

Fiche témoignage 10

Page 1/5

Ferme de Belêtre, la transmission au coeur de la réflexion initiale

Description du collectif :

Aujourd'hui la ferme est composée de 3 structures :

- Le GAEC sur les activités purement agricoles : grandes cultures, transformation des céréales en farines et maraîchage.
- La SCOP qui porte les activités de boulange, formation et animation pédagogique.
- L'association de Belêtre regroupe tous les AMAPiens, et organise les événements et les concerts. Elle est associée de la SCOP.



Activités :

Maraîchage diversifié, en AMAP intégrale

Paysan-boulangier (40 ha de céréales récoltées, triées, stockées, et moulues sur la ferme.
Vente de pain : 450 kg/semaine)

Grandes cultures (20 ha de foin, semences d'engrais verts)

Accueil pédagogique (public en situation de handicap)

Formation basée sur la transmission de notre expérience par rapport au travail en collectif, la gouvernance et le montage juridique

Composition :

GAEC de 4 associé.es (Lucie, Etienne, JC, Mathieu) et 2 salarié.es + saisonnier.ère sur les activités purement agricoles.

SCOP de 8 associé.es (Lucie, Etienne, JC, Mathieu, Adèle, Bruno, Jean-Baptiste, Association de Belêtre) : sur les activités Boulange, Formation et animation pédagogique

L'association de Belêtre = les adhérents de l'AMAP.

Foncier :

65 ha en location à Terre de Liens via un Bail Rural Environnemental (BRE)

Histoire :

Depuis 2009, Mathieu habite sur le lieu de la ferme collective actuelle. Il apprend à faire du pain avec Jean-Luc, l'agriculteur présent sur place. Mathieu est salarié de Jean-Luc pendant 6 mois à partir de fin 2013.

Printemps 2014 : Avec l'arrivée de Marion, création de l'association « A deux pains d'ici » qui achète de la farine à Jean-Luc. Mathieu et Marion font le pain.

Sept 2014 : Préfiguration de 2 collectifs entremêlés (travail/habitat) avec 5 personnes sur les activités céréales, boulangerie (Mathieu, Marion et Martin), maraîchage (Lucie, Etienne et Mathieu).

Janvier 2015 : Création de l'association : « Coopérative paysanne de Belêtre ».

Novembre 2016 : Création de la SCOP (ce qui était l'objectif) à 5 associé.es.

2020 : Terre de Liens achète 45 ha, une longère supplémentaire et un hangar. Départ de 2 personnes (Martin et Marion), arrivée d'une nouvelle personne (Jean-Cyril).

Janvier 2023 : Création du GAEC en complément de la SCOP pour bénéficier pleinement du régime agricole.

Les fondements pour entrer dans le collectif

Depuis le début, un document présente les 4 fondamentaux sur lesquels repose ce collectif. Les personnes qui entrent doivent se sentir en phase avec la question de l'autogestion, l'agriculture bio et paysanne, le rapport au capital (défense de la propriété d'usage contre la propriété lucrative).

« Il y a sûrement des nuances de priorités ou de façon d'incarner ces valeurs. On annonce les 4 points comme incontournables, on est prêts à discuter de plein de choses, sauf celles-ci. »

Les 4 « incontournables »

- Faire vivre un collectif de travail en autogestion.
- Créer et gérer des structures juridiques engageantes non capitalistes, non patrimoniales : l'outil de travail est la propriété de la coopérative, nos activités ne rémunèrent que le travail, pas le capital.
- Expérimenter l'agriculture biologique et paysanne.
- S'engager fortement dans un mouvement de transformation sociale, participer à des réseaux militants, mettre en cohérence discours et pratiques.



Évacuer la question du capital pour faciliter la pérennité du projet

Nous avons choisi de monter une SCOP pour que le capital d'exploitation appartienne à une coopérative. Le capital foncier appartient à Terre de Liens, c'est cette conjugaison qui assure la pérennité du projet.

« Il fallait pouvoir faire en sorte que ce qu'on allait commencer puisse se pérenniser au-delà du groupe de départ. C'est pour ça que la question du capital a été évacuée. »

Combinaison des statuts

Quand le collectif a créé la SCOP, il y avait un dispositif de la Région pour 1 € mis au capital social, la région mettait 1 € en face. Les 5 associé.es de départ ont mis 3 000 € chacun ce qui a fait au final un capital de départ de 30 000 €. A chaque départ, l'associé.e sortant.e récupère ses parts sociales à leur valeur nominale (soit 3 000 €). Les personnes qui arrivent en plus ou en remplacement doivent prendre au minimum une part sociale pour devenir associé.e.



