

Annexe 8 : Fiche de Bugey Côté Ferme

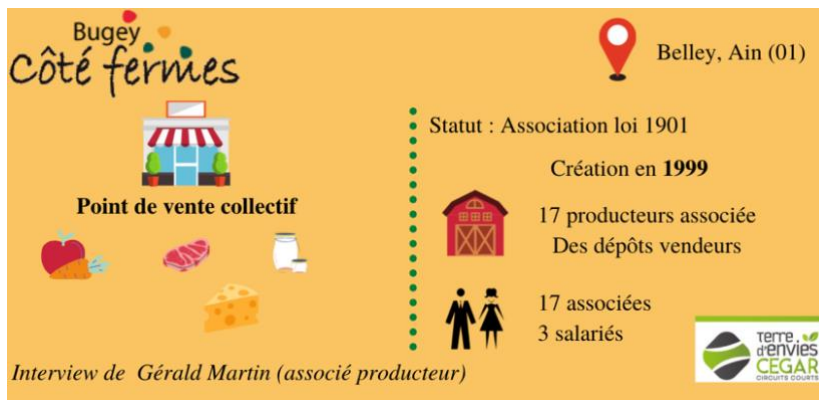


Figure 1 : Carte identité de Bugey Côté Ferme



Figure 2 : Photographie des associés de Bugey Côté Ferme

Bugey côté ferme est un point de vente collectif situé à Belley dans le département de l'Ain. Cette association loi 1901 a été créée en 1999 dans le but de promouvoir et d'organiser la mise en marché de productions fermières et artisanales en collectif. Ce point de vente collectif fait partie du réseau Terre d'envies qui leur apporte un soutien organisationnel, législatif, organise des formations, réalise de l'information et défend politiquement ce type de système. Leur statut ne leur permet de réaliser de l'achat / revente. Ici l'intérêt est juste de faire de la vente directe avec un système de dépôt-vente. Les producteurs déposent leur production au magasin et les associés leurs reversent l'argent une fois la production vendue.

Le collectif est aujourd'hui composé de 17 membres adhérents qui sont majoritairement des agriculteurs bio. Une partie des producteurs s'est converti à l'agriculture biologique à la suite de l'ouverture du magasin et au contact avec les clients. Les membres sont aussi principalement des néo-ruraux et ayant fait des études supérieures avec une grande diversité d'âge. La plupart d'entre eux sont eux-mêmes en collectif sur leur exploitation ce qui leur permet de dégager du temps pour le magasin. Le collectif a embauché 3 salariés afin de tenir des permanences au magasin dans le but de dégager du temps pour les producteurs. De plus, l'association est en lien avec les dépôts vendeurs mais dont le seul rôle est de déposer leur production au magasin.

1. Organisation du travail et partage des responsabilités

Le mode de gouvernance n'a pas changé depuis la création du magasin. Le but du système choisi est centré sur la polyvalence des travailleurs : qu'il n'y ait pas une personne spécialisée à un poste et que tout le monde puisse tourner sur tous les postes.

Chaque membre adhérent doit tenir des permanences au magasin. Le nombre de permanences dépend du chiffre d'affaires du membre. Plus le membre a un chiffre d'affaires élevé et plus il doit réaliser de permanences. L'embauche des salariés a permis de dégager du temps pour les membres adhérents, cependant, il faut toujours 2 personnes pour assurer les permanences dont un producteur. En plus des permanences les membres adhérents exercent des responsabilités tournantes visibles sur la figure 3. Le président change tous les ans afin qu'il n'y ait pas une personne qui reste longtemps et prenne la tête du collectif. Le vice-président qui gère les commissions prend la place du président l'année suivante ce qui permet de le préparer au poste de président. Il y a de nombreuses commissions : communication, aménagement travaux, salarié, dépôt-vente et des commissions formées pour un sujet particulier mais qui ne restent

