



Compte-rendu  
de l'Assemblée Générale 2021  
de la fédération Nature & Progrès  
les 17 & 18 avril 2021  
à Vézénobres (30)

---

## Sommaire

I. Appel de la décision de radiation d'anciens membres du bureau .....	3
II. Vote des rapports d'activité, moral et financier 2020 .....	5
Rapport d'activité .....	5
Rapport moral .....	5
Rapport financier .....	5
III. Organisation du travail salarié de la mention .....	6
IV. Travaux de la commission gouvernance.....	8
V. Évolution du fonctionnement du CTI .....	9
VI. Cadre déontologique relationnel .....	10
VII. Débat d'orientation.....	11
VIII. Budget prévisionnel 2021.....	12
IX. Renouvellement du Bureau fédéral .....	13
X. Vote du montant de l'adhésion 2022.....	14
XI. Vote de la note déontologique.....	14

## Présents

Jean Cartron, Patrick Tudoux (N&P Anjou), Luc Debuisme (N&P Ardèche), Laetitia Debruyne (N&P Ariège), Yves Anglaret, Sophie Arnal, Gilles Lèbre, Hervé Roche (N&P Auvergne), Brigitte Courcier, Philippe Piard, Loktan Piard (N&P Aveyron), Mona Guyomarch, Anne Raffin (N&P Basse Bretagne), Jean Marc Convers (N&P Bourgogne), Mathias Roux, Benoit Rozel (N&P Drôme), Lynton Herbert, Jennifer Melinon, Aldith Ravin, Sophie Vialla (N&P Gard), Thomas Fievez (N&P Gers), Emeline Lemoine (N&P Hérault), René De Paulis (N&P Haute-Bretagne), Bruno Choc (N&P Haute-Garonne), Béranger Colin, Gaspard Forissier (N&P Haute-Loire), Mathieu Legris, Sandrine Scherrer (N&P Hautes-Pyrénées), Jean Louis Gauvain, Annie Kergourlay (N&P Ile de France), Virginia De la Pena, Adrien Loison, Cynthiana Raimon, Christophe Ramel, Fred Renier, Christian Tomas Javid (N&P Lozère), Maurice Picco (N&P Pyrénées Orientales), Céline Gay, Hélène Massip (N&P Quercy-Gascogne), Jacques Laurent (N&P Rhône), Marie Soubias (N&P Tarn), Anne Mariot (N&P Touraine), Andé Lopez (N&P Vaucluse), Thierry Baudry (adhérent isolé, Dordogne), Valérie Davoust, Mathieu Ferrier, Bruno Piacenza, Jordy Van Den Aker (Bureau).

(23 groupes locaux + 4 membres du bureau = 27 votant.es)

Posture de vote des membres du bureau : le bureau maintient sa posture d'abstention pendant les votes. Anne Mariot démissionne de son mandat de cooptée pour reprendre son rôle de déléguée fédérale. Siègent au CF en tant que membres du Bureau : Mathieu Ferrier, Glenn Sauzereau, Valérie Davoust, Bruno Piacenza, Jordy Van Den Akker.

## Annonce des candidatures pour le renouvellement du Bureau

Jordy Van den Akker, Bruno Piacenza, et Maurice Picco se présentent.

Glenn Sauzereau, Mathieu Ferrier restent membres du bureau.

## Agrément des nouveaux groupes : Haute Bretagne et Basse Bretagne

En Bretagne, le groupe a grossi et les distances sont grandes. Il y avait déjà 2 COMAC depuis un moment et la décision a été prise de séparer la Bretagne en 2 groupes. Le groupe Haute Bretagne réunit une cinquantaine d'adhérent·es et le groupe Basse Bretagne une soixantaine. Cela signifie aussi que le groupe Bretagne est dissous.

**Les groupes Haute Bretagne et Basse Bretagne sont agréés par 21 voix pour et 5 abstentions.**

## Entérinement des représentant·es désigné·es au Conseil fédéral

L'AG entérine les désignations des représentant.es au Conseil fédéral, à la COMAC fédérale et au CTI après prise en compte des mises à jour effectuées par les délégué·es (Annexe 1).

## I. Appel de la décision de radiation d'anciens membres du bureau

Un courrier d'alerte pour harcèlement moral d'une salariée de la Fédération a été traité par l'AG d'octobre 2020.

Dans un contexte d'augmentation rapide des effectifs de N&P (de 6 à 11 salarié·es en 3 ans), N&P n'a alors pas su mettre en place un cadre légal conforme au code du travail.

Il a été décidé lors de l'AG 2020 de lancer une procédure via une commission qui a choisi une prestataire professionnelle indépendante en la personne de Nina Tarhouny (cabinet Global Impact) pour mener à bien une enquête interne obligatoire.

Les conclusions du cabinet Global Impact décrivent une situation ayant entraîné des dysfonctionnements et des comportements touchant la salariée. L'ensemble des faits relevés est effectivement susceptible d'être qualifié de harcèlement moral. L'absence de cadre de travail sécurisant a permis l'apparition d'un mécanisme polymorphe et multi-acteurs (transversal et vertical). Ce mécanisme est à l'origine de souffrances multiples au travail, qui a notamment touché gravement 3 autres salarié·es.

Il est possible de remonter l'origine de ce mécanisme au refus illégal des ancien·nes administrateur·rices concernant la demande de requalification du contrat de travail de la salariée à l'origine de l'alerte.

C'est à cette même AG que le nouveau bureau a été élu. Mathieu Ferrier a été désigné Président et est devenu de fait responsable au civil et au pénal en qualité d'employeur.

