FICHE 1

Faire vivre la CONCERTATION au sein de l'organisation

FNAB
Fédération Nationale d'Agriculture BIOLOGIQUE

Sommaire

Impliquer les producteurs dans les prises de décision

La complémentarité des responsabilités entre adhérents • p. 2

La participation des producteurs à plusieurs niveaux d'organisation interne • p. 3

La prise de décision à l'unanimité • p. 4

Renforcer les liens entre producteurs et salariés

Le procédé de « Va et Vient démocratique » • p. 5

Le travail avec les salariés de la fromagerie • p. 7

Donner vie à un projet commun

Le fonctionnement en structure légère • p. 8

La rencontre des nouveaux adhérents par les producteurs administrateurs • p. 9

L'implication des éleveurs dans la fromagerie • p. 10

Le recours à des audits pour le maintien de l'unité du groupe • p.10

* Le blog de la recherche action : http://nouvelleeconomiebio.blogspot.fr/

L'instauration d'une véritable concertation au sein de **l'organisation économique de producteurs bio (OEPB)** est une des caractéristiques principales du mode de fonctionnement de ces structures, qui sont gérées par et pour des producteurs.

Cette concertation est en effet le socle sur lequel nait et évolue le **projet collectif.** Elle correspond à une étape essentielle, qui permet l'appropriation du projet par tous les adhérents.

Elle se matérialise par le biais :

- du **modèle de gouvernance** démocratique adopté,
- de l'instauration d'un **dialogue** entre les producteurs et les salariés autour du projet collectif,
- de leur **implication** dans la mise en œuvre du projet et la vie de la structure.

Les producteurs de ces organisations, de par leurs initiatives, ont beaucoup à nous apprendre !

Cette fiche permet d'illustrer différentes manières de faire vivre la concertation au sein de l'organisation. Vous y trouverez les exemples de Lait Bio du Maine, Bio Loire Océan et Biolait, interrogées dans le cadre du programme de recherche-action* mené par la FNAB.

Assemblée Générale chez Biolait

IMPLIQUER LES PRODUCTEURS DANS LES PRISES DE DECISION

Dans la très grande majorité des cas, les organisations économiques de producteurs bio sont administrées par un conseil d'administration (CA), composé de producteurs chargés de représenter l'ensemble des adhérents. Le CA est constitué lors des assemblées générales (AG), qui réunissent annuellement l'ensemble des adhérents. Le rôle du CA est d'appliquer les décisions et les orientations prises lors de l'AG. Selon le principe fondateur de la coopération « un Homme, une voix », appliqué également dans des organisations présentant d'autres formes juridiques (association, groupement d'intérêt économique, société coopérative d'intérêt collectif, etc.), la voix de tout producteur a le même poids dans les prises de décision.

En plus de la mise en place d'un modèle de gouvernance démocratique, le fonctionnement interne des OEPB permet également, par des initiatives originales, une grande implication des producteurs adhérents dans les prises de décision.

LA COMPLÉMENTARITÉ DES RESPONSABILITÉS ENTRE LES ADHERENTS

Bio Loire Océan (BLO) a fait le choix d'un effectif large d'administrateurs au sein du CA afin qu'un plus grand nombre d'adhérents soient impliqués dans la vie de la structure.

La mission principale confiée au président de BLO consiste à fédérer l'ensemble des producteurs autour du projet. Il délègue certaines tâches ou responsabilités à d'autres administrateurs, ce qui permet de responsabiliser les adhérents par leur implication dans la structure. L'objectif est d'instaurer une complémentarité entre les différentes responsabilités que peuvent avoir les producteurs.

