

Annexe 5 : Fiche Agrobio 35



Figure 1 : Carte identité d'Agrobio 35



Figure 2 : Photographie des administrateurs d'Agrobio 35

Agrobio 35 est un syndicat situé à Cesson-Sévigné dans le département de l'Ille-et-Vilaine créé en 1991. Le statut choisi fut celui du syndicat afin de pouvoir défendre facilement les droits des agriculteurs bio en justice.

Agrobio 35 est né du regroupement de deux structures promouvant la bio : la GAB 35 qui était consacrée à la production animale et la RENOUE qui était consacrée à la production végétale. Au début, le syndicat se concentrait principalement sur la diffusion de techniques sur la bio ainsi que la réalisation de diagnostics et d'accompagnement pour les agriculteurs voulant essayer de nouvelles techniques et réaliser une transition vers la bio. Pour cela, il diffuse de l'information, soutien la création et le maintien de groupe de développement sur la bio et réalise des formations (biodiversité, nouvelles technologies, etc.). Un pôle ressource qui s'intéresse à la recherche via des projets CASDAR (Compte d'Affectation Spéciale Développement Agricole et Rural) et un pôle développement de la production ont aussi été créés. Par la suite, un pôle action collective relative à l'installation et la transmission et un pôle alimentation et territoire où ils accompagnent les agriculteurs qui veulent mettre en place des systèmes alimentaires en lien avec le territoire (transformation locale, alimentation collective...) ont été ajoutés.

Aujourd'hui, Agrobio 35 regroupe environ 385 adhérents. Ces agriculteurs bio du syndicat étaient à l'époque des jeunes mais cette tendance semble s'effacer. Le syndicat emploie 29 salariés (17 en équivalent temps pleins) issus de parcours et de profils hétérogènes.

1. Organisation du travail et partage des responsabilités

En 2016, le collectif a décidé de modifier son mode de gouvernance pour devenir une sociocratie pour les adhérents. Ce changement a eu lieu en 2017 pour les salariés. C'est le directeur d'Agrobio 35 qui a fait la proposition de ce changement afin d'obtenir un système plus horizontal qui conserve une hiérarchie mais où les « chefs » soient régulés dans le but de tester un nouveau modèle de gouvernance. Afin de réaliser ces changements, le directeur et les coordinateurs ont suivi des formations où ils se sont fait accompagner par des professionnels. Ce mode de fonctionnement a des règles très souples. Le collectif essaie d'être minimaliste dans les statuts afin de pouvoir les modifier facilement mais d'être en conformité avec la réglementation.

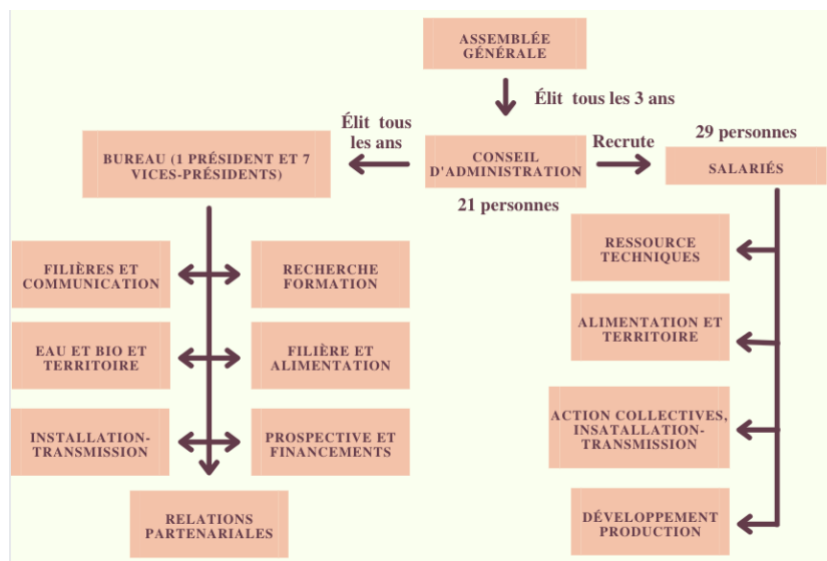


Figure 3 : Schéma de l'organisation d'Agrobio 35

Quatre cercles par pôle représentés sur la figure 3 (Alimentation et Territoire, Développement Production, Ressources Techniques et Action Collectives

Installation-Transmission) et un cercle général ont été créés dans lesquels sont réparties les différents salariés. Dans chaque cercle on trouve un responsable de pôle (coordinateur), un animateur, un secrétaire, et un second lien qui se charge de faire remonter les informations au cercle général. Les personnes à ces

postes sont élues grâce à des élections sans candidat comme toutes les élections réalisées dans ce collectif en suivant le principe de la sociocratie. Lorsqu'un poste est libre chaque personne écrit le nom de la personne qu'elle souhaite voir à ce poste et donne les arguments qui justifient ce choix. Chaque cercle se retrouve lors de deux temps distincts : les réunions d'exécutions et les réunions de cercle. Le cercle général regroupe les coordinateurs, les seconds liens et le directeur de la structure.

Les adhérents élisent un conseil d'administration parmi les adhérents motivés à reprendre le poste. Le conseil d'administration est composé de 21 places dans les statuts. Néanmoins, comme ils souhaitent atteindre la parité de genre dans le conseil d'administration et qu'il y a une majorité d'homme pour le moment (11 hommes pour 9 femmes) lorsqu'un homme sort du conseil il doit être remplacé par une femme, sachant que les mandats sont de 3 ans. Si aucune femme n'est disponible alors la place reste vacante. Le conseil d'administration se retrouve une fois tous les deux mois pendant une journée complète en présence du président et d'un salarié qui tourne en fonction du sujet de la réunion et c'est le rôle du salarié de prendre des notes. Ils ont fait le choix de se retrouver une journée complète tous les deux mois pour des questions de disponibilité. Ce système leur permet de se retrouver moins souvent mais sur une plage de temps beaucoup plus longue.