Sur les conseils de Nina Tarhouny du cabinet Global Impact, le nouveau bureau a demandé au Conseil Fédéral de travailler sur l'ensemble des solutions possibles pour sécuriser les salarié·es. Le CF a choisi d'endosser collectivement les conséquences de la situation et a reconnu les conclusions de l'enquête. Il a été demandé aux anciens membres du Bureau concernés de ne plus avoir de contact avec les salarié·es dans le cadre de N&P, sous peine de radiation, et de ne plus endosser de responsabilités fédérales qui les mettraient en contact avec un·e salarié·e de la Fédération.

Aujourd'hui tou·tes les salarié·es sont touché·es par une situation allant du mal-être à la souffrance au travail. Mathieu Ferrier doit se consacrer à plein temps à assumer la qualité d'employeur du fait de la quantité de travail à fournir et continue à avoir des difficultés pour tout gérer, malgré les multiples aides humaines de délégué·es et de coopté·es.

L'Inspection du Travail a été mise au courant de la situation, l'employeur étant tenu de préserver la santé et la sécurité des salarié·es. Les délégué·es peuvent trouver des informations dans le code du travail ou auprès de la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT) dans leur région pour comprendre les termes.

Certain·es des ancien·nes administrateur·rices (Uta Assemat, Eliane Anglaret, Simon Carraz) ont refusé de signer l'engagement demandé par le CF de ne plus contacter les salarié·es. L'AG doit donc discuter d'une possibilité de radiation de ces personnes, absent·es ce jour.

Gilles Lebres (N&P Auvergne) affirme qu'il n'y avait pas de volonté de harcèlement de la part d'Eliane Anglaret, qui veut continuer à être dans son groupe local et à exercer des mandats fédéraux ou nationaux pouvant la mettre en contact avec des salarié·es.

Gilles Bas (ancien membre du Bureau, démissionnaire depuis l'AG 2019) n'a pas refusé de signer l'engagement de non-contact avec les salarié·es. Il continue son engagement dans son groupe local mais demande aussi à poursuivre des mandats de représentations externes.

René de Paulis (au nom de N&P Haute-Bretagne) et Yves Anglaret réfutent la validité de l'enquête du cabinet Global Impact et ses conclusions, et ne reconnaissent pas les faits de harcèlement moral. L'AG acte que c'est la dernière fois que des adhérents N&P peuvent s'exprimer ainsi sur ce sujet.

Le cabinet Global Impact a fait des recommandations et a assuré un suivi sur plusieurs mois afin d'aider les nouveaux membres du Bureau à instaurer le plus rapidement possible un cadre sécurisant pour les salarié·es et restaurer les manquements précédents. Ce suivi, conjointement aux avis du cabinet d'avocat de N&P, a servi à élever les compétences employeur des nouvelles administrateur·rices.

Barbara Llebot et Valérie Davoust ont mis en place le comité social et économique CSE auquel ont été élu·es par leurs collègues 2 salariées titulaires (Christine Tachie et Camille Veron), et 2 salarié·es suppléant·es (Hélène Andrianarinosy et Geoffroy Raout). Une cellule psychologique a été mise en place le temps que la sécurisation primaire (organisation du travail) se fasse.

Une réorganisation a été amorcée et sera mise en discussion avec l'AG.

**L'AG confirme - par 19 voix pour, 7 abstentions et 1 voix contre - que les anciens membres du Bureau concernés doivent signer un engagement de non contact avec tous les membres de l'équipe salariée. La non-signature et/ou le non-respect de cet engagement entraînera une radiation immédiate. Cette décision sera réétudiée dans 2 ans par le CF après avis d'un·e psychologue du travail.**

Dans le même temps, le CF et les nouveaux membres du bureau s'engagent à prendre du temps et à mettre tout en œuvre pour mettre en sécurité l'équipe salariée.

Le CF reconnaît les responsabilités individuelles et collectives de cette situation et ne remet pas en cause l'engagement des ancien·nes administrateur·rices au sein de NP.

Arrivée de Camille Veron, Alice Lyonnet, Jérôme Enjalbert et Geoffroy Raout (salarié-es)

### **Réaction des élu-es salarié-es du Comité Social et Economique (CSE) :**

Camille Veron fait remarquer que l'appel de la radiation suite à la décision du CF s'est accompagné d'une campagne de dénigrement de la salariée harcelée dont l'AG semble faire abstraction dans sa décision du matin.

L'AG semble également faire abstraction des remises en cause répétées des conclusions du rapport d'enquête de Global Inpact malgré la résolution du CF des 6 et 7 février qui précisait que de tels propos entravaient le processus de sécurisation des salarié-es.

Certain-es bénévoles impliqué-es dans les faits susceptibles de recevoir la qualification de harcèlement moral ne manifestent aucune prise de conscience et continuent à entretenir ce mécanisme.

Les élu-es du CSE considèrent que le terme des 2 ans auquel est soumis l'engagement est trop réduit et ouvre la voie à une nouvelle campagne de dénigrement, susceptible d'empêcher le travail de la salariée harcelée avec les adhérent-es.

Les élu-es du CSE, ainsi que Glenn Sauzereau et Mathieu Ferrier, estiment que toutes les mesures de sécurité ne sont donc pas prises par Nature & Progrès vis-à-vis de ses salarié-es, notamment pour garantir l'arrêt sans délai des propos portant atteinte aux personnes.

## **II. Vote des rapports d'activité, moral et financier 2020**

### **Rapport d'activité**

Cf. Annexe 2.

L'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire (Covid-19) qui a impacté les activités de Nature & Progrès ; mais également par des problématiques internes importantes (gouvernance, questions salariales, etc.) qui font l'objet de traitements spécifiques tout au long de cette AG 2021.

