

Bien s'harmoniser pour avancer ensemble

Sur une exploitation, il y a la gestion des cultures, des animaux, des ventes ou du matériel mais cela va souvent plus loin quand elle est gérée par plusieurs personnes de la même famille ou non. Il en est de même dans les démarches dites de groupe comme les coopératives, les associations ou autres. Arriver à faire cohabiter et travailler tout le monde ensemble relève parfois d'un casse-tête au sein duquel il faut savoir maintenir l'équilibre et l'équité.

Bien choisir la forme juridique de sa société en fonction de ses objectifs et des profils impliqués est primordial pour assurer la réussite du projet.

Ne pas laisser l'approche humaine de côté

La société est un habillage juridique choisi par un groupe de personnes pour structurer leur projet, leur collaboration et leur organisation. Nos sociétés agricoles ont un fort « *intuitu personae* ». Cette locution latine signifiant « en fonction de la personne » illustre la relation établie entre deux individus. Dans nos sociétés agricoles, cette approche est très importante et se caractérise par exemple par l'accord de tous les associés en cas d'entrée d'une nouvelle personne même avec un lien familial. En fonction de la qualité reconnue au sein de la société, les droits et obligations reconnus à l'individu vont varier. Par associé dans ces structures il faut entendre toute personne qui fait un

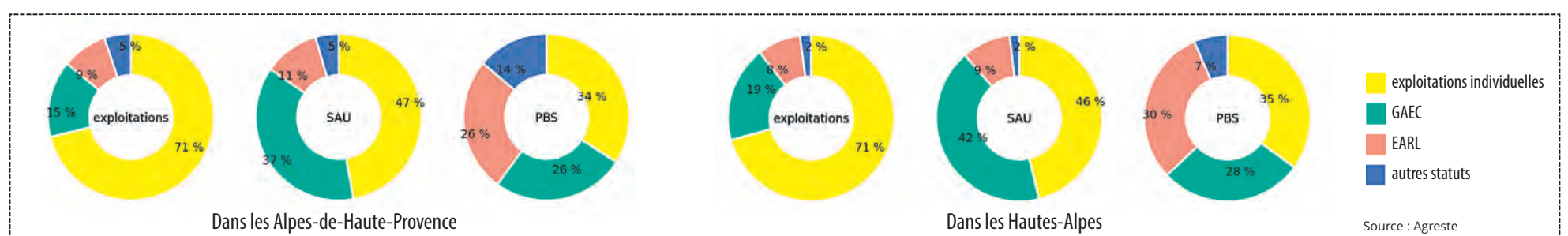
apport à une société. La reconnaissance de la qualité d'associé donne différents droits parmi lesquels celui de participer à la vie de la société. Autrement dit, l'associé dispose d'un droit de vote. Les statuts en déterminent les modalités. Chaque associé dispose d'autant de voix que de parts détenues. Il est possible d'y déroger en prévoyant une règle différente (par exemple, un associé = une voix). Pour le Gaec, le principe « un homme = une voix » s'applique de droit sans pouvoir y déroger. Le statut de gérant permet d'administrer et de diriger au quotidien la société (signature bancaire, possibilité d'engager la société auprès des fournisseurs...). Du fait de ses responsabilités importantes, il doit rendre des comptes de son activité

lors de l'assemblée générale. Une personne a souvent la double casquette associé/gérant. Il est également possible d'avoir des co-gérants. Cela facilite la gestion au quotidien mais il faut absolument instaurer une communication régulière pour savoir qui fait quoi. Pour une société réussie il convient de mettre en place les bons outils juridiques avec tout d'abord les statuts. Les associés doivent se les approprier et les adapter. Il est possible de faire du « sur mesure » concernant les décisions collectives. Quelles décisions sont prises en assemblée générale ? Quelles modalités de vote (unanimité ? majorité ?) Qui participe ? À titre d'exemple, il est possible de prévoir la participation du conjoint

de l'associé aux décisions (présence, participation sans droit de vote, représentation en cas d'absence de l'associé...) ou d'obtenir un accord unanime pour la souscription d'un prêt au-delà d'un certain montant. Dans les Gaec doit être établi un règlement intérieur qui détermine les relations entre associés (congés, frais pris en charge par la société...). Pour les autres sociétés, rien n'interdit de mettre en place le document, en Cuma il devient même obligatoire (voir p.10). Les réunions d'organisation du travail sont, elles-aussi, des moments importants pour la cohésion des membres. Les associés ont toute latitude pour choisir où, comment se réunir et la fréquence. Trop sou-