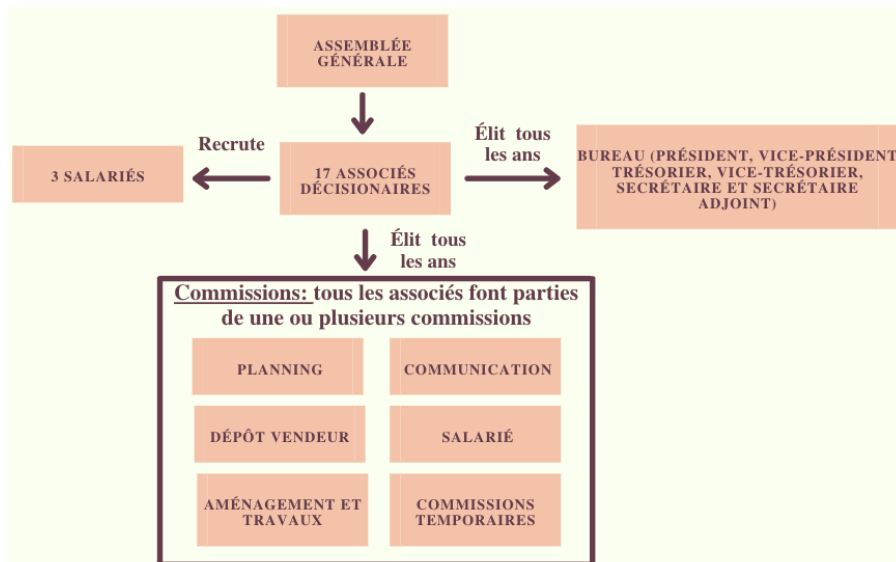


Figure 3 : Schéma de l'organisation de Bugey Côté Ferme

pas sur la durée. Chaque membre doit appartenir à au moins une commission et les rôles changent tous les ans. Dans la pratique certaines personnes qui ont des affinités pour certaines commissions restent plus longtemps. Il y a une obligation de tourner uniquement pour la commission salariée qui est constitué du président, du vice-président et

d'une autre personne. Il y a quelqu'un au planning et tout le monde passe au planning. Il y a un responsable et une personne qui l'aide et se forme afin de prendre la relève l'année suivante. La gestion des caisses se fait par une productrice qui s'y connaît bien en informatique et qui aime ça mais personne n'est formé pour la remplacer. On retrouve également dans l'association un trésorier, un vice-trésorier, un secrétaire et un secrétaire adjoint, postes qui tournent tous les ans.

Il y a une réunion mensuelle (le 2^{ème} lundi de chaque mois) composée des 17 membres qui s'occupent de la gestion globale. Lors de l'assemblée générale, les commissions qui ont travaillé en amont rapportent le travail réalisé tout au long de l'année.

2. La conduite des réunions

Des rituels de communication ont été mis en place dans le collectif notamment lors des réunions. Au début de chaque réunion un tour de table est réalisé pour savoir dans quelle disposition chacun est et pouvoir se concentrer sur la réunion.

3. Les modes de coordination et de communication externe

La communication se fait grâce à la réunion mensuelle et beaucoup par mail mais aucun débat n'est lancé par mail. Si une information arrive elle est juste partagée au reste du groupe. Les comptes rendus sont envoyés par mail.

La communication vers l'extérieur se fait par leur site internet (<https://www.bugeycotefermes.fr/>), Facebook, grâce aux adresses mails des clients et par un journal gratuit du secteur. La communication se fait aussi en direct lorsque les clients viennent au magasin.

4. Les modes de prises de décision

Dans les statuts, les décisions sont prises selon le principe démocratique c'est-à-dire « un homme = une voix ». Dans la pratique, le collectif cherche à trouver des consensus plutôt que de devoir imposer des décisions à certains membres. La seule exception est pour l'entrée d'un nouveau membre adhérent dans le collectif où la décision doit être prise à l'unanimité.

L'ensemble des décisions sont prises par les 17 membres adhérents et aucune décision n'est prise en commission. Les producteurs en dépôt-vente sont présents lors des assemblées générales mais leur rôle est uniquement consultatif.

5. Maillage générationnel et intégration

Si un producteur particulier part, ils vont chercher un nouvel adhérent dans la même production. S'ils souhaitent recruter, ils peuvent réaliser de la communication mais dans un premier temps ils cherchent dans leurs connaissances car ils connaissent les producteurs à proximité. Pour l'intégration d'un nouveau membre, le nouveau producteur fait une candidature par courrier. Ensuite les adhérents étudient la candidature puis ils le font venir à une réunion mensuelle et réalisent une visite de la ferme du candidat. Ensuite il y a un vote pour savoir s'ils le prennent. Si la réponse est positive, le nouveau commence à prendre des permanences. La candidature est validée définitivement au bout des 6 mois par vote des associées (le vote doit être à l'unanimité).

Le collectif ne souhaite pas trop grossir car ils craignent que les décisions ne puissent plus être prises de façon collégiale s'ils sont trop nombreux.

6. La qualité de vie au travail

Les membres du collectif sont attentifs à la qualité de vie au travail. En effet, ils considèrent que s'il y a une bonne ambiance cela permet aux membres de plus s'impliquer dans le collectif.

7. Ambiance dans le collectif

Pour maintenir une bonne ambiance dans le groupe ils organisent des actions hors du magasin comme des conférences et la participation à un petit festival où ils faisaient l'apéro. Ils organisent aussi 2 repas dans l'année avec les conjoints et les enfants pour l'AG et la réunion mensuelle d'août est organisée chez un producteur différent à chaque fois qui invite à manger. Le collectif a permis de créer des liens entre certains membres.

Cette association a une gouvernance permettant d'impliquer l'ensemble des associés. Pour cela, les associés ont mis en place des procédures et des habitudes comme les tours de table. Comme aucune décision n'est prise en commission l'ensemble des associés est impliqué dans la prise de décision. Leur système de rotation des postes à responsabilité leur permet également de se prémunir de toute forme de hiérarchie.