Dominique Sauvetre,
Vice-président de Bio Loire Océan :

Chacun peut avoir des responsabilités ou des missions, sans forcément être au CA. Il faut avant tout faire confiance aux producteurs et à ce qu'ils sont capables de faire. A BLO, ce n'est pas forcément le Président ou le Vice-président qui se chargent des dossiers importants. A partir du moment où un adhérent est bien au fait du projet et des affaires, il peut remplir une mission, même si c'est une mission nationale, ce n'est pas une obligation que ce soit le Président qui s'en charge. Ce qui compte, c'est quelle soit remplie par quelqu'un de disponible et à la hauteur du niveau nécessaire de connaissances des dossiers et qui va dans le sens du groupe. C'est très important au sein de BLO d'arriver à une bonne complémentarité au niveau des responsabilités. Quand cela ne repose que sur un Président, c'est trop fragile.

LA PARTICIPATION DES PRODUCTEURS À PLUSIEURS NIVEAUX DE CONCERTATION INTERNE

Biolait, créée en 1994, est une organisation économique de producteurs laitiers bio, chargée de la collecte sur l'ensemble du territoire national. Avec plus de 600 exploitations laitières adhérentes pour plus de 100 millions de litres de lait produits annuellement, Biolait réalise aujourd'hui la plus importante collecte de lait biologique de vache en France et approvisionne une cinquantaine de transformateurs.

En raison de la dimension nationale de l'organisation, Biolait a souhaité développer une structuration interne en plusieurs niveaux, afin de permettre l'implication de tous les producteurs. Les orientations et les principales décisions politiques et stratégiques sont ainsi discutées lors de l'assemblée générale annuelle, des réunions du conseil d'administration, mais également au sein des structures locales, lieux de dialogue entre producteurs dans les territoires.

- L'AG, qui constitue un temps fort de rassemblement et d'échange, se déroule sur deux jours. Des ateliers sont organisés afin de permettre un travail en petit groupe sur certains sujets. Afin de réunir un maximum de producteurs lors de cet événement, les administrateurs de Biolait ont décidé de rembourser l'intégralité des frais de déplacement des adhérents.
- Les réunions du CA se déroulent également sur deux jours, quelles que soient les questions traitées, permettant ainsi une bonne appropriation des sujets et un temps important pour les débats.
- Les réunions au sein des structures locales sont des réunions décentralisées à l'échelle de la région ou du département. Elles sont animées par les administrateurs de Biolait et rassemblent les producteurs locaux à raison de deux ou trois fois par an.

Lors de l'AG de 2012, devant l'augmentation significative du nombre d'adhérents de Biolait et la difficulté de parvenir à rassembler les 50 % d'adhérents nécessaires pour que les décisions soient validées, le CA a souhaité abaissé le quorum à 40 %. La décision a alors été soumise au vote des producteurs.

Christophe Baron, Président de Biolait :

Historiquement, on avait un quorum à 50 %. Le groupement grossissant, cela devenait de plus en plus difficile d'atteindre ce quorum lors des AG. En 2011, on a pu tenir l'AG à seulement une voix près, pour pouvoir valablement délibérer. Le CA s'est donc saisi de la question et a fait une proposition à l'AG de 2012 pour ramener le quorum à 40%. Après un débat de ¾ d'heure et de nombreuses interventions, l'AG a voté à 70 % pour le fait de garder le quorum à 50 % (donc contre la proposition du CA). C'était drôle parce qu'il y avait certains adhérents qui venaient me voir en disant : « On vous met dans le pétrin ». Non, au contraire, c'est là toute notre fierté d'administrateur de se dire que l'AG peut se prononcer contre notre proposition. C'est même très bien !

LA PRISE DE DÉCISION À L'UNANIMITÉ

Le regroupement des éleveurs bio « Lait Bio du Maine » a été créé en 1994 par 8 producteurs dans le département de la Mayenne et se présentait alors sous la forme d'un Groupement d'Intérêt Economique (GIE).

L'idée d'un projet de transformation d'une partie du lait collecté a germé au sein de la structure au début des années 2000, au moment de la crise du lait bio. C'est désormais chose faite. Depuis 2009, l'organisation est devenue la coopérative agricole « Lait Bio du Maine ». Elle regroupe aujourd'hui 45 producteurs, collecte 10 millions de litres de lait et en transforme environ 10 %.

