

**Titre :** Etude prospective visant à la relance de l'association martiniquaise interprofessionnelle viande et lait pour la filière d'élevage de Martinique

**Date :** 01/09/2024

**Mots clés :** Martinique / Diagnostic / Interprofession / Cotisations / Gouvernance

**Maitre d'œuvre :** ALI CONSEIL

---

### **Contexte**

L'Association Martiniquaise Interprofessionnelle de la Viande et du Bétail (AMIV), créée en 1992 pour succéder à l'AMIBEV, joue un rôle crucial dans la structuration des filières animales à travers la production, l'abattage et la commercialisation en Martinique. Elle regroupe divers acteurs des secteurs de la production, de la transformation et de la distribution, tout en favorisant la concertation et le développement de la production locale. Cependant, l'AMIV fait face à des défis importants depuis l'arrêt de sa gestion des aides POSEI en 2018, qui a entraîné une perte de confiance des cotisants. Ces difficultés sont aggravées par un manque de cohésion au sein des filières et une prédominance des logiques économiques individuelles, ce qui freine sa capacité à jouer pleinement son rôle fédérateur.

### **Méthodologie**

L'étude a pour objectif de redynamiser ou refonder l'AMIV, après 40 ans d'existence, afin de répondre aux attentes des acteurs de la filière élevage et des instances publiques qui en font leur interlocuteur. Cette démarche repose sur trois axes majeurs. Tout d'abord, un état des lieux approfondi sera mené pour inventorier les acteurs interagissant avec l'AMIV, analyser les données financières et fonctionnelles disponibles, et évaluer les succès et échecs passés. Ensuite, un diagnostic sera réalisé selon les critères de reconnaissance des interprofessions, portant sur la gouvernance, la représentativité des familles, la concertation entre filières, les accords interprofessionnels, et les mécanismes de financement et de promotion des produits. Enfin, des scénarios d'évolution seront élaborés pour définir les actions communes à mettre en œuvre, identifier les attentes des adhérents et potentiels membre.

### **Résultats :**

Cette étude montre que l'AMIV est considérée comme un acteur incontournable, avec une représentation de l'amont et de l'aval permettant de défendre les intérêts d'élevages martiniquais. La démission récente des transformateurs et la difficulté à collecter les cotisations volontaires mettent en péril le financement de la structure, mais aussi les actions des différentes sections. Les comités de gestion sont, en effet, très peu actifs et ne permettent plus de financer des actions collectives. Les moyens réglementaires à disposition doivent être mobilisés pour accéder à un fonctionnement optimal, dans le respect des obligations liées aux statuts de l'AMIV et plus largement aux OIR. Des ajustements organisationnels devraient permettre de fluidifier les travaux, améliorer et dynamiser les relations entre membres et gagner en efficacité.

La structure aura alors tout le loisir de se concentrer sur sa mission première, à savoir promouvoir les productions de ses adhérents et développer les filières, mais également aller plus loin en travaillant sur des missions d'avenir que sont l'environnement et l'innovation. Pour cela le bureau d'étude, propose un plan d'action axé sur 3 scénarios :

➤ **Scenario 1 : Consolidation du statu quo** - Un scenario à court terme qui a pour objectif :

- De permettre à l'AMIV le traitement des écarts par rapport à la réglementation et aux dispositions statutaires, notamment le respect des échéances des différentes instances ;
- De mettre en conformité les statuts avec le fonctionnement réel de l'interprofession, en réduisant le nombre de comités de gestion, et en nommant des opérationnels à leur tête ;
- De travailler à la transparence des comptes et à la planification d'un budget annuel ;
- De définir une stratégie claire corrélée aux actions menées en comités de gestion ;
- D'optimiser la communication interne et externe de la structure, avec la transmission des programmes d'action et de données chiffrées ;
- De formaliser les entretiens et évaluations professionnels du personnel.

➤ **Scenario 2 : Promotion des filières d'élevage** - Ce scenario, qui implique l'application en amont du scenario 1, se recentre sur l'essence d'une interprofession : proposer à ses adhérents de valoriser leurs produits et communiquer sur leurs filières, notamment par :

- Une gouvernance renforcée grâce à l'allongement de la durée de la Présidence et l'intégration de nouveaux acteurs et administrateurs ;
- La recherche de nouvelles sources de financements ;
- La mise en place d'actions de promotion des filières animales et de coopération avec les filières végétales, corrélée au développement des outils de communication ;
- Le recours à des prestataires de service pour des missions ponctuelles et la préparation de la transition du poste de Secrétaire général.

➤ **Scenario 3 : Formation et innovation** - Ce scenario est une ouverture de l'AMIV vers de nouveaux champs d'action. Il nécessite une structure forte par sa gouvernance et son organisation (et donc la mise en place des scenarii précédents). Il propose notamment à l'AMIV :

- D'intégrer les organismes techniques et de recherche à la structure ;
- De travailler à des actions communes avec les interprofessions des autres DROM ;
- De proposer des projets innovants et de travailler sur la transition écologique et environnementale notamment.

Ainsi, à chaque scénario sont associées des actions à mettre en place dans les domaines de la gouvernance, du financement, de la stratégie et communication, et de la gestion des ressources humaines.

La question des modes de cotisations a été traitée de façon distincte et fait également l'objet de plusieurs propositions :

- La relance du mode de cotisation actuel, optimisé et sécurisé ;
- La mise en place de cotisations annuelles forfaitaires fixes, permettant à la fois le bon fonctionnement de la structure mais également la réalisation d'actions ;
- Un système de Cotisations Interprofessionnelles étendues à l'ensemble des acteurs de la filière animale de l'île ;
- Un système de type subvention, lié à une minoration de l'octroi de mer sur les importations des produits d'origine animale.



# ÉTUDE PROSPECTIVE VISANT A LA RELANCE DE L'ASSOCIATION MARTINICAISE INTERPROFESSIONNELLE VIANDE ET LAIT (AMIV)

## RAPPORT FINAL

*diffusé post Comité de Pilotage n°3, tenu le 11 juillet 2024 à la DAAF de Martinique*



# Table des matières

<b>LEXIQUE .....</b>	<b>3</b>
<b>1 RAPPELS : PRESENTATION DU GROUPEMENT ET OBJECTIFS DE L'ETUDE.....</b>	<b>4</b>
1.1 PRESENTATION DU GROUPEMENT .....	4
1.2 OBJECTIFS .....	5
<b>2 CALENDRIER ET ECHEANCES.....</b>	<b>7</b>
<b>3 BILAN DES ACTIONS MENEES .....</b>	<b>8</b>
3.1 DESCRIPTIF .....	8
3.2 METHODOLOGIE.....	8
3.3 ENTRETIENS REALISES .....	10
<b>4 ETAT DES LIEUX.....</b>	<b>10</b>
4.1 LES ACTEURS DE LA FILIERE ANIMALE .....	10
4.2 SYNTHESE DES ENTRETIENS .....	11
4.2.1 <i>Membres de l'interprofession</i> .....	11
4.2.2 <i>Anciens adhérents et acteurs non adhérents</i> .....	23
4.2.3 <i>Institutionnels</i> .....	24
4.2.4 <i>Personnel salarié de l'interprofession</i> .....	36
4.3 STATUTS ET REGLEMENT INTERIEUR .....	36
4.3.1 <i>Historique</i> .....	36
4.3.2 <i>Ecarts</i> .....	39
4.4 PARTICIPATION AUX REUNIONS DE L'AMIV.....	39
4.5 RESSOURCES HUMAINES.....	40
4.5.1 <i>Les missions des membres du Bureau</i> .....	42
4.5.2 <i>Les salariés de la structure</i> .....	42
4.5.3 <i>Fonctionnement RH</i> .....	43
4.6 POSEI – ANIMATION DE LA FILIERE .....	44
4.6.1 <i>Les interprofessions agricoles, des structures avec des missions communes dans le cadre du programme POSEI France</i> .....	44
4.6.2 <i>Convention ODEADOM-AMIV 2023</i> .....	45
4.6.3 <i>Utilisation du POSEI par l'AMIV entre 2021 et 2023</i> .....	47
4.7 ETUDE FINANCIERE ET COMPTABLE DE L'AMIV.....	49
4.7.1 <i>Rappels</i> .....	49
4.7.2 <i>Éléments de comptabilité analytique</i> .....	50
<b>5 DIAGNOSTIC FONCTIONNEL ET FINANCIER DE L'AMIV, ETABLI SUR LA BASE DES CRITERES DE RECONNAISSANCE D'UNE OIR .....</b>	<b>54</b>
5.1 FONCTIONNEMENT ET GOUVERNANCE .....	54
5.2 REPRESENTATIVITE DES FAMILLES .....	55
5.3 CONCERTATIONS INTRA ET INTER FAMILLES .....	57
5.4 DYNAMIQUES ET ENJEUX COMMUNS.....	59
5.5 ACCORDS INTERPROFESSIONNELS ET CONTRACTUALISATION .....	62
5.6 COTISATIONS VOLONTAIRES .....	62
5.7 SUIVI DES MARCHES ET PROMOTION DES PRODUITS .....	64
<b>6 BENCHMARKING.....</b>	<b>65</b>
6.1 METHODOLOGIE.....	65
6.2 SELECTION DES OI ET ASSOCIATIONS INTERPROFESSIONNELLES.....	65