Philippe Piard est à disposition des adhérent-es pour toute précision relative à la campagne « Secrets Toxiques ».

**Le rapport d'activité 2020 est adopté par 21 voix pour, 6 abstentions.**

### **Rapport moral**

Cf. Annexe 3.

**Le rapport moral 2020 est adopté par 19 voix pour, 1 voix contre et 7 abstentions.**

Explication du vote contre le rapport moral : le rapport moral présenté est très court et ne donne pas de précisions sur les activités passées et le projet d'orientation.

Réponse du Bureau : les précisions se trouvent dans le rapport d'activité et le rapport d'orientation qui fait l'objet d'une discussion à part entière.

### **Rapport financier**

Cf. Annexe 4.

L'année 2020 fait ressortir un chiffre d'affaires de 464 000 € et un exercice négatif de 56 000 € avec des dépenses supérieures aux recettes.

Depuis 2 ans, Nature & Progrès puise dans sa trésorerie (les capitaux propres) qui devrait permettre de tenir le coup jusqu'en 2023. Il y a donc urgence à rétablir la situation.

On observe depuis 3 ans une baisse de la proportion du chiffre d'affaires de N&P correspondant aux recettes du Salon Marjolaine. Cela n'est pas dû à une tendance à la baisse des recettes du Salon mais à

l'augmentation des autres recettes réalisées par N&P avec malgré tout une forte dépendance économique de N&P à cette manifestation.

Les recettes de Marjolaine représentaient ainsi 21 % du CA de N&P en 2019 mais avec l'annulation du Salon en 2020, elles ont chuté à 3 %, soit 12500 €, ce qui ne couvre même pas les frais avancés par la fédération pour sa préparation. L'annulation du Salon coûte ainsi 90 000 € à Nature & Progrès. Pour l'instant, il n'y a pas encore eu d'investigations pour demander des aides suite à ce préjudice financier.

Les recettes de la Mention contribuent pour 3/4 au financement de N&P. Cependant la fédération ne rentre pas dans ses frais pour les enquêtes chez les adhérent·es isolé·es. A l'inverse, les enquêtes SPG en COMAC se financent et contribuent même au financement des enquêtes chez les adhérent·es isolé·es.

Les recettes liées aux adhésions représentent 6 % des recettes, à peu près comme d'habitude.

Les ventes de la revue, en baisse en 2020, représentent 17 % des recettes de la fédération et sont toujours sensiblement inférieures aux dépenses.

La gazette papier représente un coût de 3000 €.

Parmi les produits divers, les dons (versement NEF, dons de la chaîne de magasins bio Les Nouveaux Robinson et autres dons anecdotiques) représentent environ 6000 euros. Les subventions (projets Eatingcraft, CO3, etc...) représentent environ 6000 € également mais certains de ces projets sont maintenant arrêtés. Les formations SPG en interne représentent environ 2000 € (subventions VIVEA).

La masse salariale atteint le seuil de 60 % du chiffre d'affaires. Jusqu'en 2018, les frais de personnel augmentaient de façon cohérente avec le CA. En 2019 le pari a été fait d'augmenter la masse salariale pour répondre à la croissance de l'activité de N&P en espérant une hausse des recettes due à la hausse des effectifs des titulaires de la Mention associée à une hausse des cotisations sur chiffre d'affaires.

Même sans le Covid, les frais de personnel auraient entraîné un exercice négatif mais beaucoup moindre.

Il est demandé d'avoir une synthèse et une analyse des documents comptables en amont de l'AG car la lecture des tableaux bruts demande une certaine expertise.

**Le rapport financier est adopté avec 19 voix pour, 0 contre et 7 abstentions** (un délégué fédéral s'est absenté pendant le vote).

Il est évoqué la mise en place d'une commission « Finance » pour trouver des solutions afin de retrouver un budget en équilibre.

### III. Organisation du travail salarié de la mention

---

Le bureau voudrait que le CF s'empare de l'organisation du travail salarié au regard du projet associatif de N&P et qu'il clarifie notamment ce qui est attendu de l'équipe salariée, notamment sur la gestion et l'animation de la Mention. Mathieu Ferrier précise que cette situation de flou est génératrice de risques psychosociaux.

Alice Lyonnet et Jérôme Enjalbert, salarié·es au Service de la Mention présentent l'organisation de leur travail afin de clarifier les problématiques.

Aujourd'hui 6 salarié·es travaillent au Service de la Mention : 4 temps pleins, 2 temps partiels et une salariée en congé parental. Il y a une importante surcharge de travail, notamment en début et en fin d'année (due au traitement des retours d'enquête et à la multiplication des missions).

La gestion courante de la Mention (traitement de retour d'enquête, gestion administrative des dossiers, accueil téléphonique des adhérent·es) n'est pas compressible et empiète sur les autres missions d'animation.

Les tâches les plus chronophages sont le traitement des enquêtes dites « fédérales » chez les adhérent·es isolé·es ; la mise à jour des dossiers pour lesquels il manque des pièces justificatives suite

aux enquêtes ; les imprécisions dans les rapports de COMAC (par exemple des non-conformités relevées mais accompagnées d'avis favorables sans explications complémentaires) ; les sollicitations téléphoniques : demandes d'information des adhérent·es (sur les cahiers des charges, leurs recettes), mise à jour de leurs produits, etc.

Un premier constat est que l'accroissement d'activité n'est plus assimilable malgré l'augmentation des effectifs de l'équipe. Cet accroissement d'activité s'explique entre autres par la hausse du nombre d'adhérent·es titulaires de la mention et un travail plus important de suivi administratif.