Le projet des producteurs de la coopérative est de produire un produit de haute qualité et de conserver une relation privilégiée avec le territoire, en ayant un nombre réduit d'adhérents, répartis sur le département de la Mayenne.

Une des particularités du fonctionnement démocratique de cette OEPB réside dans la prise de décisions qui se fait non à la majorité mais à l'unanimité, pour des sujets de grande importance tels que la révision du cahier des charges. Ce mode de fonctionnement permet à tous les producteurs d'adhérer au projet de la coopérative mais surtout de faire vivre le projet de transformation. La transformation en fromage au lait cru bio nécessite en effet un lait de très grande qualité et tous les producteurs doivent être d'accord sur le niveau de qualité requis.

Les votes ont lieu lors des réunions plénières, organisées pour l'occasion, ou bien lors de l'AG (au total 4 ou 5 réunions plénières par an).

La mise en place du projet de transformation dans l'organisation a été décidée ainsi. Avant de se lancer dans la transformation du lait, les producteurs se sont réunis pour discuter ensemble de l'évolution de leur projet commun. Une seule personne ne voulait pas se lancer dans la transformation et a donc quitté le groupe.

Jean Letemplier, Vice-président de la Coopérative Lait Bio du Maine :

« Les grandes décisions, comme revoir le cahier des charges, sont prises lors des réunions de producteurs. Tout le monde décide et il faut que tout le monde soit d'accord. Par exemple, la traite robotisée est interdite dans le cahier des charges. Ce n'est pas évident comme mesure mais il faut que tous les adhérents soient d'accord avec cette interdiction. Lors de la première réunion, seuls 60 % des producteurs étaient d'accord, parce qu'ils ne savaient pas trop, il fallait qu'ils se posent la question. Pour ce genre de décisions, c'est tout le monde ou personne. Cela veut dire que tout le monde doit être impliqué, il ne faut pas qu'il y ait des gens qui se sentent délaissées ou de côté, sinon, c'est perdu ».

RENFORCER LE LIEN ENTRE PRODUCTEURS ET SALARIES

Les organisations économiques de producteurs sont composées à la fois de producteurs adhérents décisionnaires mais aussi le plus souvent d'une équipe salariée employée par la structure pour différentes tâches. Il peut s'agir d'appui à la réflexion stratégique, du suivi des marchés, de la planification, de l'activité commerciale, de l'animation, de la gestion administrative, de la transformation, du transport, etc

La concertation interne entre producteurs et salariés apparaît comme essentielle afin de préserver un équilibre entre le pouvoir décisionnaire des producteurs, permettant de défendre leurs intérêts au sein des filières et le travail des salariés, essentiel au bon fonctionnement de la structure.

POINT DE VIGILANCE

Le développement des coopératives agricoles depuis les années 1960 a provoqué dans de nombreux cas une distension du lien entre salariés et producteurs. Progressivement les producteurs ont perdu du poids dans les prises de décision et la direction de la structure a été reprise par les salariés. Pour éviter ces dérives, il est important de trouver un équilibre dans la répartition des rôles entre salariés et producteurs. Les salariés de l'OEPB sont embauchés pour certaines tâches précises que leur confient les producteurs telles que la commercialisation, la gestion administrative, la logistique. Les producteurs sont décisionnaires quant à l'orientation stratégique et politique de leur organisation. Il est cependant important que les salariés puissent s'approprier le projet des producteurs et trouver dans leur fonction de quoi s'épanouir professionnellement et personnellement.

LE PROCÉDÉ DE « VA ET VIENT DÉMOCRATIQUE »

L'équipe salariée de Biolait est composée de 50 employés, dont 20 travaillent au siège de Saffré (44). Elle est dirigée par un directeur qui est très régulièrement en contact avec le bureau et le conseil d'administration (CA).

Etant à la fois connectée avec le marché du lait et les éleveurs, l'équipe salariée est à même de proposer une stratégie à adopter en fonction du contexte économique. Cette stratégie est par la suite discutée en CA et soumise au vote, le CA décidant de l'adopter ou non. La décision du CA est ensuite abordée lors des réunions des structures locales avec les producteurs et leurs conclusions sont remontées au CA, qui prend une décision finale.

