

Fiche témoignage 12

Page 1/4

**Les magasins de producteurs.trices
« Saveurs fermières »,
un collectif qui se renouvelle autour de valeurs
humaines**

Description du collectif :

- Il propose ses produits de qualité, frais et de saison à des prix justes et équitables dans ses deux magasins à Limoges,
- Fonde son action sur une gestion collective et participative.
- Les règles du collectif : la transparence à tous les niveaux. Les fermes sont toutes différentes mais les membres du collectif sont animés par le même élan : vivre et créer les conditions d'une agriculture saine sur le territoire.



Activités :

2 magasins de producteurs situés à Limoges. 50 producteurs.trices et une équipe de salarié.es. Ils.elles proposent une gamme de produits issus des fermes des adhérent.es en vente directe, locaux, frais et de saison : boucherie/charcuterie, crèmerie, légumes/fruits, épicerie, boissons, plats cuisinés... Les producteur.trices associé.es assurent les permanences pour vendre les produits au sein des 2 points de vente.

Composition :

50 producteur.trices vendeur.euses associé.es sont réuni.es en société coopérative agricole dont une quinzaine forme le Conseil d'Administration. Le groupement fait appel à 50 tiers apporteurs non associés : ils n'assurent pas de permanence et sont composés de 80% de producteur.trices et 20% d'artisan.nes (2 brasseur.euses, 1 boulanger.ère...).

14 salarié.es pour les 2 magasins dont 1 directeur, 1 comptable, 1 chef d'atelier viandes, 1 chef des ventes boucherie, 3 bouchers, 1 charcutier, 1 cuisinière, 1 employé libre service, 1 hôtesse de caisse, 2 vendeuses polyvalentes, 1 agent d'entretien.

Foncier :

1 magasin en propriété, le second en location.

Histoire :

2003 : constitution du collectif autour de 10 membres fondateurs et ouverture d'un premier magasin. Contexte de crise sanitaire de la vache folle : *«avec un petit groupe, nous nous sommes dit que pour faire face au problème de confiance des consommateur.trices, il fallait réexpliquer nos métiers, nos façons de travailler et reprendre la main sur la commercialisation de nos produits».*

2010 : ouverture d'un second magasin.

2011 : suite au départ de 5 administrateur.trices, mise en place de sessions de travail sur les valeurs du collectif. Renouvellement du conseil d'administration.

2022 : réalisation d'investissements : agrandissement et réaménagement des magasins, rééquipement (vitrines, chambres froides...), rénovation du site internet, embauche d'un boucher supplémentaire.

En cours : La gestion du collectif poursuit sa progression au fur et à mesure : départs à la retraite, arrêts d'activité, renouvellement des adhérent.es et du conseil d'administration.

Statut et parts sociales

Le choix de départ a été de constituer une Société coopérative agricole. Ce statut répond aux principes fondamentaux du groupe et à un mode de fonctionnement basé sur le principe 1 homme/femme, 1 voix avec parts sociales. *« L'histoire des coopératives est forte en Limousin. Ce statut est apparu le plus simple au regard des objectifs fixés par le groupe. Le transfert de parts sociales se fait de manière fluide mais différemment selon les fermes. Il y a un remboursement des parts au départ d'associé.e. »*

Le statut n'a pas évolué depuis le début de l'aventure en 2003 car il correspond bien aux valeurs prônées par le collectif. Une réflexion est actuellement amorcée pour étudier l'évolution éventuelle vers un statut de SCIC. Il permettrait notamment l'intégration des apporteur.trices et salarié.es dans la gouvernance du collectif.

Le collectif a fait le choix de ne pas revaloriser les parts sociales. C'est inscrit dans les statuts et complété par un règlement intérieur qui régit le fonctionnement.



Des producteur.trices engagé.es par des contrats de mandat et un règlement intérieur

Les engagements des producteur.trices sont formalisés par des contrats de mandat. Un règlement intérieur vient compléter le cadre de fonctionnement du collectif. « *C'est fondamental pour fédérer le groupe et poser le socle de base du collectif.* » En cas de non respect de certains engagements, il existe des sanctions. Exemples de sanctions : 100 € pour les permanences oubliées ; exclusion en cas d'achat revente réalisé par un.e producteur.trice. Toutefois, le suivi régulier du fonctionnement permet en amont, de se donner des signaux d'alerte et d'enclencher des discussions au sein du collectif pour anticiper et privilégier le dialogue.