vent ce moment d'échange est oublié alors qu'il constitue la base de la relation entre associés. Un lieu neutre est plus que conseillé notamment pour les sociétés « familiales » (bureau dans un bâtiment agricole) pour dissocier l'activité professionnelle de la vie personnelle. La cause principale de mésentente entre associés réside dans l'absence de communication et d'échange. Instaurer un échange régulier est primordial. La périodicité et la durée sont à la discrétion des associés. Le lieu d'échange est à aménager pour donner envie de se réunir et de discuter. Rien n'interdit d'ailleurs d'y installer un bon canapé pour discuter. ■

Martin Feigneux, CA 04



Les différentes formes juridiques des exploitations dans le 04 et le 05 en 2020.

Dossier réalisé par Martin Feigneux, Alexandra Gelber et Éric Meynadier

Les structures ont jusqu'au 1^{er} juillet 2022 pour mettre leurs statuts en conformité avec la réglementation. L'occasion également de se doter d'un règlement intérieur ou de le modifier.

Le règlement intérieur de la Cuma devient obligatoire

Dans une Cuma, le Règlement intérieur (RI) complète les règles d'organisation et de fonctionnement fixées par les statuts. Plusieurs articles relatifs au bon fonctionnement du groupe y sont détaillés avec une idée maîtresse : envisager le pire quand tout va bien !

Le règlement intérieur est un outil pour bien border le fonctionnement du groupe. Il apporte une base objective sur laquelle s'appuyer en cas de tension ou de conflit.

L'époque est volontiers procédurière. En prolongement des statuts qui définissent l'organisation de la Cuma, le règlement intérieur précise utilement les règles de fonctionnement de la structure pour parvenir à maximum d'efficacité.

Depuis le 25 juin 2020, les coopératives doivent avoir des statuts conformes aux nouveaux modèles homologués par le ministère de l'Agriculture. Les Cuma ont jusqu'au 1^{er} juillet 2022 pour réaliser cette mise en conformité.

De plus, c'est aussi l'occasion de mettre à jour le règlement intérieur de la Cuma, obligatoire pour tous les associés coopérateurs. Ce document constitue en effet un prolongement des statuts dont certains articles peuvent renvoyer au règlement intérieur. Le RI peut également être mis à jour après un renouvellement du conseil d'administration ou après un litige.

Une rédaction soignée

À noter que le RI et les statuts doivent être cohérents entre eux. En effet, en cas de contradiction, les statuts priment sur le règlement intérieur.

C'est la responsabilité du conseil d'administration de rédiger ces documents. Le RI peut ensuite être soumis à l'assemblée générale afin d'informer les adhérents. Il s'appliquera à tous y compris à ceux qui auraient voté contre !

Tout nouvel associé est en droit d'obtenir un exemplaire du règlement intérieur et des sta-

tuts. La rédaction doit être claire, simple, précise et compréhensible pour tous les adhérents avec une préférence aux phrases courtes.

Les FDCuma sont à la disposition des structures pour les guider et les aider à la réflexion selon trois étapes consécutives :

► Identification : quelles seraient les sources de conflits et les raisons d'exclusion ?

► Solutions : quelles procédures peut-on mettre en place pour traiter un conflit et quels éléments de preuve aurons-nous besoin ?

► Concrétisation : démarrage de la rédaction puis communication.

Plusieurs articles du RI revêtent une dimension « stratégique ». En cas de tension, le règlement servira de support de discussion pour rappeler les fondamentaux et limiter les dérives.

Quelques exemples peuvent être cités :

► souscription et mise à jour du capital social ; durée de l'engagement et remboursement des parts sociales.

► conséquence du non-respect de l'engagement (participation aux frais fixes, application d'une pénalité, etc.) ;

► organisation du travail et des chantiers (planning, conduite, enregistrement des travaux, logement du matériel, entretien, réparations, gestion des salariés, etc.) ;

► modalités de fixation des prix des services ;

► modalités de règlement des factures (conditions, délai de contestation, application d'intérêts de retard, procédure de suspension des services, compensation de dettes, etc.) ;

► application du taux de TVA ;

► élection et renouvellement du conseil d'administration et du bureau et modalités de fonctionnement ;

► médiation. ■

Éric Meynadier, CA 05

Renseignements :

• FDCuma 05 : fdcuma05.eric@orange.fr

ou Tél. : 06 87 41 47 63

• FDCuma 04 : cuma04@free.fr

ou Tél. : 06 42 45 11 18

L'expérience a montré que la médiation pouvait être bénéfique pour aider les associés d'une structure à désamorcer des conflits, permettre une installation ou une transmission sereine. La chambre d'agriculture bas-alpine a décidé de mettre en place ce service.