Par exemple, l'équipe salariée de Biolait a alerté le CA à la fin de l'année 2011 sur les volumes excédentaires de lait bio produits et le risque d'obtenir un mauvais taux de valorisation du lait en bio. Les salariés ont préconisé au CA de faire une pause dans le processus d'adhésion de nouveaux producteurs à Biolait. Dans un premier temps, le CA a suivi la préconisation de l'équipe, en décidant de reporter de quelques mois l'adhésion des producteurs qui souhaitaient intégrer Biolait. La décision a ensuite été portée dans les structures locales de producteurs et le CA a changé d'avis.

Un des principaux enjeux de la concertation entre salariés et adhérents est de préserver l'équilibre entre le rôle des salariés et le poids décisionnaire des producteurs.

Christophe Baron, Président de Biolait :

Nous avons eu le réflexe de consulter les structures locales. En février 2012, nous avons posé la question aux producteurs : « Comment voyez-vous les choses en ce qui concerne le développement de Biolait ? Nous risquons d'avoir trop de lait cette année. Faisons-nous quand même rentrer de nouveaux producteurs ? » Nous avons reçu un message unanime de la base pour faire rentrer les producteurs. Et lors du nouveau CA, sous l'influence des réunions des structures locales, le CA a décidé de faire rentrer tous les producteurs qui avaient candidaté fin mars 2012. Le CA a pris ses responsabilités, comme les salariés avaient pris les leurs, et la décision prise a été retardée et mieux pesée du fait de l'alerte des salariés. Elle en est ainsi d'autant mieux assumée. Je trouve que cet exemple illustre bien le dialogue permanent qu'il peut y avoir entre les salariés et les administrateurs.

Jacques Chiron, Secrétaire de Biolait :

Au départ, le projet est un projet de producteurs, mais il faut bien que l'on intègre aussi le projet des salariés. Le salarié a la particularité d'être là tous les jours, c'est son seul travail et pour lui c'est un moment important de sa vie. Au début, je considérais les premiers salariés comme des agents au service des producteurs. Il a fallu que je comprenne qu'il fallait aussi que le salarié puisse avoir son propre projet de réalisation personnelle au sein de Biolait, qu'il puisse se sentir reconnu dans le projet et avoir sa part d'influence. Je pense qu'aujourd'hui, on arrive à un certain équilibre mais c'est un équilibre qu'il faut toujours rechercher pour que ça marche bien. Ça bascule soit parce que, comme dans les coopératives qui ont grossi énormément, les salariés sont devenus les gestionnaires, ceux qui portent le projet et les producteurs ont plus ou moins démissionné, ils sont là en titre mais ils assurent moins leurs fonctions ; soit il y a l'excès inverse qui peut exister dans de plus petites structures, les salariés ont moins de personnalité ou de force. Cet équilibre est une des clés de la pérennité de Biolait.

LE TRAVAIL AVEC LES SALARIÉS RESPONSABLES DE LA TRANSFORMATION

Lors du lancement du projet de transformation, la coopérative Lait Bio du Maine a d'abord décidé d'employer un animateur chargé d'accompagner le groupe dans sa réflexion et de récolter toutes les informations nécessaires pour mettre en place l'outil de transformation.

Puis les producteurs ont financé une formation à cet animateur, qui est devenu l'actuel fromager. Les producteurs ont beaucoup travaillé avec lui ainsi qu'avec des professionnels de l'école de fromagers de Surgères, pour faire un choix sur le type de fromages et réaliser des premiers essais avec le lait de la coopérative. Le salarié de la coopérative, chargé de la commercialisation, s'est également impliqué dans le lancement du projet, en participant à la recherche de débouchés pour les fromages. Depuis le lancement de l'activité de transformation, un aide-fromager a été embauché.