La conséquence est un retard systémique dans le traitement des dossiers des adhérents titulaires de la mention (qui s'achève le 31/03 de l'année suivante au lieu du 31/12 de l'année en cours), ce qui entraîne surcharge mentale, stress, absence de lien avec les COMAC. Alice précise qu'en octobre 2020, cent pour cent du temps de travail a été consacré au traitement des retours d'enquête et que toute mission d'animation s'est complètement arrêtée.

La possibilité d'avoir du temps pour l'amélioration du fonctionnement est également compromise.

Jérôme explique qu'en l'état de l'organisation actuelle du travail au Service de la Mention, il faudrait encore augmenter les effectifs salariés.

Les orientations associatives qui s'affirment sont bien comprises par les salarié·es (autonomisation des COMAC, etc.) mais i-elles n'ont pas les moyens de l'accompagner et soumettent deux questions :

- Quelle est le travail attendu des salarié·es : l'accompagnement des COMAC ? Ou le contrôle des titulaires de la mention ? Quelle valeur ajoutée dans le processus de gestion de la mention ?

- Est-il possible d'enclencher un processus pour libérer du temps de travail en 2021 pour reposer à plat le fonctionnement de la Mention (choix urgent et réversible) ?

Selon Geoffroy Raout, l'organisation actuelle du travail sur la Mention repose sur une trop grande centralisation administrative au niveau fédéral, ce qui induit une tendance à la bureaucratisation des processus (besoin de rationaliser le temps, normalisation de certaines procédures, automatisation de la mise en attente de dossiers incomplets, quotas de dossiers journaliers...).

Alice ajoute que le travail est parfois perçu comme se limitant principalement à de la saisie informatique et du coup il y a perte d'intérêt de l'équipe salariée.

Néanmoins, la suppression pure et simple des tâches administratives ne semble pas non plus possible. Laetitia Debruyne (N&P Ariège) explique qu'une réflexion sur l'outil informatique est en cours mais prendra du temps.

Le travail sur les adhérent·es isolé·es permettra aussi d'en diminuer le nombre. Frédéric Renier (N&P Lozère) souligne que c'est aussi une question globale sur la place de la fédération dans la gestion de la mention. Thomas Fievez (N&P Gers) pointe la nécessité d'une réflexion transversale adhérent·es isolé·es / COMAC / Service de la Mention.

Il n'y a pas d'objection de l'AG à la participation des salarié·es à cette réflexion.

Sur la question de savoir comment libérer du temps de travail cette année, Jordy Van Den Akker précise qu'il faut un petit groupe rapidement opérationnel pour réfléchir et faire des propositions concrètes.

Ensuite, la réflexion globale devra se faire sur la base de rapports réguliers d'étape auprès du CF pour validation dans le cadre de réunions téléphoniques le cas échéant.

**L'AG valide unanimement le principe de libérer du temps de travail pour que l'équipe salariée participe à une réflexion de fond sur la remise à plat du fonctionnement de la mention.**

**Une commission accompagnera les salarié·es dans cette réflexion, en lien avec la COMAC fédérale.**

Se proposent pour la commission :

- Mathieu Legris (N&P 65)
- Jean Cartron (N&P 49)
- Lynton Herbert (N&P 30)
- Thomas Fievez (N&P 32)
- Emeline Lemoine (N&P 34)

## IV. Travaux de la commission gouvernance

---

Cf. Annexe 5.

Bruno Choc (N&P Haute-Garonne) présente les travaux de la Commission Gouvernance, menés depuis 2020, avec la SCOP Accolades. L'ensemble des travaux est également disponible sur Internet : <https://colibris-wiki.org/gouvernancesnatureetprogres/>

Le travail collectif semble mobilisateur. Des 1ers séminaires ont émergé des résultats sur la fonction d'une instance nationale pour N&P, l'état des lieux de la gouvernance de la fédération et des visions à 5 ans pour se rapprocher d'un fonctionnement adapté aux valeurs de Nature & Progrès.

Il ressort notamment de ces résultats un constat de point névralgique Conseil Fédéral / Bureau fédéral / salarié-es avec une équipe salariée en demande de clarification et des instances dont les rôles ne sont pas toujours clairs.

Il apparaît que l'échelon national de N&P a vocation à promouvoir le projet de société de N&P, assurer la cohérence globale et l'accompagnement des groupes locaux, ou encore la création de nouveaux groupes. Il ressort également que la Fédération a pour mission d'assurer la cogestion de la mention avec les groupes locaux.

Pour ce faire, les priorités d'action s'orientent vers l'établissement d'un climat serein en interne, la mise en place d'une organisation qui fasse vivre coopération, horizontalité, créativité, et permette d'agir ; et enfin la structuration d'un réseau fort.

La commission Gouvernance demande à ce que les délégué-es fassent circuler ces résultats dans les groupes afin d'y susciter des discussions.

**Un prochain séminaire est prévu les 5-6 juin dans le Beaujolais** afin de réfléchir aux caractéristiques d'une gouvernance idéale chez N&P, explorer les différents échelons possibles au niveau fédéral chez N&P et poser les bases d'un schéma organisationnel revisité clair et diffusé à l'ensemble des adhérent-es.

Le séminaire suivant se tiendra à l'automne et visera à interroger le rôle de chaque partie prenante dans le schéma organisationnel.

Quelques réserves sont évoquées au regard de la lenteur du processus. Bruno Choc explique qu'un certain rythme est nécessaire pour permettre de digérer l'appropriation de la gouvernance mais la situation sanitaire due à l'épidémie de Covid-19 a également impacté le calendrier (report de séminaire).