Proposer un accompagnement humain du collectif

Depuis deux ans la chambre d'agriculture des Alpes-de-Haute-Provence et Maïté Martinez en charge du Point accueil transmission (PAT) travaille sur un projet de médiation pour faire face à la demande croissante de ce type de services. Dans la région Sud-Paca il n'existe aucun service de ce genre qui puisse venir en aide aux collectifs en amont et ensuite les accompagner.

« Il faut savoir que dans les Alpes-de-Haute-Provence il y a beaucoup de société et 40 % des installations en Dotation jeune agriculteur (DJA) se font en société. Il y a de plus en plus de projets collectifs et même ceux qui se font dans le cadre familial ne sont pas à l'abri des conflits, explique Maïté Martinez. En travaillant sur la transmission je suis souvent confrontée à ce besoin là et à des gens qui réfléchis-

sent à bien s'associer. Je suis en contact avec la chambre d'agriculture de l'Isère qui dispose d'une médiatrice Gaec et sociétés, Lise Escallier, à laquelle nous faisons appel ainsi qu'à l'association Trame (voir L'Espace Alpin n°398). Nous avons donc eu l'idée de mettre en place nous aussi ce type de prestation ainsi qu'une formation de plusieurs jours à l'automne autour de ce thème. À la chambre d'agriculture nous disposons déjà d'un juriste et je me suis formée. Cela répond à un réel besoin chez nous même si implicitement nous le faisons déjà. L'idée était de professionnaliser cet accompagnement. »

Preuve de ce besoin la formation programmée pour l'automne prochain est déjà plébiscitée et la chambre d'agriculture ambitionne de donner une portée régionale à ce dispositif.

Cette méditation permettra aux participants de se projeter dans l'avenir, d'évoquer le ressenti de chacun, de préciser le projet, d'établir une organisation, de définir les moyens de communication et de poser les bases d'un règlement intérieur. Il est très important de poser des bases saines dans un projet. Maïté Martinez prend l'exemple d'un projet qu'elle accompagne impliquant trois membres d'une même famille et une « pièce rapportée ». Son rôle est de permettre à tous de trouver leur place et d'instaurer un équilibre pour qu'aucun ne se sente lésé ou exclu.

Cet aspect humain est si important que les prochaines rencontres de la transmission qui se tiendront le 28 février à Montclar seront axées sur cette thématique. ■

Les Rencontres de la transmission

Vous êtes proches de la retraite et vous vous posez des questions ? Vous souhaitez cesser votre activité et vous ne savez pas comment vous y prendre ? Vous rencontrez des obstacles et vous recherchez un accompagnement ? Que vous ayez un repreneur ou non, que ce soit un membre de votre famille ou pas, ces Rencontres organisées par l'ADEAR 04 et la chambre d'agriculture 04 sont faites pour vous.

Lundi 28 février de 14 h à 17 h à la salle polyvalente de Montclar venez échanger avec d'autres agriculteurs et les acteurs de la transmission pour trouver des solutions à vos projets.

Le GAEC des Pelissones nous apportera son témoignage. Quelle réflexion ont-ils amorcé ? Quelles difficultés ont-ils rencontrés ? Quels dispositifs ont-ils mobilisé ? De quel accompagnement ont-ils bénéficié ?

Des techniciens de la MSA et de la Safer présenteront aussi les dispositifs qu'ils animent.

Entrée gratuite. Inscription obligatoire. Inscription, informations, et contacts :
• Maïté Martinez, animatrice du PAT CA04 : 07 85 08 97 91 ou mmartinez@ahp.chambagri.fr
• Coralie Gautier, animatrice ADEAR04 : 07 67 46 05 65 - adear04@jeminstallepaysan.org

Le matin 28 février de 9 h à 12 h une permanence délocalisée de la MSA et du PAT à Selonnet sera proposée. Rendez-vous obligatoire avec Laurent Reynaud, conseiller social à la MSA 04 92 40 11 07 ou Maïté Martinez-Garcia, animatrice du PAT 07 85 08 97 91.