Le projet de transformation s'est donc construit collectivement avec les producteurs et les salariés. L'activité de transformation permet également de renforcer le lien entre producteurs et salariés puisque le fromager apporte directement de la valeur-ajoutée au produit. Il devient en quelque sorte lui aussi producteur et est partie intégrante du projet de la coopérative.

Jean Letemplier, Vice-président de la Coopérative Lait Bio du Maine :

On a voulu se lancer dans la transformation mais on s'est vite aperçu qu'on ne pouvait pas mener le projet tout seul. A partir de ce moment-là, on a embauché un animateur chargé d'animer le groupe et de mettre en place l'outil de transformation. Il a fallu qu'on choisisse un produit, on a choisi le fromage. Puis on a fait des choix de fromages, des essais, des dégustations. On a payé une formation de fromager à notre animateur, c'est lui qui est fromager maintenant. C'est grâce à lui que notre projet a vu le jour aujourd'hui ; parce qu'on a mis de l'argent dans des personnes pour monter le projet. Je me rappelle des premières réunions qu'on a faîtes entre producteurs, quand on voulait se lancer dans la transformation, on était déjà en train de discuter de la grandeur des plaques pour faire les pièces, pour acheter des chambres froides... C'était n'importe quoi, on voulait se lancer mais on n'y connaissait rien. Je pense que le meilleur investissement qu'on ait fait, c'est d'embaucher quelqu'un pour mettre le projet sur pied.

DONNER VIE A UN PROJET COMMUN

L'implication des agriculteurs dans les tâches liées à la vie de l'organisation économique à laquelle ils adhérent, est un des gages de bon fonctionnement de la structure qui n'a pas vocation à reposer uniquement sur le travail de l'équipe salariée. La concertation interne au sein de l'organisation est ainsi une étape essentielle pour donner vie au projet collectif puisqu'elle permet à chacun de trouver sa place au sein de l'OEPB et de comprendre le rôle que peuvent y jouer les adhérents, les administrateurs ou les salariés. La participation des producteurs au fonctionnement de la structure permet à tous de donner vie au projet commun et de se l'approprier. Cela permet aussi de vérifier que le projet de la structure et celui de l'adhérent sont en phase, et de comprendre ce que le projet implique pour le producteur en termes d'engagement, de droits et de devoirs.

LE FONCTIONNEMENT EN STRUCTURE LÉGÈRE

Une des particularités de BLO est son fonctionnement au sein d'une structure légère, sans plate-forme physique de regroupement de marchandises avec un nombre restreint de salariés (3 personnes). Chaque producteur est donc nécessairement un producteur-expéditeur, capable d'agréer et d'expédier seul ses produits.

Pour proposer une offre commune, les adhérents sont amenés à s'organiser, à échanger par téléphone régulièrement et à créer des points de regroupement entre plusieurs producteurs pour la ramasse. Ceci leur permet d'apprendre à se connaître et de s'impliquer tous les jours dans la vie de la structure.

La structure a aujourd'hui développé un outil d'offre commune en ligne, que chaque producteur renseigne quotidiennement, en indiquant les volumes disponibles et les prix.

Gérard Bernier,
Secrétaire de Bio Loire Océan :

On s'est posé la question : « Comment peut-on faire pour travailler ensemble et pour que les producteurs s'approprient le projet ? ». On est parti de la problématique de l'approvisionnement de Biocoop, qui nous disait: « 50 producteurs, c'est 50 coups de téléphone, c'est trop compliqué. Je voudrais n'avoir qu'une seule offre ». On a repris cette idée pour s'organiser. Avec plusieurs producteurs, on a regroupé nos produits pour expédier une palette commune. Cela a facilité le travail et permis de se connaître sur des aspects de qualité des produits, de voir les produits des autres producteurs alors qu'avant, on ne les voyait pas. Pendant 3 ou 4 ans, les producteurs ont été obligés de prendre en compte le travail des autres pour constituer une offre commune, cela a permis de fédérer le groupe.