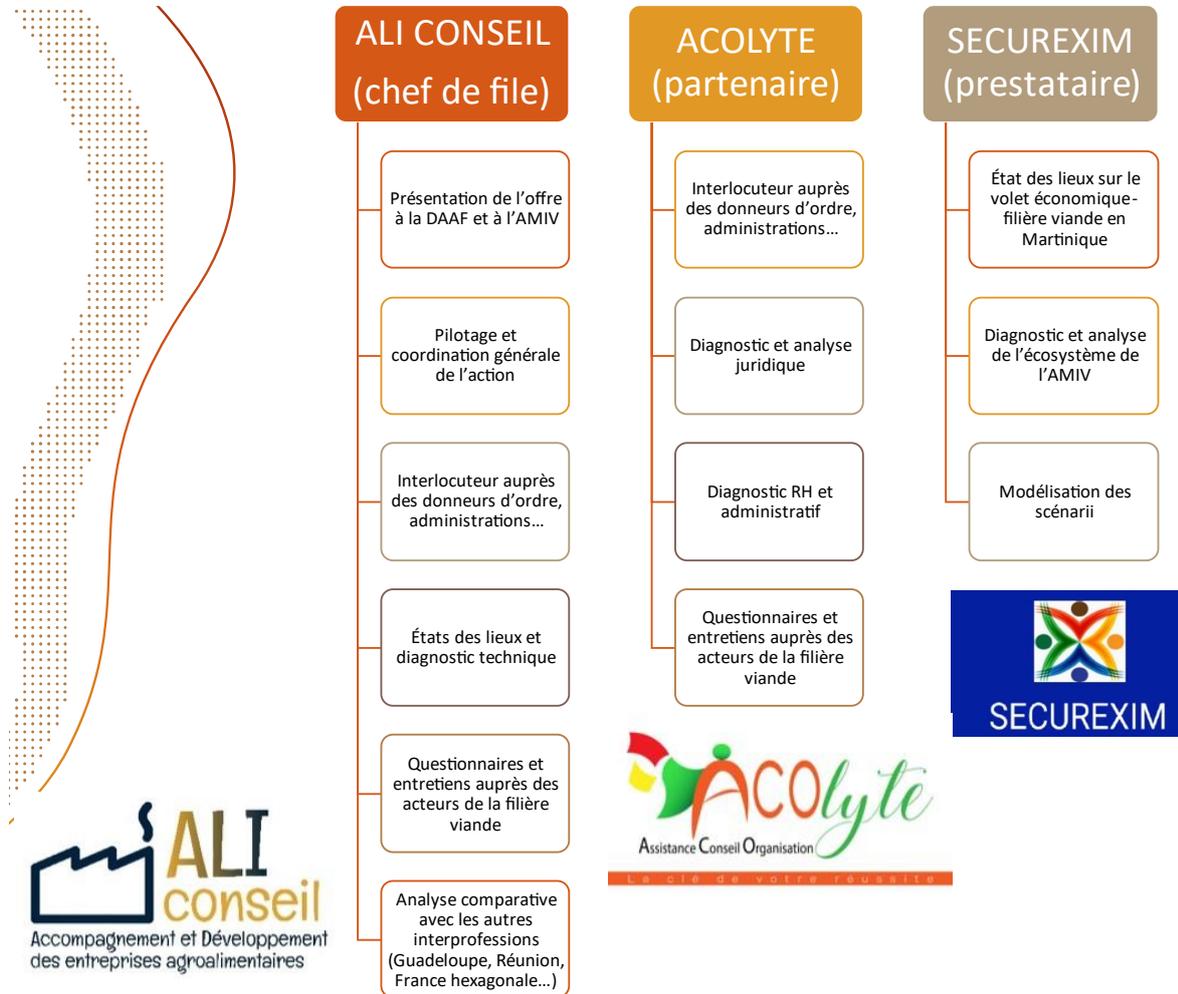
6.3	ANALYSE.....	66
6.3.1	<i>Tableau descriptif et comparatif des sept structures interprofessionnelles</i> .....	66
6.3.2	<i>Réurrences observées</i> .....	67
6.3.3	<i>Spécificités identifiées</i> .....	67
6.4	EVALUATION DES OI AU REGARD DES OBJECTIFS PROPOSES PAR LE CRPM .....	68
<b>7</b>	<b>PROPOSITION DE SCENARII</b> .....	<b>71</b>
7.1	METHODOLOGIE RETENUE POUR L'ELABORATION DES SCENARII.....	71
7.1.1	<i>Les fondements des scenarii</i> .....	71
7.1.2	<i>Hiérarchisation des actions à mettre en œuvre</i> .....	71
7.2	PRESENTATION DU PLAN D'ACTION ET DU MODELE RETENU POUR LA FICHE ACTION .....	72
7.2.1	<i>Méthodologie</i> .....	72
7.2.2	<i>Rubriques de la fiche action</i> .....	73
7.3	PROPOSITION DES SCENARII D'EVOLUTION .....	73
7.3.1	<i>Scénario 1 : Consolidation du statu quo</i> .....	73
7.3.2	<i>Scénario 2 : Promotion des filières d'élevage</i> .....	86
7.3.3	<i>Scénario 3 : Formation et innovation</i> .....	96
7.4	FOCUS SUR LES COTISATIONS VOLONTAIRES.....	102
7.4.1	<i>Modèle 1 : Mode de cotisation actuel maîtrisé</i> .....	102
7.4.2	<i>Modèle 2 : Simplification du mode de cotisation</i> .....	106
7.4.3	<i>Modèle 3 : Cotisations Interprofessionnelles Etendues</i> .....	107
7.4.4	<i>Modèle 4 : Subvention liée à l'octroi de mer</i> .....	108
<b>8</b>	<b>BILAN DE L'ETUDE</b> .....	<b>109</b>
8.1	RAPPEL DU DEROULEMENT DE L'ETUDE .....	109
8.2	REUSSITES ET DIFFICULTES LIEES A L'ETUDE.....	109
8.3	MATRICE SWOT.....	110
	<b>TABLE DES ANNEXES</b> .....	<b>111</b>

## Lexique

- AGORES** : Association nationale des directeurs de la restauration collective
- AMIV** : Association martiniquaise interprofessionnelle viande et lait
- AMPI** : Association martiniquaise pour la promotion de l'industrie
- ARIBEV** : Association réunionnaise interprofessionnelle du bétail, des viandes et du lait
- BRESE** : Bureau relations économiques et statut des entreprises
- CMA** : Chambre des métiers et de l'artisanat
- CODEM** : Coopérative des éleveurs de la Martinique
- COGE** : Comités de gestion
- COOPMAR** : Société coopérative porcine de Martinique
- CRPM** : Code rural et de la pêche maritime
- CTM** : Collectivité territoriale de Martinique
- CUMA** : Coopérative d'utilisation de matériels agricoles
- DAAF** : Direction de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
- FGE** : France génétique élevage
- GDSM** : Groupement de défense sanitaire de la Martinique
- IGUAFHLOR** : Association interprofessionnelle guadeloupéenne des fruits et légumes et de l'horticulture
- IGUAVIE** : Interprofession guadeloupéenne de la viande et de l'élevage (+ partie française de Saint Martin)
- INTERVIG** : Interprofession élevage et viandes de Guyane
- ODEADOM** : Office de développement de l'économie agricole des départements d'outre-mer
- OIR** : Organisation interprofessionnelle reconnue
- POSEI** : Programme d'options spécifiques à l'éloignement et à l'insularité
- RADM** : Régie des abattoirs de la Martinique
- RITA** : Réseaux d'innovation et de transfert agricole
- RUP** : Région ultrapériphérique
- SABM** : Syndicat des artisans bouchers de la Martinique
- SCACOM** : Société coopérative agricole caprins ovins de Martinique
- SDGA** : Syndicat des distributeurs et grossistes alimentaires
- UEBB** : Union des éleveurs de bovins Brahman
- USOM** : Unité de sélection ovine de Martinique