Organiser la prise de décisions entre associé.es

Le collectif d'associé.es est organisé en pôles de responsabilités, avec un.e responsable par pôle qui siège au conseil d'administration. Le conseil d'administration joue un rôle fédérateur et central dans le fonctionnement du collectif. Il est composé de 14 membres. La durée de mandat au Conseil d'Administration est de 5 ans, ce qui permet à la fois une continuité dans le suivi des dossiers mais aussi d'assurer un renouvellement dans les prises de responsabilités. La durée de mandat du/de la Président.e est également de 5 ans. « *Les rôles sont interchangeables. En cas de problème, par exemple pour gérer des permanences, c'est vu au cas par cas. Il règne une solidarité au sein du collectif en temps de travail, sur le plan financier. Nous n'avons pas d'outil sur la transmission des postes. Toutefois la fréquence des réunions (1 Conseil d'Administration par mois), toutes en présentiel, permet de fluidifier les échanges* ».

La prise de décision par consensus pour faciliter les décisions à plusieurs

Le groupe est très attaché aux valeurs humaines. Les modalités de prise de décisions reposent sur des valeurs d'écoute, de bienveillance et d'acceptation de la différence avec une recherche de consensus puis vote à la majorité lorsque c'est nécessaire. En cas de sujet jugé impactant, la décision est soumise à l'Assemblée Générale.

Une équipe de salarié.es pour épauler les associé.es

Le directeur gère le suivi général en collaboration avec le bureau. Ils assurent ensemble la gestion des ressources humaines en privilégiant l'aspect collégial et régulier en termes de fonctionnement. Le bureau est composé de 4 membres qui se réunissent chaque semaine, ce qui permet un suivi au quotidien du fonctionnement. Des convocations et comptes-rendus permettent d'assurer une traçabilité dans le suivi.

Un engagement à anticiper son départ et à assurer la continuité du service

Pour ce qui concerne les règles en vigueur lors du départ d'un.e membre, un préavis de 3 mois est requis avec obligation d'assurer les permanences et de trouver quelqu'un pour remplacer. « Dans la pratique, sauf cas exceptionnel, les discussions permettent d'anticiper les départs et d'accompagner la recherche de nouveaux.elles producteur.trices en fonction de ce qui paraît le plus pertinent pour le groupe. »

Faciliter l'entrée de nouveaux.elles adhérent.es

Le collectif a connu plusieurs mouvements d'associé.es depuis sa création il y a plus de 20 ans, pour différentes raisons. « Dans un groupe comme celui-ci, il y a forcément du renouvellement... des départs à la retraite, des cessations d'activité... Au début des années 2010, le collectif a connu une période de crise liée à des points de désaccord entre ses membres ». Le départ de plusieurs membres a amené le collectif à mener un travail de fond sur ses valeurs et à améliorer le processus d'entrée et de sortie des associé.es.

L'arrivée de nouveaux.elles producteur.trices a également fait l'objet d'un travail de fond au sein du collectif, avec pour objectif de favoriser leur intégration progressive au sein du collectif d'une part et faire en sorte d'assurer la continuité du fonctionnement par ailleurs.



L'arrivée de nouveaux.elles associé.es régie par un dispositif de parrainage

Un statut de « stagiaires coopérateur.trices » a été testé puis mis en place. Les nouveaux.elles arrivant.es sont sous ce statut pendant la première année. Ils.elles ont l'obligation d'assurer les permanences selon les mêmes règles que les coopérateur.trices mais sont exonéré.es de parts sociales sur cette période.

« Jusqu'à présent, l'accueil des nouveaux.elles était réalisé par l'équipe salariée. Suite à un échange sur l'accompagnement des entrant.es à l'occasion d'une Assemblée Générale, il a été décidé de renforcer cet axe par une implication des membres du bureau. »

Illustrations : © Coline Gwinner

Photos : © Magasin de producteurs Saveurs fermières