PROAGRI
POUR VOUS. AUJOURD'HUI. ET DEMAIN

LES RENCONTRES DE LA TRANSMISSION

28 février 2022
de 9h à 17h à Montclar
Salle polyvalente

Permanence délocalisée du Point Accueil Transmission (PAT) et de la MSA (Sur rendez-vous)

14h - 17h : Rencontres de la Transmission

- Partage d'expériences
- Témoignage du parcours du GAEC des Pelissones
- Rencontre avec les acteurs de la transmission

Inscription obligatoire, informations et contact :
Maïté MARTINEZ, 07 85 08 97 91
Coralie GAUTIER, 07 67 46 05 65

Entrée gratuite
Port du masque obligatoire
www.chambre-agriculture04.fr

Les besoins d'accompagnement humain se faisant de plus en plus nombreux la chambre d'agriculture des Alpes-de-Haute-Provence a décidé de s'en emparer avec un projet de médiation et d'en parler lors de ses Rencontres de la transmission.

Bertille Gieu s'est associée avec ses anciens employeurs en janvier 2021 mais avant de se lancer ils ont voulu faire les choses bien et se sont beaucoup renseignés.

La préparation comme clé de la réussite

Durant plus de quatre ans Bertille Gieu a travaillé comme salariée agricole avec Sophie Jaussaud, maraîchère et Stéphane Philippe, boulanger bio, mais en 2021 leur trio a pris une nouvelle direction.

En effet, depuis un an la jeune femme s'est associée avec ses anciens patrons avec qui elle entretenait de très bons rapports. Mais cela ne fait pas tout et pas question pour eux de se lancer dans l'aventure sans préparation et sans un cadre bien défini.

« Nous nous sommes assurés que cela convenait à tout le monde de lâcher sur certaines choses et me concernant à accepter ce qui était déjà en place, révèle Bertille. Nous avons commencé la préparation un an avant avec des réunions régulières, pas pour rentrer dans les détails mais pour s'assurer que nous étions d'accord sur les grandes lignes et les objectifs que nous voulions nous fixer. Il fallait que notre vision de la société soit la même ainsi que nos objectifs de vie. »

Un fonctionnement sur-mesure

C'est pourquoi Bertille s'est beaucoup renseignée, documentée et a fait de nombreuses rencontres pour trouver la meilleure formule pour que cela fonctionne. En cela son autre casquette de conseillère technique chez Agribio 05 l'y a aidée en lui permettant de rencontrer de nombreux agriculteurs qu'elle a pu interroger sur leurs succès et leurs échecs.

« Ces entretiens m'ont permis de rencontrer des personnes qui ont le recul sur ce genre d'association. Leur ressenti permet de mieux identifier les

moments où il pourrait y avoir des tensions, explique la jeune femme. J'ai fait ce travail sous l'impulsion de mes associés, Sophie aime bien creuser les choses et avoir des exemples concrets donc j'y suis allée et je leur faisais un compte-rendu régulier. Grâce à tout cela nous avons pu choisir le système qui nous convenait le mieux en le remaniant à notre sauce. »

L'une des premières décisions prise au sein de l'EARL qu'ils ont constitué a été d'établir un règlement intérieur et de se créer un bureau qu'ils ont repeint ensemble. « Nous avons rédigé un règlement intérieur très détaillé avec la démarche à suivre quand une personne est malade par exemple, comment se répartiront les bénéfices, les heures de travail compte tenu de ma double activité, etc., détaille Bertille. Nous avons également convenu de faire une réunion d'une heure hebdomadaire durant laquelle nous faisons notre météo personnelle afin de dire notamment comment on se sent et de faire un retour sur les événements de la semaine. Nous nous sommes mis d'accord pour que tout soit désamorçé rapidement et pour ne surtout pas faire de suppositions. Nous avons eu une formation très pertinente avec Lise Escallier de la chambre d'agriculture de l'Isère. Elle nous a donné de très bonnes billes. »

Bertille Gieu avoue que l'une des meilleures décisions qu'ils ont prise a été de compter leurs heures pour savoir exactement où ils en sont et de maintenir l'équité. Ils ont également défini ce qui était du travail et ce qui n'en était pas pour qu'aucun ne se sente frustré dans cette association. ■



Bertille Gieu (à droite) et Sophie Jaussaud, son ancienne patronne devenue son associée, ont tenu à mettre toutes les chances de leur côté en préparant les choses en amont pour que leur association fonctionne.