Il est remarqué que la notion d'horizontalité est posée comme une évidence mais n'est pas questionnée. Cependant, cette notion n'a pas émergé avec le séminaire. Elle figure dans la Charte N&P (recherche, expérimentation et promotion d'une dynamique sociétale participative et horizontale), ou encore dans les principes des Systèmes Participatifs de Garantie qui ont fait évoluer notre fonctionnement interne depuis plus d'une décennie.

Maurice Picco (N&P 66) demande que tou·tes les adhérent-es reçoivent le même niveau d'information et que les rapports d'activité des groupes locaux soient intégrés dans le rapport d'activité de la Fédération.

Brigitte Courcier (N&P Aveyron) observe un décalage entre la théorie et la pratique, un éloignement entre les idées de gouvernance et le vécu à Nature et Progrès. Camille Veron précise que la théorie est la première phase. Le passage à l'application concrète va se trouver dans les phases suivantes. Bruno Choc ajoute que le but est de s'autonomiser d'Accolades.

Il ne faut pas s'attendre à arriver à un fonctionnement idéal, ce qui compte, c'est le processus.

Gaspard Forissier (N&P Haute-Loire) évoque le fait que le travail sur la gouvernance doit être mené sur le long terme dans une perspective dynamique (notion de progrès) et demande si par la suite le travail d'animation d'Accolades sera repris par des salarié-es.

**L'AG valide le travail et les résultats des travaux sur la Gouvernance.**



## V. Évolution du fonctionnement du CTI

---

Adrien Loison (N&P 48) présente les travaux du Comité Technique Interne (CTI) en vue de rénover son fonctionnement.

En 2018, le constat a été fait que le CTI ne fonctionnait pas alors que les cahiers des charges sont la colonne vertébrale des pratiques agroécologiques et que N&P a besoin d'un fonctionnement dynamique pour écrire et faire évoluer ses référentiels techniques.

La première idée a été de re-formaliser le fonctionnement du CTI pour le clarifier mais en idéalisant le mode de fonctionnement existant sans le remettre à plat. Après un premier travail qui a été retoqué par le Conseil Fédéral de février 2020, une commission s'est constituée pour redéfinir un fonctionnement global et a abouti l'automne dernier à un modèle plus proche de la COMAC fédérale, avec des délégué·es représentant leur groupe local respectif.

Des commissions techniques remplacent les commissions professionnelles (en intégrant aussi des adhérent·es non titulaires de la mention) pour élaborer les cahiers des charges et les soumettre au CTI.

Le secrétariat du CTI, chargé d'organiser le travail de cette instance avec la salariée animatrice (Alice Lyonnet), se compose maintenant d'un groupe de personnes.

L'objectif est que lorsque le CTI soumet un travail au Conseil Fédéral, la validation ne soit plus que formelle dans la mesure où les groupes auront déjà donné leur appréciation en amont.

Les attendus du rôle de délégué·e CTI sont encore en cours d'élaboration mais l'idée est d'expérimenter rapidement ce fonctionnement, notamment avec les cahiers des charges dernièrement soumis au CF, pour voir ce qui marche et ce qui ne marche pas.

Enfin, le CTI a besoin de pouvoir compter sur un volume de travail salarié conséquent pour assurer son bon fonctionnement et bénéficier d'une animation qui ne se fasse pas en pointillés comme avant.

En réaction à cette présentation, il est demandé s'il ne faudrait pas changer le nom du CTI. Adrien répond que c'est envisagé mais au moment opportun pour ne pas créer trop de confusion.

Dans les Hautes-Pyrénées, des apiculteurs ont du mal à respecter les cahiers des charges. Or ceux-ci ne sont-ils pas censés représenter les pratiques existantes des professionnel·les ? Réponse : les cahiers des charges sont effectivement élaborés en 1<sup>er</sup> lieu par les professionnel·les (or, un débat existe entre apiculteur·rices N&P sur le niveau d'exigence du cahier des charges). Le rôle du CTI est de vérifier que les cahiers des charges respectent la Charte N&P et sont cohérents entre eux.

René de Paulis (N&P Haute-Bretagne) demande ce qu'il en est du cahier des charges Conchyliculture.

Adrien Loison répond qu'un travail est en cours, porté au niveau bénévole.

**L'AG valide unanimement la direction prise par le CTI pour faire évoluer son fonctionnement.**

Absent.es : Luc Debuise (N&P Ardèche), Jean-Louis Gauvain (N&P Ile de France), Virginia De la Pena, Cynthiana Raimon, Christophe Ramel (N&P Lozère), Jennifer Melinon (N&P Gard), Alice Lyonnet, Jérôme Enjalbert (salarié-es).

Arrivées de Stéphanie Amette (N&P Gard)

Camille Veron, Geoffroy Raout (salarié-es)

(22 groupes locaux + 4 membres du bureau = 26 votant-es)

## VI. Cadre déontologique relationnel

Mathieu Ferrier demande la mise en sécurité immédiate des salarié-es mais aussi des membres actuels du Bureau pour stopper les manœuvres et envois de mails. Outre les dénigrement qui ont continué envers la salariée à l'origine de l'alerte pour harcèlement moral, des propos violents et déplacés ont porté atteinte à des personnes comme Barbara Llebot qui a démissionné du Bureau en mars dernier alors que ce dernier entreprenait des efforts de sécurisation des salarié-es. Si le collectif ne peut pas protéger le Bureau dans l'exercice de ses obligations légales vis-à-vis des salarié-es, Mathieu Ferrier est prêt à porter plainte.