# 1 Rappels : Présentation du groupement et objectifs de l'étude

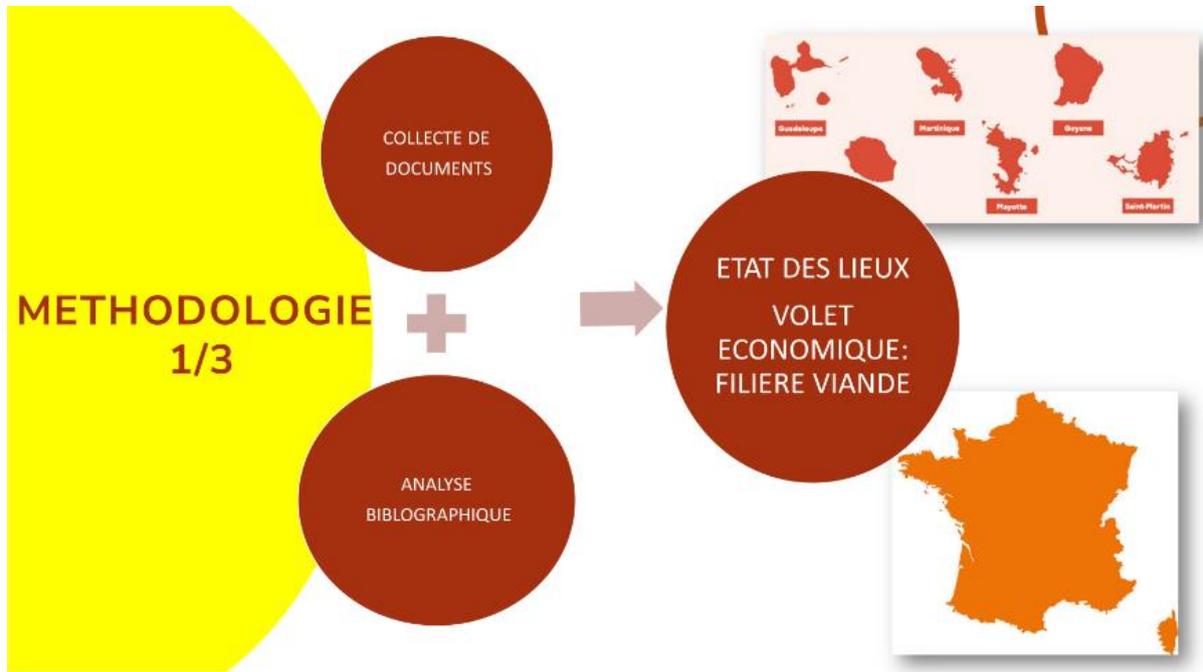
## 1.1 Présentation du groupement



## 1.2 Objectifs

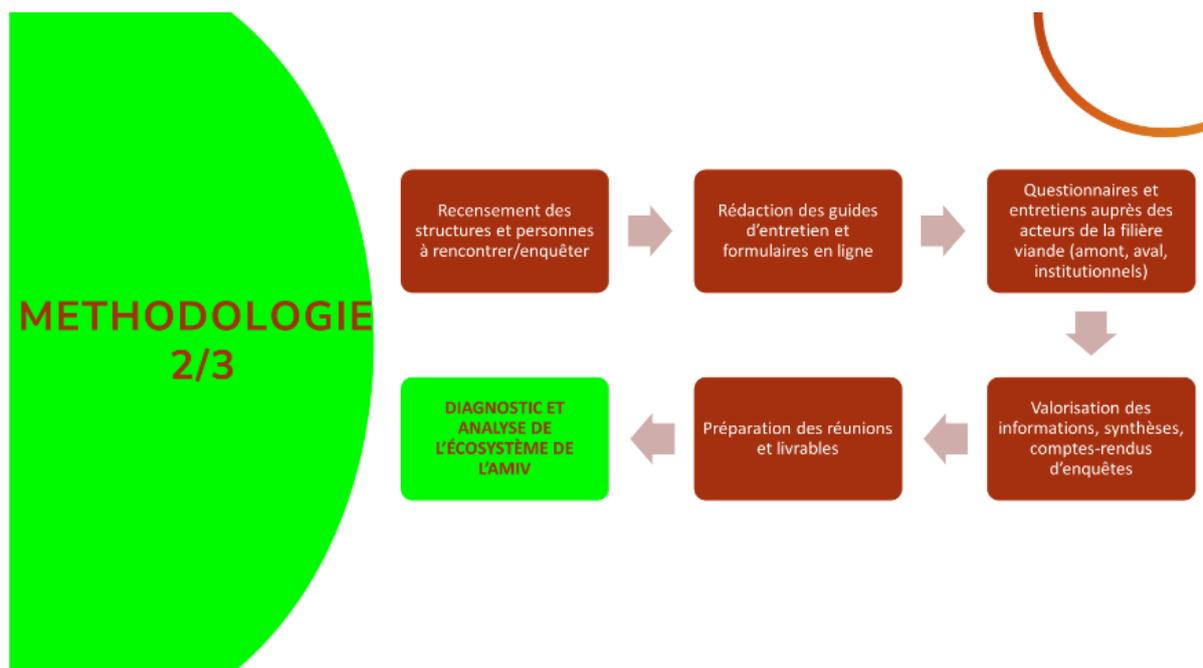
La conduite de ce projet se décompose en trois étapes :

- Réalisation de l'état des lieux



La phase de synthèse bibliographique a permis de valoriser une grande quantité de documents, transmis notamment par la DAAF (Pôle Structuration des filières) et l'AMIV.

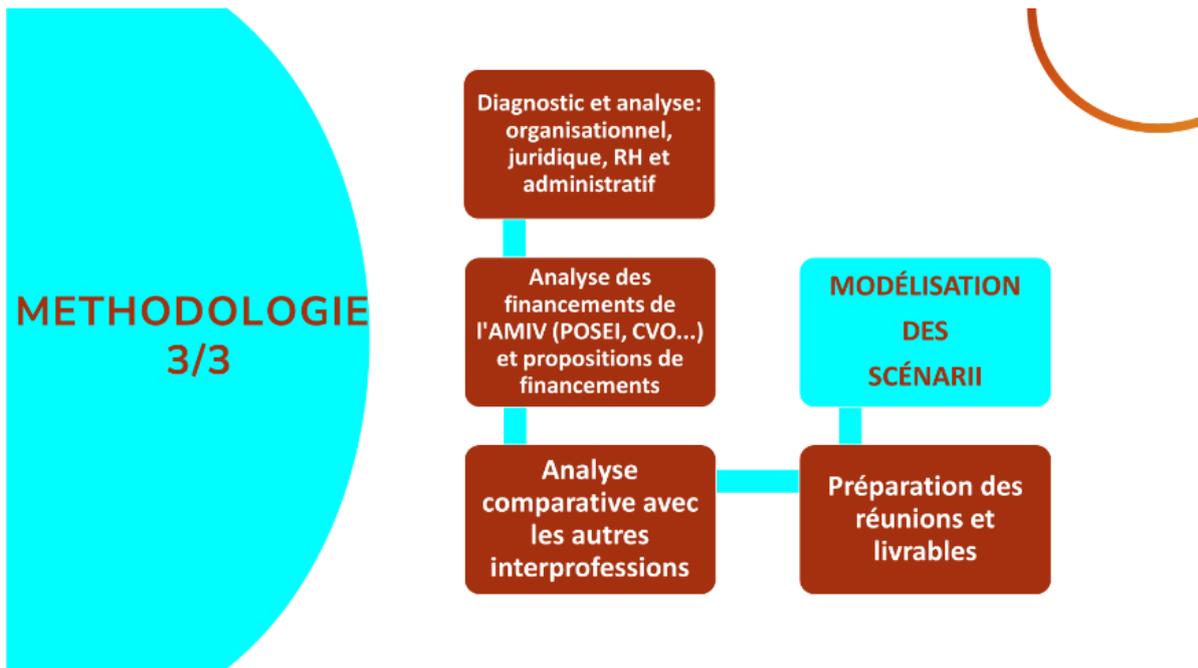
- Diagnostic et analyse



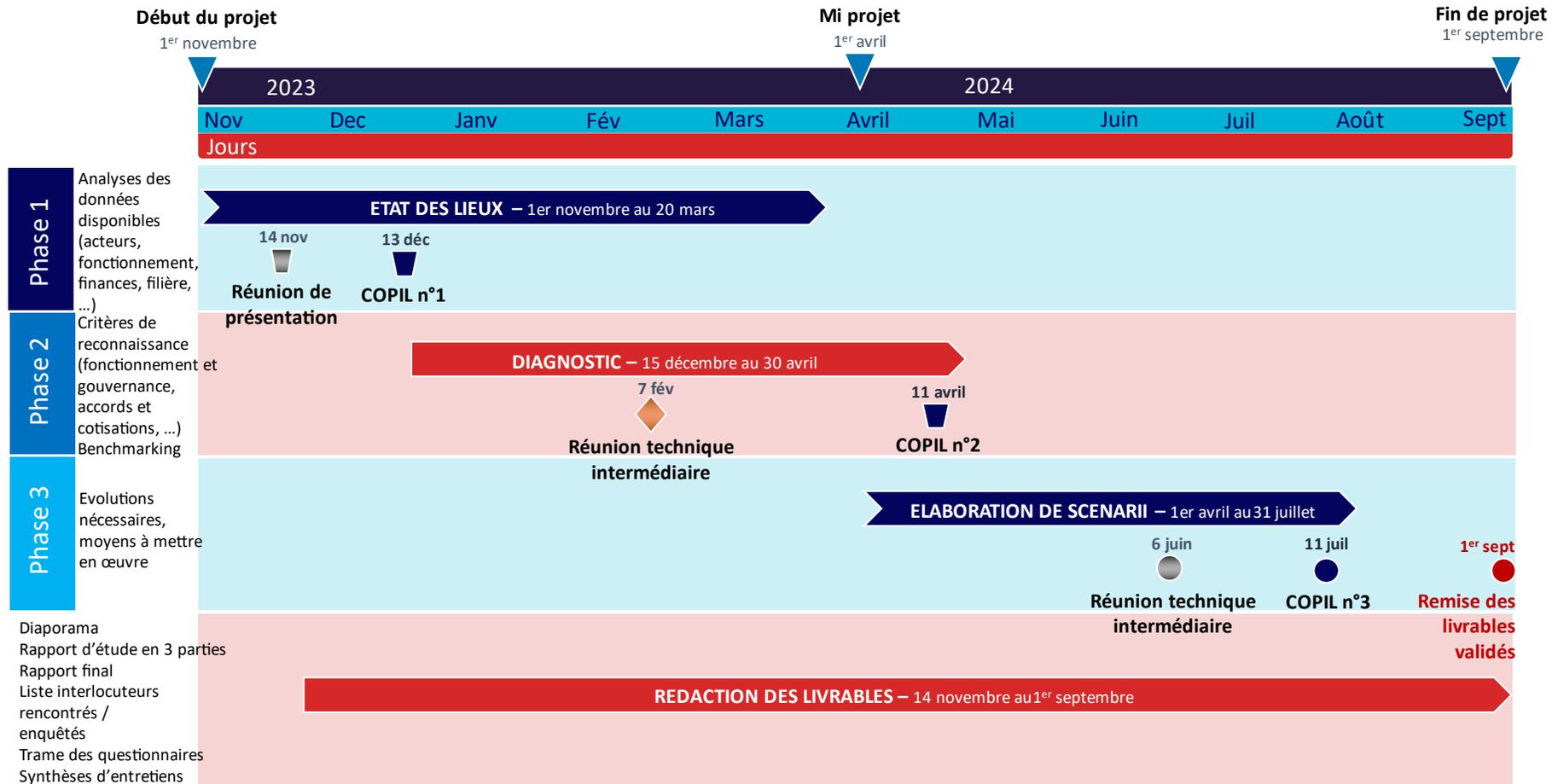
Les objectifs de cette phase, exposés lors du COPIL n°2, étaient les suivants :