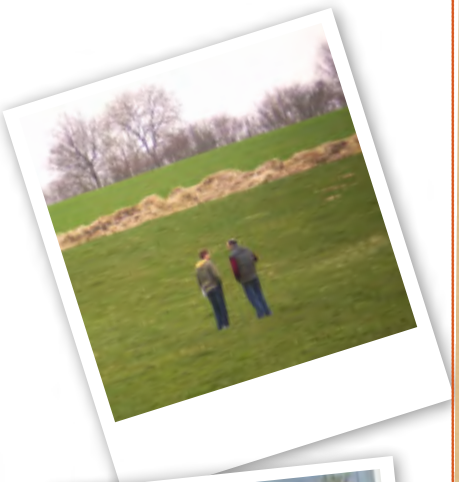
LA RENCONTRE DES NOUVEAUX ADHÉRENTS PAR LES PRODUCTEURS ADMINISTRATEURS

Afin de faire partager un projet collectif aux nouveaux adhérents, il faut que les producteurs s'engagent à rencontrer personnellement tout nouvel arrivant souhaitant rejoindre l'OEPB.

Chez Biolait, un des principaux enjeux est de parvenir à faire ressentir aux adhérents que malgré la dimension nationale de la structure et le nombre important de salariés employés, Biolait reste avant tout une organisation économique de producteurs, qui a pour engagement de redonner aux éleveurs laitiers bio leur place au sein de la filière laitière.

Christophe Baron,
Président de Biolait :

Sur un plan interne, notre fonctionnement nous permet de tenir l'éthique et la démocratie propre à un groupement comme le notre. Quand un producteur frappe à la porte de Biolait, il y a forcément un administrateur ou un adhérent-référent qui le rencontre. Les adhérents-référents ont été mis en place il y a deux ans. L'idée est d'avoir un relais entre l'administrateur et le producteur, car avec un conseil d'administration de 15 membres pour une organisation de 600 adhérents, il y avait un problème mathématique. Les adhérents-référents sont là pour créer le lien et il n'y a aucun producteur qui ne rentre à Biolait sans avoir rencontré et discuté avec un administrateur ou un adhérent-référent. On organise aussi des formations qui permettent aux adhérents-référents de s'approprier le projet et l'histoire de l'organisation. Ce coté humain, où l'on rentre dans le groupement d'abord avec un contact avec un autre agriculteur, c'est quelque chose auquel on tient fort. Cela n'empêche pas que derrière il y ait un salarié qui suive des aspects plus techniques. Mais cet apprentissage de ce qu'est l'organisation, on y tient et on le garde.



L'IMPLICATION DES PRODUCTEURS DANS LEUR OUTIL DE TRANSFORMATION

Inciter les producteur à participer à la transformation permet d'établir une relation de confiance entre tous les acteurs et aide à la compréhension des tâches et des problématiques de chacun. Cela permet aux producteurs de s'approprier le projet de transformation, de suivre de près l'actualité de l'atelier et de rester connectés à l'activité de transformation de la coopérative.

Jean Letemplier, Vice-président de la Coopérative Lait Bio du Maine :

Quand un producteur rentre à la coopérative, il signe un règlement intérieur où il s'engage à donner une journée par mois de travail à la fromagerie. L'adhérent est complètement impliqué dans la fromagerie, même si ce sont le fromager et l'aide fromager qui font les fromages. L'avantage ainsi, c'est qu'il est au courant de ce qui se passe dans la fromagerie parce qu'il y a des discussions avec les salariés, avec les fromagers. Quand les producteurs parlent de la fromagerie, ils parlent de «notre» fromagerie. Ils se sont approprié l'outil.