« Pour devenir associé.e, on a juste besoin de 50€ pour souscrire une part sociale et signer un contrat de travail. »

Mathieu est très investi depuis 7 ans dans un groupe national de la Confédération Paysanne pour faire évoluer les droits de la SCOP. *« L'idéal serait de combiner les avantages des deux : créer un statut SCOP-GAEC ou SCOP EARL pour cumuler l'intérêt des 2 statuts. »*

Pour ne pas tomber dans le piège de la capitalisation sur l'outil de travail, tous les investissements sont réalisés par la SCOP qui loue le matériel au GAEC. Les 4 associé.es du GAEC sont aussi salarié.es de la SCOP à 10h par semaine pour assurer les activités dans le prolongement du GAEC (transformation, vente). La dérogation annuelle de 520 h permet cela. Et il y a aussi des salarié.es non associé.es pour la SCOP et pour le GAEC, suivant les activités mais ces statuts tendent à disparaître.

Association/SCOP/GAEC : tirer de chaque statut juridique ses avantages

- Créer une association, c'est simple et cela permet de commencer un projet collectif. Aujourd'hui l'association regroupe les AMAPiens (les mangeurs) et permet d'organiser des événements, elle ne porte plus les activités économiques.
- La SCOP, a pour principal intérêt le capital socialisé et son corollaire le statut du salariat, avec des cotisations réelles (maladies, retraites,...) et du chômage pour rebondir. *« On ne va pas forcément être paysan toute sa carrière. »*
- Le GAEC a permis de bénéficier pleinement du régime agricole et des aides qui vont avec, contrepartie indispensable à l'engagement du collectif dans des projets permettant d'améliorer la résilience de la ferme (biodiversité, agro-écologie). Obtention de 4 Dotations Jeunes Agriculteurs.trices (DJA) (100 000 €) et 4 crédits d'impôts bio chaque année, grâce au principe de la transparence. Les DJA sont mises en compte courant d'associé.es pendant 5 ans et seront ensuite mises en réserve impartageable dans la SCOP.

Faciliter l'entrée de nouveaux associé.es et la sortie des associé.es en place

La question de la transmission est au cœur des réflexions sur la ferme et les statuts juridiques qui sont choisis pour répondre aux besoins de la vie de la ferme et des personnes constituant le collectif. –  cf. Fiche 1.

Ticket d'entrée faible, accessible à tous et chômage à la sortie

Le ticket d'entrée est faible et non revalorisable :

- 50 € minimum pour la SCOP
- 500 € pour le GAEC

Pour les départs, un préavis d'un an est demandé. Avant, il était de 6 mois, mais ce n'était pas suffisant pour assimiler la position de l'associé.e partant.e et pour qu'on engage le remplacement et le tuilage. Désormais, le préavis est d'un an, cela permet de trouver la meilleure combinaison possible pour que la ferme et la personne qui part puissent rebondir.



L'autogestion : règle de gouvernance

« Chez nous ce sont les gens qui travaillent qui décident et les gens qui décident qui travaillent. »

Chaque semaine, une réunion d'équipe est organisée pour les sujets transversaux qui concernent tout le monde : le planning de travail, les sollicitations extérieures, le fonctionnement global de la ferme, les aspects financiers, complétée par une réunion par atelier pour le travail de production.

Les responsabilités concernant le social, le juridique et la comptabilité-gestion sont réparties au sein de pôles, mais les décisions stratégiques sont prises par tous les associé.es et les salarié.es en phase de devenir associé.es (soit tous les salarié.es, sauf les saisonnier.ères).

Des réunions de co-gérances à 4 ont parfois été nécessaires pour parler du budget, des embauches ou des évolutions juridiques. Mais elles tendent à disparaître vu que les salarié.es ont vocation à devenir associé.es.

Des réunions de fond sont organisées si besoin et chaque année pour élaborer les nouvelles fiches de poste et la répartition des responsabilités, le projet politique, les projets et orientations à long terme...

Un tableau de répartition des tâches avec 250 lignes

- Chacun.e se positionne sur chaque ligne : je veux faire/je ne veux pas faire
- Et à un autre niveau : je fais déjà/je veux faire/ce que je pense que les collègues veulent que je fasse/ce que je suis prêt.e à faire pour le collectif

Toutes ces données permettent de discuter des fiches de postes annuelles, de les questionner régulièrement avec les salarié.es.



Savoir se faire accompagner par l'extérieur pour l'organisation humaine

« D'un point de vue technique on sait faire.... mais l'humain c'est mouvant, toujours changeant. » Notre défi est « d'arriver à travailler ensemble en tenant compte des différentes personnalités. » « Ne pas hésiter à mettre les moyens pour se faire accompagner par l'extérieur »

Le collectif s'est fait accompagner par de nombreuses structures et personnes :

- SCOP l'Engrenage sur l'organisation du travail et le projet politique
- Lise Gaignard, psychologue retraitée spécialisée sur la souffrance au travail dans les structures autogérées
- Deux Dispositifs Locaux d'Accompagnement (DLA)
- L'URSCOP sur les questions juridiques
- Cabinet Autrement dit (Brigitte Chizelle et Dominique Lataste) sur l'accompagnement relationnel
- Emmanuelle Cournari, pour questionner le projet politique (mission de 3-4-6 mois), et qui vient de l'ARDEUR (éducation populaire)

Illustrations : © Coline Gwinner

Pictogrammes : © Vecteezy.com

Photos : © TDL-Centre-Sandrine Mulas - SCOP de Belêtre