- maîtriser ce que doit être une interprofession (missions réglementées) et ce qu'elle peut être (missions non réglementées).
- comprendre le fonctionnement actuel de l'AMIV (gouvernance, financement, actions) avec les documents
- déterminer correspondances et écarts entre le réel et l'objectif attendu.

➤ Définition et élaboration de scénarii d'évolution



## 2 Calendrier et échéances



## 3 Bilan des actions menées

### 3.1 Descriptif

À la suite du Comité de Pilotage de lancement en novembre 2023, l'équipe projet s'est attelée à plusieurs tâches.

#### ➤ Analyse documentaire

- Lecture et analyse des documents relatifs à l'organisation des filières animales, et de la filière animale de la Martinique en particulier (documents transmis par la DAAF et recherches documentaires sur internet).
- Lecture et analyse des documents relatifs à la réglementation des interprofessions (documents transmis par la DAAF et recherches documentaires sur internet).
- Lecture et analyse des documents relatifs au fonctionnement de l'AMIV, à savoir : les rapports, les projets, les comptes-rendus de rencontres, ... (documents transmis par l'AMIV) et la recherche d'information sur l'AMIV (internet).

#### ➤ Entretiens

- Mise à jour des structures à rencontrer au fur et à mesure des informations livrées lors de l'analyse documentaire, mais également à la demande des membres du Comité de pilotage.
- Elaboration des formulaires d'entretiens.
- Rencontre avec les représentants des structures à interviewer.

### 3.2 Méthodologie

La liste des structures à interviewer a été présentée aux membres du COPIL au courant du mois de janvier 2024. Les dates d'entretien ont été mises à jour au fur et à mesure afin d'optimiser le suivi. Le détail des structures contactées et entretiens réalisés est donné en **Annexe 1**.

Les structures à rencontrer ont été dissociées en :

#### ➤ Membres adhérents

Structures adhérentes actuelles de l'AMIV, composées des groupements des producteurs et des distributeurs (SDGA et SABM), ainsi que des structures membres pour le SDGA (4 groupes de grande distribution) :

- Pour les producteurs, nous avons souhaité rencontrer à la fois les Présidents, qui siègent au conseil d'administration de l'AMIV, mais également, le cas échéant, les Directeurs / Directrices et/ou techniciens / techniciennes, qui ont une vision opérationnelle de l'interprofession et de la filière.

- L'objectif de ces rencontres était multiple : comprendre le fonctionnement de l'AMIV « de l'intérieur », comparer les échanges avec les données bibliographiques, et éclaircir les points qui le nécessitaient pour améliorer notre compréhension.

➤ Anciens membres

Structures ayant été membres de l'AMIV soit directement en tant que groupement d'organisation, ou en tant que membre de ces groupements :

- Il s'agissait principalement de la transformation industrielle (AMPI) et ses adhérents, et la Régie des Abattoirs de Martinique (anciennement SEMAM).
- L'objectif était de comprendre leur retrait de l'interprofession, et la position des membres à l'intérieur de ce groupement vis-à-vis de l'AMIV.

➤ Non membres

Structures n'ayant jamais adhéré à l'AMIV :

- Il s'agit des acteurs de la filière animale (producteurs principalement, mais également les structures adossées aux producteurs) qui ne sont pas adhérents car n'appartenant pas à une filière organisée ou ne souhaitant pas adhérer à l'interprofession.
- L'objectif était de comprendre les freins à l'organisation de ces filières, l'image de l'AMIV de ces acteurs extérieurs, ainsi que leurs attentes éventuelles.

➤ Institutionnels et syndicats

Il s'agissait pour nous, d'avoir un regard sur la réglementation et les interactions de l'AMIV avec ces structures dans le cadre de ses missions, mais également leurs attentes et les opportunités pour l'interprofession.

A noter que les trames de questionnaires n'ont pas été utilisées telles quelles pour les entretiens réalisés avec les membres du COPIL que sont la DAAF et l'ODEADOM. Il en a été de même pour les entretiens réalisés avec les salariés de l'interprofession.

Ainsi, les questionnaires ont été élaborés en fonction de la famille d'appartenance, avec un socle commun pour l'ensemble des questionnaires, à savoir :

- des questions sur l'AMIV en tant qu'interprofession : afin de sonder la connaissance des interlocuteurs des missions et atouts d'une interprofession ;
- des questions sur l'AMIV dans son environnement : cela nous a permis notamment de mieux appréhender les actions mises en place par l'AMIV et leurs effets, ainsi que la façon dont l'AMIV est perçue par les acteurs de la filière ;
- des questions sur l'AMIV dans sa relation avec la structure interviewée : afin de comprendre l'interaction de l'AMIV avec chaque acteur de la filière pris individuellement.

De plus, afin de pouvoir exploiter certaines réponses de façon chiffrée, nous avons choisi quelques questions fermées (réponses oui / non) ainsi que des questions à choix multiples et/ou avec réponses sous forme d'échelles.

Le contenu de chaque questionnaire est présenté en **Annexe 2**.

Une fois les questionnaires validés, nous avons contacté par mail l'ensemble des personnes à rencontrer. Les questionnaires ont été envoyés par mail dans un premier temps. Par la suite, nous

avons contacté nos interlocuteurs par mail et/ou appel téléphonique afin de convenir d'un rendez-vous.

### 3.3 Entretiens réalisés

Nous avons contacté par mail la totalité des personnes à rencontrer. La priorité a été de nous entretenir d'abord avec les adhérents puis les salariés de l'AMIV, afin d'asseoir notre compréhension du fonctionnement de la structure.

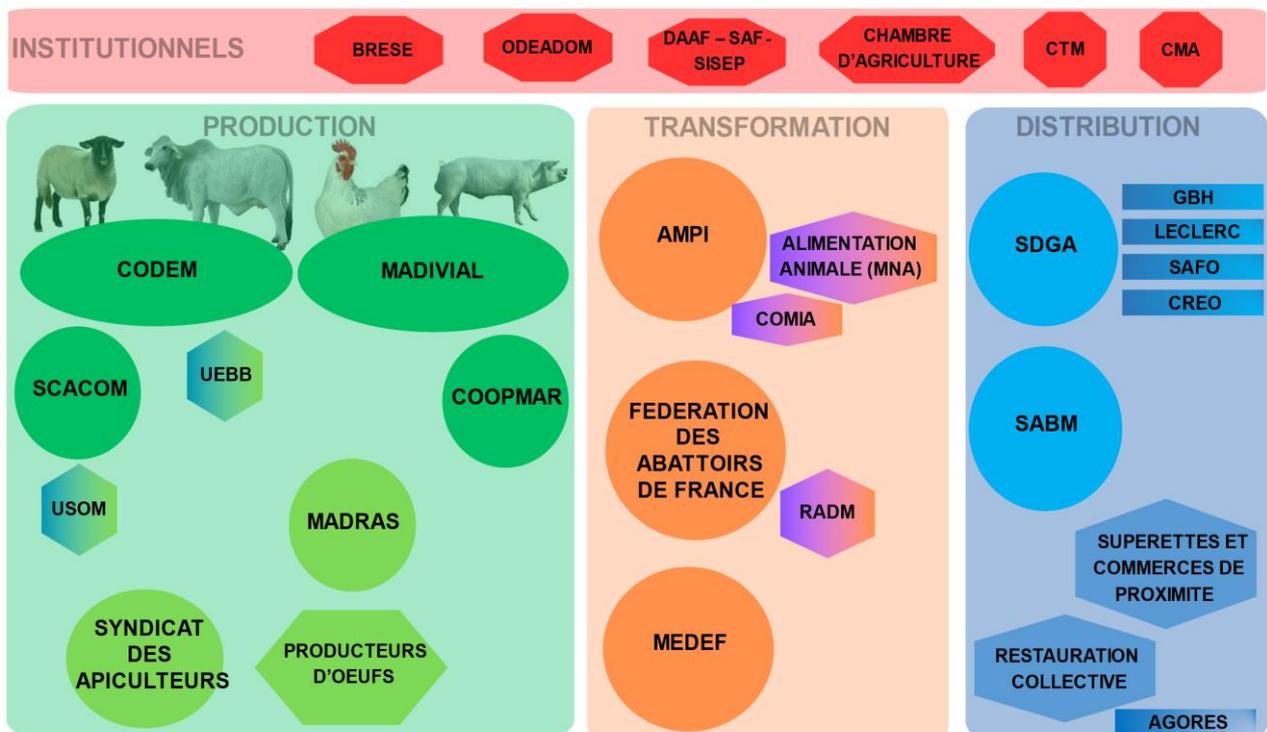
L'ensemble des entretiens a été enregistré (enregistrement vocal ou informatique en cas de retour par mail). Les enregistrements vocaux ont donné lieu à une retranscription informatique afin d'exploiter les réponses.