LE RECOURS À DES AUDITS POUR LE MAINTIEN DE L'UNITÉ DU GROUPE

L'organisation Biolait a eu plusieurs fois recours à des audits externes au sujet du fonctionnement collectif de la structure, notamment durant la période de 2002 à 2007, qui correspondait à un contexte de marché extrêmement difficile. Alors que dans la plupart des organisations économiques les audits externes sont des audits comptables et financiers, les producteurs de Biolait ont, quant à eux, souhaité faire intervenir une tierce personne pour prévenir la gestion de conflits internes et permettre au groupe de rebondir tout en conservant son unité. Ces audits ont constitué en l'évaluation par un consultant extérieur de la gestion de la vie collective au sein de la structure, de la gestion des ressources humaines ou encore du fonctionnement de la médiation interne. La démarche de recours à un audit illustre bien la volonté de maintenir une cohésion et une solidarité au sein du groupe et d'agir pour avancer dans la gestion des conflits.

Jacques Chiron, Secrétaire de Biolait :

Effectivement, tout n'a pas été réussi, tout n'a pas été facile sur le plan de la gestion de la diversité, des débats et des désaccords. Il y a eu plusieurs audits notamment. Ils ont porté à chaque fois sur le plan psychosociologique, c'est-à-dire sur la vie collective, sur la gestion des ressources humaines ou sur la médiation en interne. Plusieurs fois, ce sont des actes qui ont permis de garder le cap et de rebondir sans que cela ne casse le groupe, sans que cela ne casse l'unité. La décision de faire appel à un audit est avant tout l'expression de la volonté de rester unis malgré nos désaccords. Le simple fait d'engager cette démarche est important. Dans beaucoup de structures, il y a des conflits qui ne sont ni anticipés ni gérés et qui se terminent par : « Il y en a un qui gagne et un qui perd ». Cela conduit à faire perdurer une structure qui ne vit plus qu'avec une seule partie d'elle-même.

EN BREF

LA CONCERTATION INTERNE DANS D'AUTRES OEPB

- **CohéFLor Bio :** regroupement à l'échelle nationale de 6 OEPB de Fruits et Légumes Bio (Val Bio Centre, Norabio, Bio Loire Océan, Solébio, APFLBB, CABSO).

  Afin que toutes les OEPB soient investies dans la gouvernance, un poste d'administrateur par membre est créé. Les décisions sont prises à la majorité sauf pour les décisions sensibles et stratégiques, telles que l'adhésion de nouveaux membres, qui nécessitent un vote à l'unanimité.

- **Panier Bio Solidaire :** association du Maine-et-Loire regroupant une organisation de producteurs (Bio Loire Océan) et deux structures d'insertion (Jardins de Cocagne de Nantes et de St Macaire du Bois) dont le projet est la distribution de paniers de fruits et légumes bio, locaux, et de saison, dans un projet équitable et solidaire.

  Les deux collèges, représentant respectivement les Jardins de Cocagne et les producteurs bio, siègent au CA. Chaque collège a le même poids dans les prises de décisions. Une concertation interne est nécessaire pour le partage du projet et les échanges, ainsi que la définition du prix du panier. Les logiques des producteurs et des structures d'insertion ne sont pas forcément les mêmes et la discussion, qu'elle se fasse par téléphone ou bien de visu, permet de lever les aprioris en termes de prix.

- **La Corab' :** coopérative de Poitou-Charentes regroupant plus de 120 producteurs adhérents spécialisés notamment dans la production biologique de grains pour l'alimentation.

  La Corab a mis en place un système original pour impliquer les producteurs dans les prises de décision. Chaque administrateur a une mission précise et est en charge d'un dossier. Il travaille sur ce dossier en binôme avec le salarié concerné. Ce système permet aux administrateurs de s'approprier les sujets et d'être en contact régulier avec les salariés.

NOTES

Edition : FNAB - 40 rue de Malte 75011 Paris. www.agriculturebio.org Mars 2014

Rédaction : Joséphine Aubert, Claire Touret • FNAB

Relecture : Alix Boulard, Julie Portier • FNAB, Ronan Le Velly • Supagro

Maquettage : Compote de Com' www.compote-de-com.com

Crédits photos : FNAB, Biolait, Lait Bio du Maine, Bio Loire Océan

Impression : Média Graphic 23 Rue des Veyettes, 35000 Rennes

Le blog de la recherche action :
http://nouvelleeconomiebio.blogspot.fr/