Valérie Davoust rajoute que par ailleurs, le Bureau a été mis en cause alors qu'il appliquait des décisions prises collectivement en Conseil Fédéral. Valérie ajoute que le Conseil fédéral est responsable de la circulation des mails, que chaque délégué-e est responsable de ce qu'il/elle écrit, de la forme, du fond et de à qui il/elle écrit et que chacun-e doit prendre conscience qu'un mail peut toujours être lu par un.e salarié-e et l'affecter.

Bruno Piacenza (N&P Drôme) rappelle qu'en amont de l'AG, les délégué-es ont reçu un document « Cadre pour un débat fédéral à taille humaine » (cf. Annexe 6) pour proposer à l'AG d'expérimenter un nouveau cadre d'échange pour faciliter la participation, mettre fin aux mécanismes de harcèlement électronique et pour des raisons d'organisation du travail.

Marie Soubias (N&P Tarn) propose que chaque délégué-e tente d'expliquer tout ça dans son groupe local et qu'une communication soit faite à l'intention des délégué-es absent-es.

Les salarié-es sont invité-es à signaler au Bureau les actes/propos portant atteinte à leur personne. Le CSE a aussi un rôle d'alerte auprès de l'employeur et peut saisir l'Inspection du Travail.

Gaspard Forissier propose de faire circuler une note qui soit une prise de position sur le harcèlement moral et les risques de radiation que cela entraîne pour tout adhérent-e mais aussi acter que l'échange de mails ne peut pas constituer un moyen de discussion/débat mais seulement un moyen d'échange d'information. Jordy Van Den Akker ajoute que les débats doivent se faire en réunions téléphoniques. Il faut aussi respecter une certaine temporalité dans l'envoi des mails : personne ne peut correctement prendre connaissance d'une information transmise à minuit pour le lendemain, il faut respecter la liberté de déconnexion ; de plus au moment-même où se tient l'AG, des délégué-es absent-es débattent en parallèle par échange de mails sur la liste du CF.

Camille Veron précise que les dénigrement signalés hier par les élue-es du CSE ne concernent pas que les échanges mails mais ont aussi lieu dans le cadre d'échanges téléphoniques entre adhérent-es. Aujourd'hui, une collègue salariée ne peut pas travailler sereinement auprès des groupes locaux quand des rumeurs la concernant la précèdent.

Il en ressort qu'il est compliqué de réguler et d'intervenir dans les échanges entre adhérent-es, des craintes sont exprimées sur une régulation coercitive de la parole qui atteint à la liberté d'expression et sur la difficulté de savoir à quel moment il y a dénigrement, atteinte à une personne, etc.

Mathieu Ferrier rappelle qu'il y a une définition légale de la diffamation qui constitue un délit de même que le recel de diffamation [qui consiste à rediffuser une diffamation].

Geoffroy Raout précise que quand on parle de dénigrement, il s'agit de propos à l'encontre d'une personne qui ne se basent pas sur des éléments factuels et objectivables (propos / actes précis liés un moment identifiable, dans un contexte donné) ou qui remettent en cause une personne en général (par exemple, désigner une personnalité comme étant « négative ») et contre lesquels on ne peut pas se défendre sur des bases objectives.

De plus, entendre dénier les conclusions de l'enquête relatives au harcèlement moral en considérant qu'il n'a pas existé ne permet pas d'entrevoir la fin des agissements en question. Pourquoi arrêter des agissements qu'on considère ne pas exister ? Ce déni est inquiétant.

Valérie Davoust indique que lorsqu'on travaille avec une équipe salariée, des notes de service signées permettent de fixer un cadre avec rappel à l'ordre lorsque le cadre n'est pas respecté, puis sanction si ça se répète et que ce principe peut s'étendre dans une certaine mesure aux adhérent·es.

En réponse à la préoccupation du Bureau et la réaction des élu·es CSE exprimée la veille, **l'AG convient d'établir une note déontologique applicable immédiatement à l'ensemble des adhérent·es afin de cadrer les échanges au sein de N&P (verbaux, téléphoniques, par courriels, courrier) et empêcher les violences relationnelles et les atteintes aux personnes.**

En cas de non-respect de ce cadre, le bureau appliquera des sanctions temporaires qui seront validées par le CF. Le cas échéant, le Bureau s'autorisera à porter plainte.

Camille Veron signale que cette note ne fait pas référence au déni des conclusions de l'enquête de Global Impact alors que les salarié·es se sont engagé·es de leur côté sur ce point-là aussi. **Les élu·es CSE présent·es à l'AG ne se prononcent pas sur la note, c'est le résultat qui comptera.**

## VII. Débat d'orientation

---

Le Bureau présente son projet d'orientation (cf. Annexe 7). Il y a notamment un gros travail à mener sur les relations Bureau-Conseil fédéral, l'idée étant qu'un bureau de 5 ou 6 personnes ne peut pas décider pour deux mille adhérent·es, trier tout seul les priorités à traiter, etc. Il lui faut aussi un mandat clair pour les missions que le CF souhaite lui déléguer.

La difficulté pour le CF est de pouvoir se réunir. Même si le CF est une assemblée permanente, avec les statuts actuels, pour que ses décisions soient valides, elles doivent respecter les mêmes modalités de fonctionnement et de quorum que pour l'Assemblée Générale annuelle : convocation 2 mois avant, représentation d'au moins un tiers des groupes, etc.

A défaut de réunions physiques régulières, il faut que le CF puisse se réunir au téléphone, ou en visio-conférence.