Nous avons informé de l'étude l'ensemble des acteurs de la filière, et avons pu rencontrer la majorité d'entre eux :

- la totalité des structures adhérentes, soit 17 personnes (dont les membres du CA de Madivial mais que nous n'avons pas pu rencontrer individuellement) ;
- l'ensemble des anciennes structures adhérentes, soit 4 personnes (ainsi que le Président et certains membres du CA de la Régie des Abattoirs de Martinique) ;
- plusieurs structures et organisations de la filière ou interagissant avec elle, soit 13 personnes dont 8 représentants des structures institutionnelles (DAFF, ODEADOM, CTM, CMA).

## 4 Etat des lieux

### 4.1 Les acteurs de la filière animale



Les organisations adhérentes à l'AMIV au moment de l'étude sont les suivantes :

- Production :
  - o CODEM
  - o Madivial
  - o SCACOM
  - o COOPMAR
- Distribution
  - o SDGA
  - o SABM

## 4.2 Synthèse des entretiens

### 4.2.1 Membres de l'interprofession

Les résultats des entretiens avec les structures adhérentes à l'AMIV sont synthétisés ci-après.

#### ➤ L'AMIV en tant qu'interprofession

##### **1- Selon vous, quelles sont les missions et obligations d'une interprofession ?**

---

Selon les interrogés, une interprofession est un outil au service des producteurs permettant de :

- promouvoir la filière et améliorer la mise en marché des produits ;
- accompagner les acteurs dans leur développement et le montage de leurs dossiers ;
- mutualiser les ressources et les dispositifs ;
- proposer des solutions aux problématiques organisationnelles et économiques des membres ;
- faire l'interface avec les pouvoirs publics ;
- collecter les cotisations volontaires pour ses membres ;
- proposer des accords interprofessionnels ;
- animer les comités de gestion.

Il s'agit dans l'idéal d'une structure ouverte et à l'écoute de l'ensemble des membres de la filière viande.

##### **2- Que représente l'AMIV pour vous ?**

---

L'AMIV représente pour ses adhérents un acteur majeur dans la promotion de la viande et un moteur pour l'élevage martiniquais permettant de :

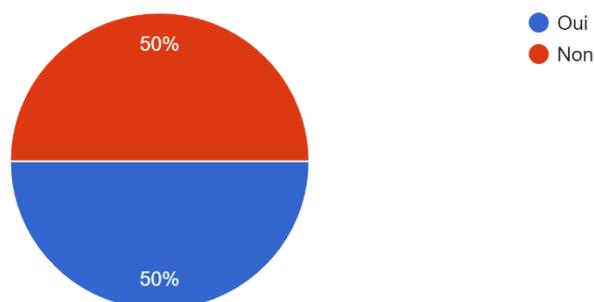
- adopter une position commune sur les fonds européens ;
- transmettre des informations rapides sur la production, l'état du marché, l'animation de la filière ;
- être indispensable pour une politique agricole cohérente ;
- permettre aux producteurs de chiffrer leurs coûts de production afin d'avoir un modèle type pour accompagner les jeunes qui veulent s'installer.

En outre, il s'agit d'un moteur et d'un appui total aux éleveurs et aux coopératives auprès des GMS, de l'Etat et de la collectivité (CTM), qui devrait permettre d'identifier les besoins et les problèmes, et donner l'opportunité à chaque structure de pouvoir développer des projets qui ne seraient pas soumis aux actions du POSEI.

Cependant, une partie des interrogés remet en question les dirigeants de l'AMIV et l'utilité de l'interprofession.

3- Connaissez-vous la stratégie de l'AMIV ? Si non, passez à la question 4.

6 réponses



### 3a- Si oui, quelle est-elle ?

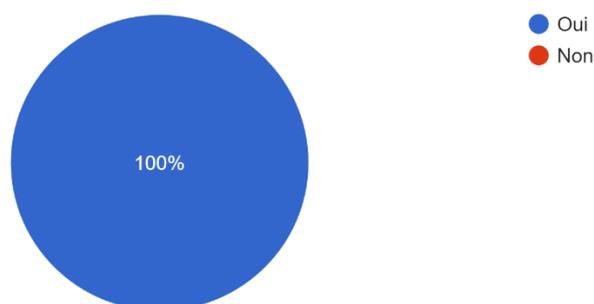
---

Selon les interrogés, la stratégie de l'AMIV est la suivante :

- être force de proposition dans le cadre des modifications du POSEI élevage ;
- garantir le revenu des éleveurs ;
- faire en sorte de réactiver tous les maillons de la filière : production, distribution, abattoir, transformateurs, ...
- travailler sur les cotisations volontaires afin d'animer l'interprofession, et notamment de rencontrer les structures qui ont arrêté de payer les cotisations.

4- Connaissez-vous les actions d'intérêt collectif qui ont été menées par l'AMIV ? Si non, passez à la question 5.

6 réponses



### 4a- Si oui, quelles sont-elles ?

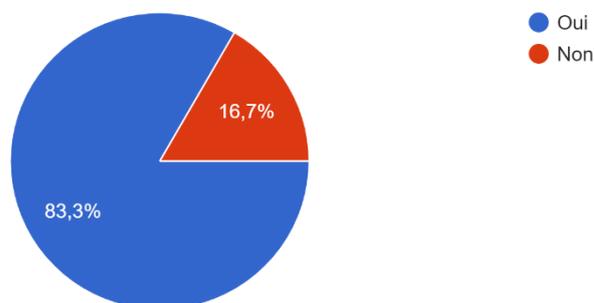
---

Les principales actions d'intérêt collectif mentionnées par les personnes rencontrées sont :

- les modifications du POSEI élevage,
- la mise en place d'accords interprofessionnels en relation avec la loi EGAlim,
- le village de la viande locale, les visites d'élevages et les opérations de dégustation en GMS.

5- Connaissez-vous les actions d'intérêt collectif qui sont prévues par le Conseil d'administration actuel ? Si non, passez à la question 6.

6 réponses



### 5a- Si oui, quelles sont-elles ?

---

Les actions d'intérêt collectif prévues citées par le CA sont :

- la collecte des cotisations volontaires,
- la mise en place de la loi EGAlim,
- l'accompagnement à la mise en marché de tous les produits,
- la remise en place du Village de la viande.

### 6- Selon vous, quels sont le rôle et les missions d'un administrateur au sein de l'AMIV ?

---

L'administrateur, en collaboration avec le Président, valide ce qui a été décidé en comité de gestion. Il y a également une part administrative en tant que membre du CA.

De plus, il doit :

- être force de proposition afin de permettre à l'AMIV d'accompagner les coopératives sur le plan financier notamment ;
- être le relais des éleveurs auprès des donneurs d'ordre ;
- animer les comités de gestion, faire remonter l'ensemble des problématiques et défendre sa structure ;
- prendre des décisions stratégiques pour valoriser la production locale.

### 7- Selon vous, quels sont le rôle et les missions du Secrétaire général de l'AMIV ?

---

Le Secrétaire général joue un rôle d'animation (CA, comités de gestion, POSEI) ; il est le trait d'union entre l'opérationnel et le politique.

Il a également un rôle administratif (gestion interprofession, sincérité des comptes, management) et doit travailler sur des missions techniques (montage de dossiers, étude des chiffres de la production, veille économique et réglementaire, accompagnement des producteurs).

Les interrogés ont souligné la nécessité de bien délimiter le rôle et les missions du Secrétaire général afin de ne pas outrepasser ses limites.

De plus, sa mission de représentation du Président est mitigée : certains estiment que c'est bien là le rôle du Secrétaire général, d'autres estiment que ce rôle revient au Vice-Président ou à tout autre administrateur.

