égal
- Répartition des bénéfices annuels de l'entreprise à part égale.



Une gérance forte



- Le gérant est nommé chaque année par l'actionnaire (l'assemblée générale de l'association).
- Il est le garant du bon fonctionnement de l'entreprise. Il décide, ordonne et sanctionne au quotidien.
- Il décide de sa méthode de gouvernance (plus ou moins de concertation, selon les sujets)



Un contrôle totale de l'entreprise par ses salariés



- Un gérant toujours sous le contrôle de l'actionnaire, incarné au quotidien par les salariés de l'entreprise.
- Un devoir de vigilance qui incombe à chacun
- Une indispensable mise à disposition des salariés de toutes les informations de l'entreprise en temps réel.
- Tout salarié est légitime pour demander au gérant d'expliquer ses décisions ou de les soumettre à une concertation plus large.



Les prises de décisions : vote ? Concertation ?



- Un vote formel chaque année : l'élection du gérant
- Les décisions sont ensuite prises par pôle de compétence avec toujours le gérant au centre qui valide.
- L'objectif est de fluidifier la prise de décision. C'est donc le gérant qui jugera si une question doit être ouverte à une concertation plus large.



L'équilibre des pouvoirs



- Les acteurs, les spectateurs et les passagers clandestins
- Équilibre des pouvoirs entre les anciens et les nouveaux, les fondateurs et les autres
- La hiérarchie est fondée sur les compétences et l'expérience
- Elle fluctue donc selon le contexte et les projets.
- Le gérant est garant de ces équilibres fragiles

Intégration des nouveaux salariés

- Une sélection délicate qui porte autant sur les compétences professionnelles que sur la compréhension de l'organisation
- Un recrutement atypique : absence de négociation salariale
- Lutter contre les passagers clandestins
- Passage du « vous » au « nous »
- Le sentiment d'appartenance
- Tous des patrons ?



Au quotidien



- Un travail presque comme les autres...
- Les énergies sont concentrées sur les tâches professionnelles et la réalisation des projets clients
- Pas de relations polluées par les différences de rémunérations ou de primes
- Pas de « fiche de poste » : on sort de son rôle si nécessaire.
- Le salaire égal est le ciment de l'organisation



La gestion



- Tous patrons, tous salariés
- Favoriser les salariés sans handicaper l'entreprise
- Une organisation agile pour traverser les crises
- Une gestion raisonnée et raisonnable

Comment grandir ?

- Grandir plutôt que grossir
- Une croissance lente, sans investisseur, en fond propre, entièrement fondée sur notre travail
- Un recrutement compliqué
- Une limite de taille pressentie
- Création du réseau Libre-entreprise : grandir côte à côte
 - <https://www.libre-entreprise.org/> - 18 entreprises



Rapport avec nos clients



- Une organisation assumée au fil du temps
- Un positionnement en cohérence avec notre activité
- Des arguments commerciaux forts :
 - La garantie pour nos client d'avoir à faire à des intervenants concernés
 - Une entreprise citoyenne pour les administrations
- Un positionnement commercial « surprise » : des clients nous choisissent d'abord pour ce que nous sommes.