En réponse aux réserves émises sur ces modalités de réunion à plusieurs dizaines de personnes, Philippe Piard (N&P Aveyron) signale qu'avec certains outils et une bonne méthodologie, il a déjà assisté à des réunions en visio-conférence avec beaucoup de monde qui se passaient très bien.

Philippe souhaite aussi privilégier le travail en petites commission ou groupes de travail pour ne pas décider de tout en plénière car personne ne peut tout suivre tout le temps.

Il est néanmoins pointé la nécessité de revenir régulièrement vers le CF pour rendre compte, informer et faire valider pour ne pas que des groupes de personnes travaillent dans des directions divergentes.

Brigitte Courcier (N&P Aveyron) soulève la difficulté pour le CF de décider en réunion dans la mesure où les délégué·es ont besoin d'avoir l'avis de leur groupe local respectif. Cela interroge la nature du mandat des délégué·es CF et la marge de manœuvre que leur groupe leur donne (pour les décisions au consensus, etc.). L'important est que chaque délégué·e CF informe son groupe des décisions / positions qu'il ou elle a pris en CF.

**L'AG confirme le Conseil fédéral comme instance décisionnaire de Nature & Progrès.** Le Bureau doit être une instance exécutive. Le CF, en tant que CA fédéral, doit être plus impliqué dans la gestion de la fédération. Ainsi, n'importe quel membre du CF peut participer aux missions du Bureau sur la base de fiches de missions qui seront élaborées et régulièrement mises à jour.

L'idée est d'évoluer vers des mandats liés à des missions et pas à des fonctions (président, trésorier, etc.), voire de dissoudre le Bureau dans le CF.

Valérie Davoust (N&P 69), cooptée au Bureau en mars dernier continue ainsi ses missions de gestion sociale vis-à-vis des salarié-es mais en tant que membre du CF et non plus comme membre du Bureau.

L'AG acte la reprise des réunions téléphoniques Bureau-CF. En cas de blocage, d'impossibilité à prendre une décision, le CF doit garder la possibilité de se réunir physiquement.

En cas de délégation, un retour d'information sera transmis au CF afin que celui-ci puisse réorienter le travail si nécessaire.

L'AG s'accorde sur le statut d'employeur du Conseil fédéral. Sur délégation du CF, le Bureau constitue l'interface avec l'équipe salariée, ce qui implique que même s'il doit revenir régulièrement vers le CF, le Bureau doit disposer d'une marge décisionnaire dans le cadre de sa délégation.

Bruno Choc propose d'organiser une réunion physique annuelle supplémentaire.

Le CF reste l'instance responsable des représentations externes.

**Le projet d'orientation est adopté par 19 voix pour, 0 contre et 7 abstentions.**

## VIII. Budget prévisionnel 2021

---

Le budget prévisionnel présenté ne tient pas compte de l'argent qui transite (cagnottes « Secrets Toxique » et « Gouvernance ») ni du virement du groupe Nord Pas de Calais (8989 €) suite à sa dissolution en janvier 2020. Ce prévisionnel négatif n'intègre aucune nouveauté si ce n'est les rencontres associatives et le travail avec Accolades. Il se base sur une activité de routine, avec une incertitude quant à la réalisation du salon Marjolaine (-42000€ si le Salon a lieu, -98000€ si le Salon est annulé).

Il est confirmé que statutairement, l'actif de N&P Nord Pas de Calais est dévolu à la Fédération conformément au Règlement Intérieur et peut donc être intégré dans le budget. Si un nouveau groupe est créé, la fédération peut toujours le soutenir financièrement le cas échéant.

L'AG approuve la création d'une commission « finances » pour épauler le trésorier et réfléchir aux solutions pour rééquilibrer le budget. Pour Gilles Lèbre (N&P Auvergne), il y a un enjeu à mobiliser des contacts politiques pour compenser la perte financière de Marjolaine qui est une manifestation historique.

3461 € ont été versés au GIE Congrès Mondial de la Bio, à quoi cela correspond-t-il ? Lorsque le CF des 6-7 février 2021 a choisi de quitter ce GIE assurant l'organisation du Congrès Mondial de la Bio, N&P a dû verser cette somme qui correspondait à 2% de notre engagement financier dans le GIE.

15000 € ont été budgétés cette année pour les enquêtes chez les adhérent-es isolé-es ce qui correspond à une année normale puisqu'il semble difficile d'envisager leur intégration dans le SPG (création ou rapprochement avec des COMAC) du jour au lendemain.

Concernant l'ITAB, Institut Technique de la Bio, dont N&P est membre fondateur, notre adhésion de 2000 € a été budgétée mais c'est soumis à un choix politique que la fédération doit opérer. Les avis divergent sur l'opportunité pour N&P de rester à l'ITAB mais l'Assemblée Générale n'est pas en mesure de se prononcer sur une décision si importante dans la mesure où les délégué-es considèrent ne pas avoir le niveau d'information ni le temps suffisant.

L'AG maintient la dépense prévisionnelle d'adhésion à l'ITAB dans le budget prévisionnel car il n'est pas possible de décider du départ ou du maintien de N&P. **L'AG adopte le budget prévisionnel actualisé** (cf. Annexe 8) **par 17 voix pour et 9 abstentions**

L'AG approuve la création d'une commission « Finances » pour épauler le trésorier et réfléchir aux solutions pour rééquilibrer le budget. Cette commission diffère dans ses missions de la commission « Financements » dont l'objet plus spécifique concerne les financements extérieurs et une proposition de charte des subventions.