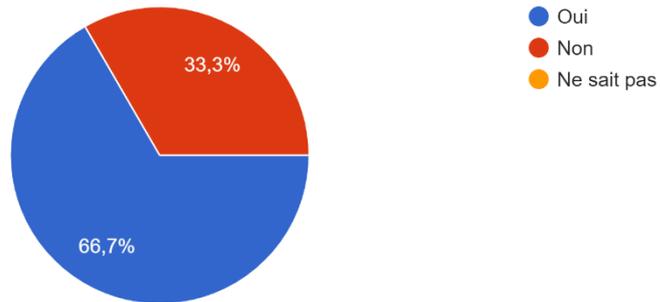
## 8- Selon vous, quels sont le rôle et les missions du Président de l'AMIV ?

---

Le Président joue un rôle politique et de représentation de la structure auprès des donneurs d'ordre. Il doit être fédérateur, animer les CA et AG, et recadrer si nécessaire. Il doit également garantir la sincérité des comptes de la structure. Il reste l'interlocuteur privilégié des membres.

9- Selon vous, est-ce que la gouvernance de l'AMIV est bien définie ?

6 réponses



## 9a- Pourquoi ?

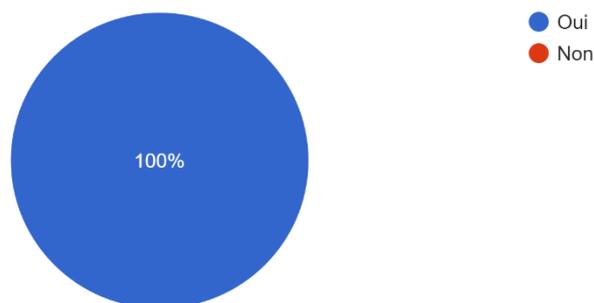
---

Selon les interrogés, les limites de la gouvernance sont les suivantes :

- la délimitation des pouvoirs entre le Secrétaire général et le Président,
- la délimitation des pouvoir entre les membres et le Président,
- le fait que la frontière soit floue entre le CA et les comités de gestion,
- la nécessité de mettre en place une feuille de route par le Président, avec suivi et deadlines.

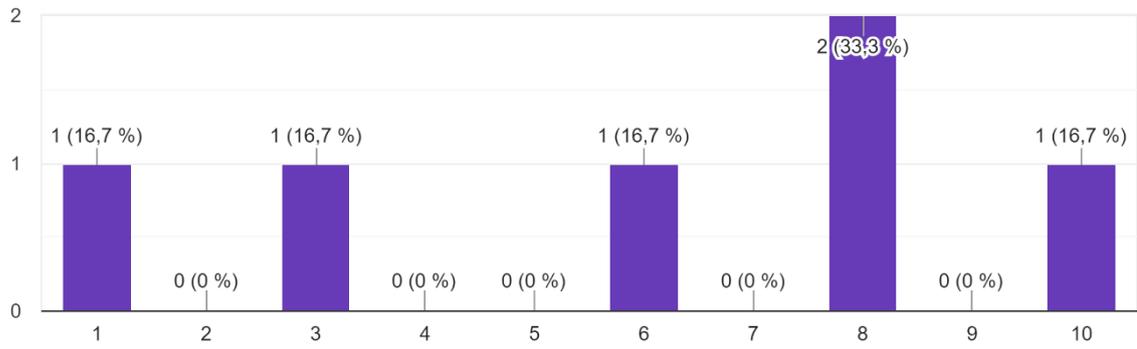
10- Connaissez-vous le mode d'élection du bureau de l'AMIV ? Si non, passez à la question 11.

6 réponses



10a- Si oui, en êtes-vous satisfait ?

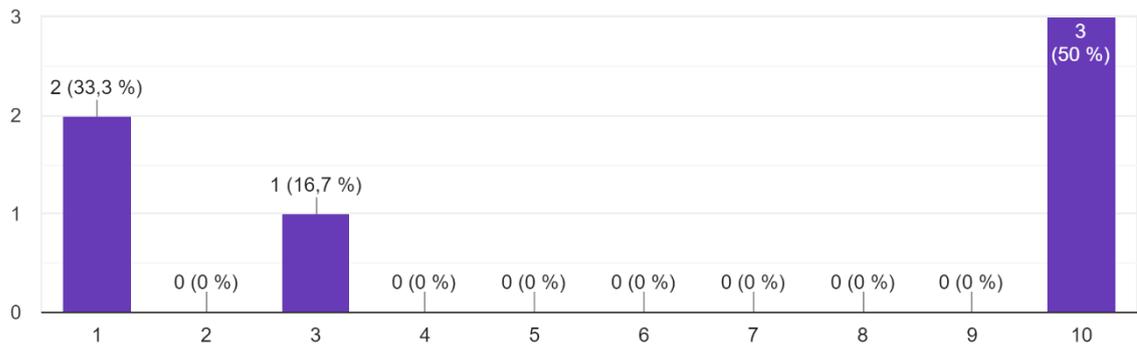
6 réponses



Echelle de 1 à 10 : 1 = pas du tout satisfait / 10 = totalement satisfait

10b- Permet-il une bonne représentation de chaque membre de la filière animale ?

6 réponses

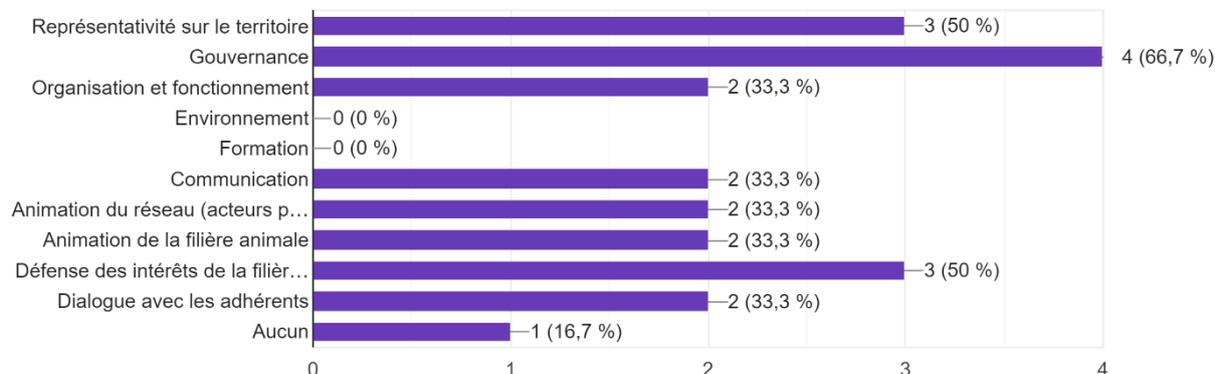


Echelle de 1 à 10 : 1 = pas du tout / 10 = tout à fait

➤ L'AMIV dans son environnement

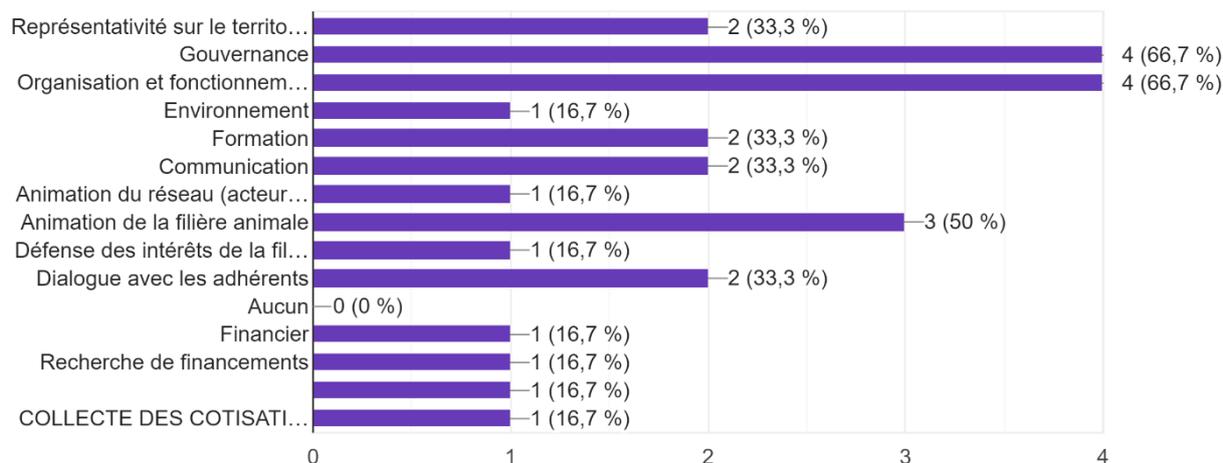
11- Quels sont selon vous les points forts de l'AMIV ?

6 réponses



12- Sur quels plans l'AMIV doit-elle se renforcer ?

6 réponses



**12a- Pourquoi ?**

Représentativité sur le territoire :

- il manque les transformateurs (AMPI démissionnaire depuis 2021) ;
- les administrateurs devraient être éleveurs et non des salariés ;

Gouvernance :

- la production n'arrive pas à parler d'une même voix ;
- la perte de crédibilité de l'AMIV auprès des pouvoirs publics ;
- le mandat de 1 an du Président est trop court.