La Cuma de Queyrel dans le Champsaur est l'une des plus grosses des Hautes-Alpes en termes de chiffre d'affaires. Elle est présidée par Cédric Motte et compte dix adhérents.

Un changement de mentalités flagrant

Depuis dix ans qu'il est président de Cuma Cédric Motte a vu les mentalités des membres de la structure évoluer et il le déplore. « Ce n'est pas facile de coordonner le relationnel entre les adhérents, je trouve que les choses ont changé depuis quelques années. L'esprit Cuma se perd un peu, révèle-t-il. Je pense que cela est, en partie, dû à l'évolution des exploitations notamment avec l'accroissement de la main-d'œuvre. Je trouve que les gens sont de plus en plus autonomes et individualistes. La notion d'entraide est de moins en moins présente même si on essaye de la faire vivre. Nous nous entendons tous très bien, on discute et on met les choses à plat mais après chacun rentre de son côté et ça s'arrête là. »

Le rôle de président et la pression qui en découle ont parfois été trop pesants pour Cédric Motte mais, depuis qu'un nouveau trésorier a été élu au bureau pour l'épauler, cela s'est un peu apaisé.

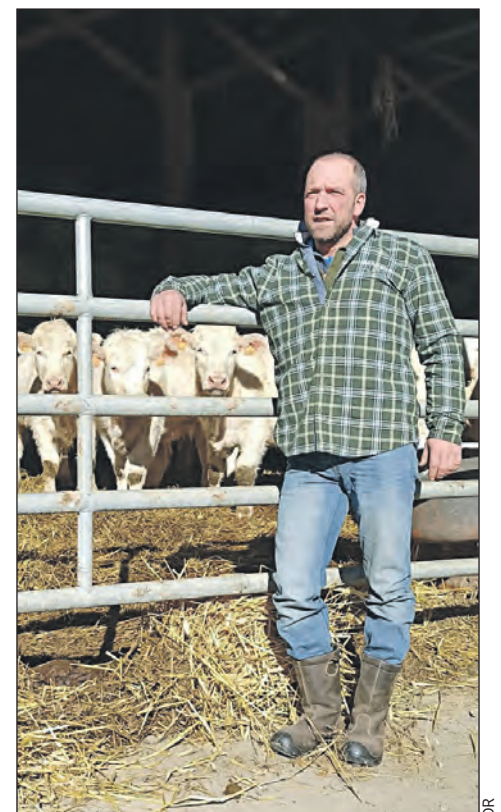
Par ailleurs, ils ont décidé de refaire leur règlement intérieur pour améliorer l'organisation et les relations humaines. « Nous avons mis en place des groupes de travail par thématiques pour être sûrs de couvrir toutes les problématiques et le reprendre de A à Z. Il nous fallait un document parfaitement adapté à notre fonctionnement pour lister tous les cas de figures : délais, finances, entretien du matériel, relations humaines, etc. », explique-t-il.

Une cohésion difficile à maintenir

Ils avaient également fait réaliser un diagnostic de fonctionnement au cours duquel tous les adhérents avaient pu exprimer leurs attentes. Il en était ressorti qu'il serait opportun pour la Cuma de se doter d'un bâtiment, à la fois pour stocker le matériel mais également avec une salle de réunion où se retrouver. « Ce projet me semblait important mais j'ai bien peur qu'il ne prenne l'eau. Nous n'avons pas trouvé de terrain, de plus je sens qu'il n'y a

pas l'esprit pour aller au bout. Je ne sais pas si cela tient au coût du projet ou à la motivation. Je pense pourtant que cela aurait été une très bonne chose pour notre cohésion, déplore le président. C'est pareil nous avons désigné un adhérent pour organiser des festivités et instaurer une ambiance conviviale en dehors du cadre du travail mais rien n'a été concrétisé même si tout avait été mis en place sur le papier. Nous avons également pris la décision de nous réunir une fois tous les deux mois mais ce genre de rendez-vous c'est très difficile à faire perdurer. Notre groupe What's app pour l'organisation du planning et la disponibilité du matériel fonctionne, quant à lui, plutôt bien. »

Président d'une autre Cuma Cédric Motte constate que ces phénomènes sont généraux et qu'il est de plus en plus difficile de maintenir la cohésion d'un groupe. « J'ai l'impression que quand tout va bien on ne se voit pas mais s'il y a un problème oui. Si l'on veut ramener du monde il faut limite mettre de la pression », se désole-t-il. ■



Cédric Motte est président de Cuma depuis une dizaine d'années, il concède que le plus difficile à gérer dans ces structures ce sont les relations humaines.