## IX. Présentation de la commission "Financements"

---

La commission "Financement" étudie les possibilités de diversifier les sources de revenus extérieurs de la fédération, tout en s'assurant que ces financements n'entrent pas en contradiction avec notre charte et n'entravent pas notre liberté d'action ou de parole. Pour ce faire, la commission "Financements" propose un cadre d'analyse (informations sur le financeur, l'origine des fonds, les contreparties, etc.) qui permettra au Conseil fédéral de valider des propositions.

Le temps a manqué pour cette présentation mais une note préparatoire est disponible (cf. Annexe 9).

## X. Renouvellement du Bureau fédéral

---

Après démission des bénévoles coopté·es, sont membres du Bureau Glenn Sauzereau (N&P Lozère) et Mathieu Ferrier (N&P Ariège) dont les mandats restent en cours.

(22 groupes locaux + 1 membre du bureau = 23 votant·es).

Mathieu précise qu'il ne souhaite plus être président à l'issue de l'AG du fait des pressions trop fortes qui ont été exercées à son encontre mais aussi parce qu'il considère que ce mandat doit tourner ou être assumer collégialement.

Se présentent : Hélène Massip (N&P Quercy), Maurice Picco (N&P 66), Jordy Van Den Akker (N&P 81), Bruno Piacenza (N&P 26).

L'Assemblée Générale de N&P Drôme soutient la candidature de Bruno Piacenza. Ce dernier se réfère au texte de candidature qu'il a rédigé à l'intention de l'AG (pièce jointe) et insiste sur sa préoccupation du cadre de travail pour les salarié·es avec la volonté d'aller au-delà du cadre légal pour faire vivre les valeurs éthiques de Nature & Progrès.

Maurice Picco souhaite intégrer le Bureau pour développer au niveau national les projets qu'il mène avec N&P Pyrénées Orientales sur la thématique des cantines bio pour créer une dynamique pour le développement des productions locales, ou encore le développement de la bio en milieu sportif et enfin la création d'un organisme de certification.

Jordy Van Den Akker était impliqué à la fédération, notamment sur la structuration du SPG, avant 2010 et a dû prendre du temps pour lui, sa ferme et sa famille. Il pense que le moment est opportun pour lui de revenir et souhaite se consacrer au Service de la Mention. Il est lui aussi soutenu par son groupe local.

Hélène Massip est maraîchère et souhaite donner la main pour le fonctionnement que le Bureau propose de mettre en place, avec des mandats basés sur des missions et pas des personnes.

Il est procédé au vote :

- Jordy Van Den Akker : 19 voix
- Hélène Massip : 18 voix
- Bruno Piacenza : 17 voix
- Maurice Picco : 5 voix
- Pilippe Piard : 1 voix
- Jacques Laurent : 1 voix
- Marie Soubias : 1 voix
- Gaspard Forissier : 1 voix
- Blanc : 3 bulletins
- TOTAL : 23 bulletins

**Sont élu·es : Hélène Massip, Jordy Van Den Akker et Bruno Piacenza.**

**Sont membres du Bureau : Hélène Massip, Jordy Van Den Akker, Bruno Piacenza, Glenn Sauzereau et Mathieu Ferrier.** Le Bureau Fédéral répartira prochainement en son sein les mandats de ses membres.

**Valérie Davoust (N&P 69) assume le suivi social des salarié·es en tant que délégué·e CF.**

## XI. Vote du montant de l'adhésion 2022

---

Il est proposé de laisser le montant de l'adhésion inchangé pour 2022, malgré la situation financière, l'idée étant de réfléchir à sa modification dans le cadre de la réflexion globale qui sera engagée par commission « Finances » pour rééquilibrer le budget :

- Adhésion tarif réduit (étudiants, chômeurs, RSA... sauf titulaires de la mention) : 10 €
- Adhésion individuelle / petites associations : 20 €
- Adhésion couple : 30 €
- Adhésion de soutien : libre à partir de 30 €
- Adhésion personne morale (GAEC, SARL, EARL, Associations) : 46 €

### **Autres frais et cotisations relatifs à la mention :**

Patrick Tudoux (N&P Anjou) informe l'assemblée que la cotisation sur le chiffre d'affaires pose problème à certain·es adhérent·es professionnel·les qui souhaitent que soit pris en compte le résultat comptable. Ce point a été abordé plusieurs fois en AG et traité en commission sans qu'un nouveau calcul ne paraisse jamais satisfaisant (cf. Annexe 10). Cela doit être discuté en commission.

Hervé Roche (N&P Auvergne) signale qu'en 2020, toutes les enquêtes n'ont pas été faites et que des adhérent·es trouvent anormal de payer leurs frais d'enquête. Si des enquêtes n'ont pas lieu (ni physiquement, ni téléphoniquement), les adhérent·es peuvent se rapprocher de leur COMAC pour qu'elle leur rembourse les frais d'enquête dans la mesure où la Fédération ne garde pas cet argent et le reverse aux COMAC.

## XII. Vote de la note déontologique

---

Après écriture et relecture collective, **l'AG valide l'orientation de la note déontologique** (cf. Annexe 11).

Le vote est discuté et les mots employés ont été bien soupesés pour obtenir un consensus.

Cette dernière sera diffusée rapidement aux adhérents et aux groupes locaux, accompagnée d'un courrier explicatif qui rappellera aussi la résolution du CF des 6 et 7 février précisant que de tels propos entravent le processus de sécurisation des salarié·es.

Une cellule sera chargée de répondre aux adhérent·es s'interrogeant sur les notions de violence relationnelle, dénigrement, etc. L'objet d'une telle cellule ne sera pas de se décharger émotionnellement mais d'expliquer un cadre, de fournir des définitions pour une bonne compréhension.

### Clôture de l'Assemblée Générale 2021