Organisation et fonctionnement :

- l'interprofession n'est pas assez proactive ;
- il y a un manque de rigueur administrative ;

- les comités de gestion ne peuvent pas fonctionner si le CA ne s'entend pas ;
- les comités de gestion composés d'une seule coopérative sont plus recentrés sur les problématiques de la coopérative.

Formation :

- nécessaire principalement en gestion ;
- la formation n'est pas le rôle de l'AMIV mais plutôt celui de la Chambre d'agriculture.

Communication :

- nécessité d'améliorer la communication en interne ;
- pas assez de communication de l'AMIV vers l'extérieur (les partenaires ne savent pas forcément les actions de l'AMIV) ;
- l'Observatoire de la consommation locale fonctionne bien mais il n'est pas assez visible (manque de communication).

Animation de la filière :

- elle existe mais est mal exploitée par les organisations de producteurs.

Défense des intérêts :

- il est nécessaire de restructurer tout le système pour pouvoir valoriser la production.

Finances :

- besoin des cotisations volontaires pour financer les actions ;
- le budget de l'interprofession est limité depuis la perte du POSEI élevage.

---

## 12b- Comment ?

---

Représentativité sur le territoire :

- la CTM devrait occuper un siège à l'AMIV.

Organisation et fonctionnement :

- avoir un fonctionnement clairement défini ;
- appliquer les statuts et le règlement intérieur ;
- mettre en place des méthodes de travail ;
- un comité de gestion global devrait se réunir régulièrement.

Formation des administrateurs.

Être plus prégnant sur les réseaux / télévisions pour faire connaître la production locale.

Défense des intérêts :

- faire respecter la loi EGAlim
- traiter les problèmes d'octroi de mer ;
- publicité pour mettre en avant les produits locaux censés être plus nobles que les produits importés ;
- faire en sorte que la distribution arrête de faire des marges excessives ;
- avoir des actions de mutualisation (centrale d'achats, ateliers, conditionnement, ...).

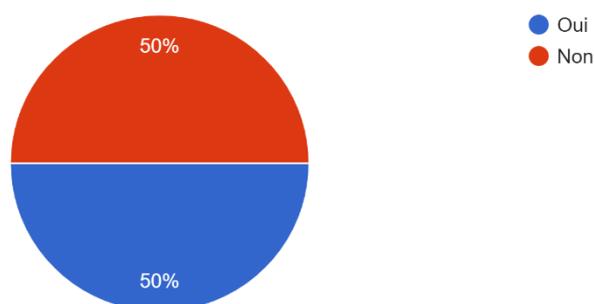
Finances :

- nécessité de clarifier la gestion financière ;
- nécessité de mettre en place les cotisations obligatoires pour permettre le développement réel de la production ;
- faire en sorte que l'expert-comptable explique de façon claire et précise les comptes.

Enfin, il est nécessaire d'étudier les besoins en personnel supplémentaire afin de renforcer le service, notamment pour l'accompagnement des coopératives (montage de dossiers).

13- Les syndicats agricoles ont-ils un rôle à jouer au sein de l'interprofession ?

6 réponses



### 13a- Si oui, lequel ? Si non, pourquoi ?

---

Oui car :

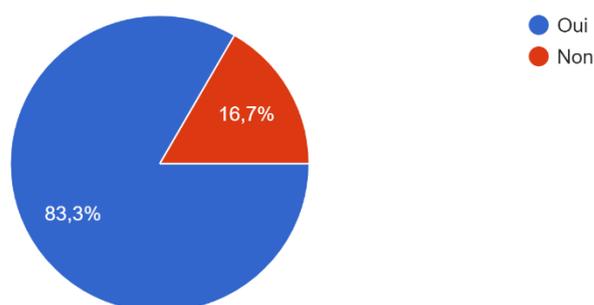
- meilleure représentativité auprès des donneurs d'ordres et des ministères au niveau national ;
- émanation des agriculteurs ;
- capacité à référencer les problématiques et mettre en place des solutions ;
- permettrait à l'AMIV d'être plus crédible.

Non car :

- il ne faut pas politiser les structures ;
- possibilité d'étudier leur intervention uniquement dans des problématiques bien précises ;
- présence intéressante uniquement en termes de partenariat potentiel pour avoir des synergies.

14- La restauration collective devrait-elle être incluse dans l'interprofession ?

6 réponses



### 14a- Pourquoi ?

---

Oui car :

- elle garantit un écoulement de la production locale ;
- il faut travailler sur les délais de paiement qui ne sont pas acceptables.

Non car les relations sont gérées en direct par chaque coopérative.

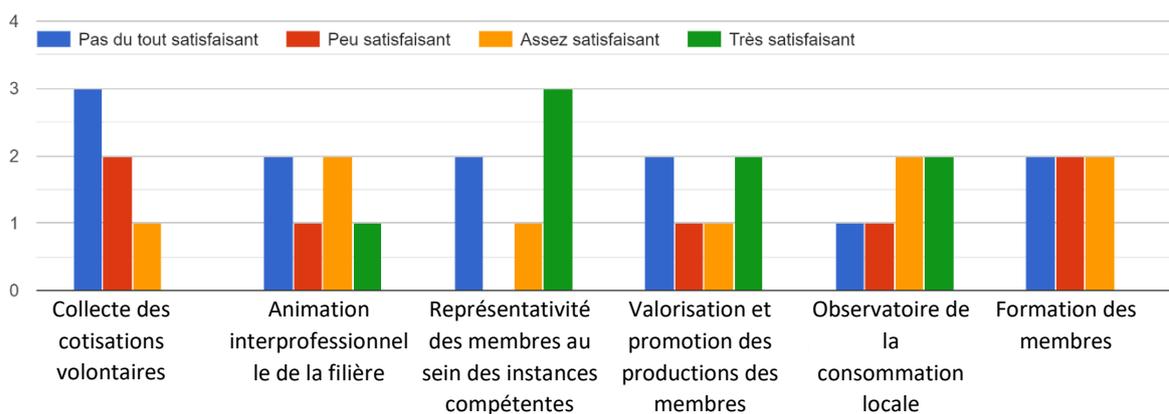
### 15- Quel est votre avis concernant le mode de collecte des cotisations volontaires ?

Elles sont limitées et inefficaces :

- beaucoup d'adhérents et anciens adhérents ne paient pas ;
- la distribution ne déclare pas la totalité de ses importations ;
- la DAAF/préfecture devrait transmettre les données des douanes ;
- les cotisations impayées ne sont pas traitées.

Il en découle la nécessité de rendre les cotisations obligatoires.

16- Comment évalueriez-vous la qualité de travail de l'AMIV pour la filière ?



➤ L'AMIV dans sa relation avec la structure interviewée

### 17- Quel a été votre intérêt à intégrer l'AMIV ?

Plusieurs intérêts ont été mentionnés :

- la possibilité d'émargement au POSEI élevage,
- le fait que l'AMIV constitue un outil pour le développement des filières,
- la mission de support technique (montage de dossiers, formation).

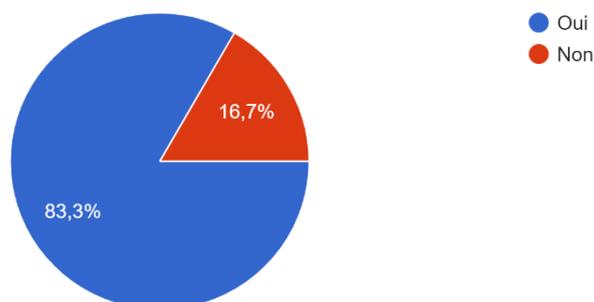
### 18- Qu'est-ce que l'AMIV apporte aujourd'hui à votre structure ?

Les principaux services cités par les interrogés sont :

- la veille sur le POSEI,
- l'aide administrative et le montage de dossiers d'aide,
- le conseil et le fait d'avoir un relais auprès de certains pouvoirs publics.

19- Y a-t-il pour vous un intérêt à rester adhérent à l'AMIV?

6 réponses



### 19a- Si oui, lequel ? Si non, pourquoi ?

---

Oui car :

- indispensable pour mener des actions communes.

Non car :

- pas besoin de l'AMIV pour fonctionner,
- pas de cotisations volontaires reversées pour les actions bénéfiques aux coopératives,
- pas d'aides financières pour l'accompagnement au développement des structures,
- plus de gestion du POSEI élevage.

### 20- Quels services ou activités de l'association trouvez-vous les plus bénéfiques ou attrayants ?

---

Les services les plus bénéfiques sont :

- la promotion de la production locale,
- la veille POSEI,
- l'aide technique (dossier POSEI, dossiers d'aides, ...),
- l'Observatoire économique.

Cependant, les services apportés sont globalement insuffisants.

### 21- Quels sont les nouveaux services que vous souhaiteriez que l'AMIV propose à ses adhérents ?

---

Possibilité de mutualisation :

- centrale d'achat,
- mutualisation des moyens de production ou transformation,
- vétérinaire commun,
- groupement d'employeurs,
- création de CUMA,
- faire un pôle de la production locale dans les GMS, afin de la mettre réellement en avant et de ne pas la confondre avec la viande importée.