L'association Collectif d'éleveurs alpins (CELA) se charge de la commercialisation de la viande bovine issue de huit fermes des Alpes-de-Haute-Provence.

Une bonne répartition des rôles pour une bonne entente



L'association commercialise la viande bovine issue de huit fermes bas-alpines. Le fonctionnement associatif leur a permis de répondre à des commandes publiques et de mieux valoriser leurs bêtes.

L'association CELA s'occupe depuis cinq ans de la commercialisation de viande bovine en gros et demi-gros pour la restauration scolaire, des magasins de producteurs, des restaurants d'entreprise, des restaurants indépendants, des grandes et moyennes surfaces, etc.

« Nous avons choisi de créer une association sur les conseils du juriste de la chambre d'agriculture. Au début, nous avons commencé sous la forme d'un groupement de conjoints mais comme nous allions être amenés à répondre à des marchés publics il fallait que nous nous structurions différemment », explique Benoit Pascal, le président de l'association. Pour se lancer, les producteurs ont été aidés par la chambre d'agriculture et le Département qui les ont guidés et encadrés.

Une communication constante

Pour maintenir l'équilibre et la cohésion des huit fermes impliquées dans l'association ils ont opté pour une répartition précise des rôles selon les emplois du temps, les aptitudes et les aptitudes de chacun. « Il n'y a pas eu de débat, nous avons chacun dit ce que nous aimions faire et cela s'est fait naturellement.

Aujourd'hui, chacun a son rôle : la prise de commandes/le contact avec le client, les livraisons, les allotements, la communication, la comptabilité/facturation et enfin le secrétariat général. Quand on crée une association il faut tous aller dans le même sens. Cette hiérarchisation facilite la communication car chacun sait qui appeler s'il se pose des questions, poursuit-il. Nous savions tous ce que nous voulions : valoriser nos bêtes à un prix rémunérateur. Nous apportons donc tous notre pierre à l'édifice. Nous communiquons beaucoup, surtout en période de livraisons. Nous n'avons pas de local mais on se voit souvent et on se réunit régulièrement pour prendre des décisions, en plus de notre assemblée générale annuelle. Nous avons un fonctionnement proche de celui d'une coopérative. Nous avons une messagerie électronique commune, ainsi, tout le monde peut savoir ce qu'il se passe et a accès à toutes les informations qui concernent l'association.»

L'association achète les bêtes de chaque ferme en fonction de sa production puis se charge de la revendre. Le prix d'achat est le même pour tous, avec un petit bonus pour le bio. Ce système permet de tout centraliser et rend la gestion plus aisée. ■

pourrions décider seuls arbitrairement mais nous allons tous ensemble chez le concessionnaire. Par contre si ce matériel concerne une culture qui nous est propre nous l'achetons avec le Gaec, nous ne le faisons pas porter à la distillerie. Nous faisons deux réunions au cours de l'année, une au printemps l'autre en hiver et nous nous retrouvons pour faire l'entretien du matériel. »

Être là les uns pour les autres

S'ils n'entretiennent pas de relation amicale au quotidien les associés mettent un point d'honneur à communiquer entre eux et partagent régulièrement des moments conviviaux notamment pendant la récolte qui les oblige à passer 20 h sur 24 ensemble. « J'espère que si l'un d'entre nous a un problème nous

serons là les uns pour les autres. C'est dans notre intérêt que tout se passe bien pour tout le monde, ajoute-t-elle. On s'entraide pendant les récoltes comme ça on est quatre à travailler, aussi bien quand il s'agit de récolter nos 250 ha que pour les 200 ha de nos clients. Dès qu'il se passe quelque chose je les tiens au courant pour que l'on puisse prendre les décisions ensemble, j'y tiens. Nous ne sommes que trois, ce serait dommage que nous n'y arrivions pas. Avec mon mari, nous partons du principe que nous ne faisons pas ce que nous ne voudrions pas que l'on nous fasse, poursuit-elle. Nous sommes conscients que l'on a besoin des autres et qu'eux ont besoin de nous. Parfois ce n'est pas facile avec la fatigue en fin de saison mais on prend sur nous et pour la réunion de décembre tout est oublié. » ■

Aujourd'hui premier magasin de producteurs de France, Couleurs paysannes cultive son caractère coopératif et soigne ses membres.