Le conseil d'administration élit quant à lui le bureau qui comporte 8 places avec un président et 7 vice-présidents. Les vice-présidents sont spécialisés dans des pôles qui semblent importants au bureau : Recherche formation, Filières et communication, Eau et Bio et Territoire, Installation-Transmission, Prospectives et financements, Filières et Alimentation et Relations partenariales. Les mandats de ces postes sont d'un an et renouvelable 4 fois maximum. Pour la transmission des postes, un tuilage est réalisé. Pour suivre les statuts, le bureau a un secrétaire et un trésorier mais personne ne tient réellement ces rôles dans la réalité. Le bureau se retrouve une fois par mois pendant une demi-journée en présence du directeur et du second lien du cercle général.

Les vice-présidents sont en lien avec les salariés travaillant sur leur pôle d'étude ce qui permet d'avoir un suivi et une coordination entre les administrateurs et les salariés.

2. La conduite des réunions

La communication interne lors des réunions est très régulée afin d'être efficace. En effet, chaque réunion commence par une ronde d'ouverture (type de météo en plus poussé). Ensuite une personne expose un sujet qui est suivi d'un tour de parole avec les questions d'éclaircissement. Il y a ensuite les prises de décisions par consentement. Pour finir, il y a une ronde de clôture où tous les participants expliquent avec quoi ils repartent et une évaluation de la rencontre.

La modification de l'organisation n'a pas été facile au début. « *Pour certaines personnes ça a été difficile. Par exemple, dans les conseils d'administration on dit on a deux minutes pour s'exprimer et donc maintenant on fait plus au chronomètre, chacun tient son temps de parole et il n'y a plus besoin de chronomètre. Mais au début on faisait comme ça et y a des personnes qui prennent tous le temps la parole, donc ces personnes-là l'ont assez mal vécu* ». Et inversement, les personnes qui ne prenaient pas souvent la parole se sont senties forcées de parler ce qui a même poussé un membre du conseil d'administration à le quitter. Les administrateurs ont au début, alterné entre l'utilisation ou non des techniques de communication de la sociocratie (chronométrage des temps de parole et tours de parole). Finalement, tout le monde a préféré mettre en place ces techniques tout le temps.

3. Les modes de coordination et de communication externe

Toutes les réunions sont fixées un an à l'avance ce qui permet à tout le monde de pouvoir s'organiser. Ces réunions sont inscrites sur un agenda partagé accessible par tous. De plus, tous les salariés ont accès aux comptes rendus des réunions.

Les salariés ont accès à un système de document partagé ce qui leur permet de pouvoir suivre l'avancée des dossiers auxquels ils ont accès. Ce système permet de suivre l'ensemble des discussions et des décisions qui ont été prises. L'ensemble des membres du collectif peut aussi facilement communiquer par mail.

Afin de réaliser de la communication externe, Agrobio 35 a un site internet (<https://www.agrobio-bretagne.org/agrobio-35/>)

4. Les modes de prises de décision

Toutes les décisions des salariés et des administrateurs sont prises par consentement. C'est-à-dire que tant qu'une personne est opposée à la proposition, celle-ci doit être modifiée jusqu'à ce que tout le monde l'accepte. Les décisions sont prises par les personnes qui subiront les conséquences de la décision donc si une personne et son travail sont susceptibles d'être affectés par la décision alors cette personne doit être présente lors de la prise de décision. En générale comme les décisions concernant un cercle sont prises par le cercle, les personnes concernées sont présentes car la composition des cercles a été réfléchi pour.

Ce mode de fonctionnement (consentement et élection sans candidat) n'a pas été mis en place pour les assemblées générales car il y a trop de monde présent et ce système ne pourrait pas fonctionner. Les décisions en assemblée générale sont donc prises selon le principe « un homme = une voix » c'est à dire par vote.

5. Maillage générationnel et intégration

Il n'y a pas de réel effort réalisé sur le recrutement de nouveaux adhérents. De manière générale, les nouveaux adhérents sont les nouveaux agriculteurs qui s'installent en agriculture biologique

et qui finissent par entendre parler d'Agrobio 35. Il n'y a pas vraiment de politique d'accueil de ces nouveaux adhérents et c'est ce que les membres du syndicat essaient de mettre en place.

6. La qualité de vie au travail

Afin d'améliorer la qualité de vie au travail une étude est réalisée sur l'ambiance tous les 2 ans, elle est en amélioration mais il y a toujours des employés mécontents. De plus, l'évaluation réalisée à chaque fin de réunion permet de pouvoir améliorer en continue leurs conditions de travail.

7. Ambiance dans le collectif

L'ambiance dans le collectif semble être très bonne car les membres se sentent appartenir à un groupe et sont heureux de pouvoir se regrouper.

Au niveau des salariés, afin d'améliorer l'ambiance du collectif des séminaires sont organisés tous les deux ans avec les salariés et les administrateurs.

Globalement, l'utilisation de la sociocratie a permis de laisser plus de place aux femmes. De plus, le nombre de participants aux réunions du conseil d'administration et du bureau a largement augmenté. Les administrateurs semblent prendre plus de plaisir à venir en réunion où ils retirent des informations utiles pour leur propre exploitation. La sociocratie semble avoir fait ses preuves dans ce collectif où une certaine maturité est née (plus besoins de chronométrer les temps de parole). La présence des vice-présidents permet une grande répartition des tâches et des responsabilités ce qui décharge le rôle de président. De plus ce système a permis de créer du lien entre les salariés et les administrateurs qui se font confiance.