Une gestion de bon sens qui préserve l'équilibre

En juillet prochain la coopérative Couleurs paysannes fêtera ses dix ans d'existence.

Née de la volonté de deux hommes Gilles Rabanin et Christophe Roudit elle compte aujourd'hui trois magasins, deux à Manosque et un à Venelles dans les Bouches-du-Rhône et accueille 50 associés et 40 dépôts-vendeurs ainsi que 20 salariés.

Fonctionnant selon un système coopératif, un homme = une voix, elle ne fait aucune distinction de production ou de chiffre d'affaires entre ses membres.

« La gestion de l'humain c'est ce qu'il y a de plus compliqué, confie Gilles Rabanin. Il faut des règles bien établies et la directrice gère à la fois les salariés et les producteurs. »

Chaque coopérateur doit 27 permanences de six heures par an dans les magasins puisque l'objectif est qu'il y ait toujours au moins un producteur présent. « Le planning est établi une fois par an mais comme on n'est pas à l'abri d'un imprévu nous avons la possibilité de faire des échanges. Dans ces cas-là nous envoyons un mail à tout le monde et les autres producteurs y répondent selon leur disponibilité pour échanger. C'est de la solidarité et le vrai état d'esprit coop », explique Gilles Rabanin.

Ménager des moments conviviaux

L'intégration d'un nouveau producteur est soumise au choix du conseil d'administration et la règle est stricte : il ne peut pas y avoir deux producteurs qui font le même produit sauf s'il y a un manque, alors un autre peut prendre momentanément le relais sur la référence. La liste des produits est écrite dans le cahier de transparence. « Dès le début les producteurs savent qu'ils auront une voix quel que soit leur chiffre d'affaires et qu'ils auront aussi des obligations. Ils savent qu'ils ne pourront pas se marcher les uns sur les autres. Il faut que ce soit bien cadré pour ne pas avoir de problèmes d'égos mais il faut tout de même souvent recadrer. Les règles sont là pour être respectées car 90 patrons à gérer ce n'est pas évident d'autant qu'ils sont tous chefs d'entreprise. Nous sommes très vigilants car c'est ce qui nous permettra de perdurer. », poursuit le maraîcher.



Gilles Rabanin est à l'origine, avec son compère Christophe Roudit, de la création de Couleurs paysannes. La longévité et la prospérité de la coopérative peut s'expliquer, en partie, par le fait qu'elle dispose de règles très établies.

En cas de désaccord ou si un producteur contrevient aux règles le conseil d'administration déciderait de son sort.

Pour les prix, la coopérative dispose d'une commission dédiée qui comprend un représentant par poste. Celle-ci ne tolère pas les augmentations aberrantes. Chaque produit est étudié et les augmentations doivent être justifiées. Là encore, la règle est expliquée dès le début et ne souffre aucune contestation.

Chaque année en février une réunion est organisée pour présenter les chiffres et se termine invariablement de la même manière (quand c'est possible...) : apéro et repas « façon Couleurs paysannes » s'amuse Gilles Rabanin. Ces moments de convivialité sont importants car ils permettent de resserrer les liens et de sortir du contexte de travail. ■

Delphine Chaillan et son mari possèdent une distillerie avec deux associés depuis 20 ans. Basée sur un équilibre des forces, leur association fonctionne.

Une concertation de tous les instants

Depuis 20 ans Delphine Chaillan et son mari réunis en Gaec sont associés avec deux autres agriculteurs indépendants pour l'exploitation de leur distillerie de Roumoules. Celle-ci produit plusieurs dizaines de tonnes d'huile essentielle par an et compte une dizaine de clients en plus de ses propriétaires.

À la création de la structure la répartition des parts sociales s'est effectuée en fonction des fonds apportés et des superficies dont ils disposaient. « Nous prenons toutes les décisions en bonne intelligence, explique l'exploitante. Avec mon mari nous détenons les ¾ des parts nous pourrions prendre les décisions sans les consulter cependant nous ne le faisons pas et nous raisonnons comme si nous étions à parts égales. Idem pour l'achat de matériel nous



Durant le mois que dure la saison de la récolte les quatre associés travaillent de concert sur leurs exploitations respectives mais aussi sur celles des clients de la distillerie. Une solidarité et une entraide dont ils prennent soin tout au long de l'année.