Support technique et économique :

- travail sur les coûts d'alimentation (négocier le prix des intrants), des engrais, des frais vétérinaires ;
- veille règlementaire pour les producteurs sur les dispositifs d'aides (sans passer par l'ODEADOM) ;
- collecte de toutes les données économiques ;

- application de la loi EGAlim afin que les aides octroyées aux éleveurs soient un plus, mais qu'ils puissent vivre décemment sans elles ;
- travail sur la grille EUROP des caprins (dérogation pour avoir notation permettant de bénéficier des aides).

Formation :

- formation des nouvelles structures : promotion et accompagnement au moment de l'installation.

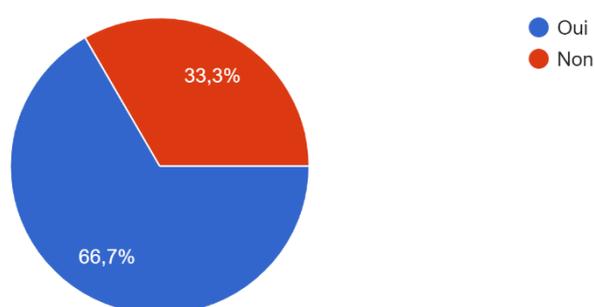
Développer des relations en partenariat avec la Guadeloupe et la Guyane pour :

- faire évoluer les aides POSEI,
- faire évoluer les différentes primes (à l'abattage notamment),
- mettre en place des échanges interprofessionnels sous forme de comités.

Créer des actions bénéfiques à tous et pas seulement à une partie des adhérents.

22- Votre structure est-elle bien représentée au sein de l'AMIV ?

6 réponses



### 22a- Pourquoi ?

Oui car les adhérents sont administrateurs et régulièrement présents au sein du CA.

Non car le système de présidence tournante ne convient pas.

### 23- Comment percevez-vous la collaboration entre les membres de l'AMIV ?

Selon une partie des interrogés, la collaboration entre les adhérents est mauvaise car les intérêts politiques de certains producteurs supplantent les intérêts agricoles.

Pour d'autres interrogés, il y a une amélioration avec la nouvelle présidence

### 23a- Le cas échéant, quelles solutions proposeriez-vous pour l'améliorer ?

Optimiser le fonctionnement du CA :

- les représentants de la production devraient être des éleveurs ;
- la mise en place de l'enregistrement des réunions de CA permet d'éviter les insultes.

Modifier l'organisation des comités de gestion :

- changer les représentants des coopératives au moins dans les comités de gestion ;
- avoir une commission avec les directeurs / responsables / techniciens des structures, qui travaillent sur les orientations de l'AMIV et les projets, et les proposent au CA pour validation ;
- mettre en place un comité de gestion transversal composé par les administratifs des structures (Directoire) : travail sur des propositions d'actions avec le Secrétaire général, et mise au vote par le CA.

Le Secrétaire général doit être plus objectif, plus impartial.

### ➤ Cas particulier des membres du SDGA

Lors de la rencontre avec les responsables des membres du SDGA (3 structures hors structure Présidente), ceux-ci nous ont indiqué de façon unanime ne pas être informés des travaux et actualités de l'AMIV. Ils connaissent peu le fonctionnement et l'organisation de l'interprofession.

Plusieurs éléments en sont la cause :

- l'un des responsables rencontrés n'est pas administrateur au SDGA ;
- un autre occupe le poste d'administrateur depuis très récemment, et les sujets liés à l'AMIV n'ont pas été à l'ordre du jour des dernières réunions du SDGA ;
- le dernier confirme que les sujets liés à l'AMIV ne sont pas à l'ordre du jour des réunions du SDGA depuis plusieurs années.

De ce fait, le questionnaire prévu n'a pas pu être exploité.

L'échange a porté principalement sur :

- l'organisation du syndicat : l'absence de Secrétaire général serait l'une des raisons de la non-transmission des informations liées à l'actualité de l'AMIV ;
- les cotisations volontaires : elles sont payées, mais les modalités de calcul, selon les interviewés, devraient faire l'objet d'un rappel, de même que leur utilisation par l'interprofession.

### ➤ Analyse des réponses

Globalement, nous avons noté une hétérogénéité dans les réponses et avis des interrogés, notamment dans leur perception de l'AMIV dans son environnement.

Les éléments principaux relevés sont les suivants :

## L'AMIV en tant qu'interprofession

- ▶ **Vision commune** de l'ensemble des 6 membres interviewés:
  - ▶ Caractère incontournable de l'AMIV
  - ▶ Mission d'accompagnement des acteurs par la promotion / valorisation des productions
- ▶ **Caractère primordial des cotisations volontaires** (source de recettes)
- ▶ A travers les questions (actions de l'AMIV): **peu d'actions transversales** bénéfiques à l'ensemble des membres
- ▶ Rôle d'un **administrateur**: être force de proposition, cependant décalage avec la réalité à la lecture des PV et autres rapports
- ▶ Rôle **Secrétaire général**: animation technique (comités de gestion, observatoire, ...) et rôle de gestion => trait d'union entre opérationnel et politique
- ▶ Rôle **Président**: rôle politique et de représentation
- ▶ **Avis divergents sur le mode d'élection du bureau**: 67,7% des interrogés satisfaits contre 33,3% plutôt pas satisfaits (note <= 4/10) qui estiment qu'il ne permet pas vraiment une bonne représentation de chaque membre (note <= 4/10)

## L'AMIV dans son environnement

### Points forts de l'AMIV pour 50% ou plus des membres :

- Représentativité sur le territoire (50%)
- Gouvernance (66,7%) [*représentation du bureau*]
- Défense des intérêts de la filière (50%)

### Points à améliorer :

- Gouvernance (66,7%) [*mode d'élection du Président*]
- Organisation et fonctionnement (66,7%)
- Animation de la filière animale (50%)
- Finances et Cotisation volontaires (66,7%)

Principaux motifs d'insatisfaction: la collecte des cotisations volontaires et la formation des membres

Principale satisfaction: la représentativité sur le territoire

## L'AMIV dans sa relation avec la structure interviewée

### Intérêt en tant que membre :

- Principalement des aides techniques liées au POSEI pour les petites structures, mais l'aide reste limitée pour les plus grosses coopératives

### Services actuels proposés par l'AMIV :

- Insuffisants (2/4 producteurs)
- Soutien technique par rapport au POSEI élevage, montage de dossier technique, dossier d'agrément POSEI (pas toutes les structures)
- Observatoire économique

### Services attendus :

- Formation et installation des jeunes
- Actions de promotion production locale en GMS
- Recherche d'aides financières pour les adhérents
- Travail sur évolution POSEI, en concertation avec les autres interprofessions notamment
- Veille réglementaire
- Travail sur la loi EGAlim

Collaboration entre les membres améliorée pour la moitié des interrogés

### 4.2.2 Anciens adhérents et acteurs non adhérents

Les acteurs non adhérents et anciens adhérents rencontrés n'ont que très peu de connaissance de l'AMIV en tant qu'interprofession, et de son environnement. Les entretiens ont donc été orientés principalement sur la relation (actuelle et/ou passée) de leurs structures avec l'AMIV. De ce fait, la grille d'entretien n'a pas pu être exploitée.

### ➤ Acteurs n'ayant jamais adhéré à l'AMIV

De façon générale, nous avons noté un manque d'intérêt pour l'étude des acteurs de la filière n'étant pas adhérents à l'AMIV : absence de réponse aux mails et aux appels, rendez-vous souvent annulés ou reportés, temps accordé aux entretiens réduit.

De ce fait, les 4 structures non adhérentes que nous avons pu rencontrer sont des structures qui connaissent l'AMIV grâce aux coopératives auxquelles elles sont rattachées (UEBB, USOM), ou du fait de leur appartenance à un groupe (Madras, Man Délice et Sotradev qui ont des liens avec le groupe MNA). Nous estimons donc qu'elles ne sont pas représentatives de l'ensemble de la filière viande non adhérente à l'AMIV.

Nous avons cependant relevé les points suivants lors de ces rencontres :

- le caractère primordial de veille POSEI de l'AMIV a été mentionné ;
- certaines de ces structures regrettent de ne pas pouvoir participer plus activement aux travaux de l'AMIV (soit en tant que membre, soit en étant invité à participer à certains comités de gestion).

### ➤ Anciens membres l'AMIV

La situation a été différente pour les rencontres avec les anciens membres, qui avaient à cœur pour certains de nous expliquer l'historique et leur position face à l'interprofession.

Nous avons pu échanger avec les dirigeants de 3 structures adhérentes par l'intermédiaire de l'AMPI, représentant les transformateurs ; nous avons également rencontré le Président de l'AMPI.

Les principaux points abordés sont recensés ci-dessous :

- les anciens adhérents ont relevé le fait que l'interprofession doit agir pour l'ensemble de la filière, et non une partie ;
- les adhérents de l'AMPI sont avant tout intéressés par l'animation du POSEI réalisée par l'interprofession ;
- une partie des anciens adhérents avec qui nous avons échangé a quitté l'AMIV en raison de conflits entre personnes, mais reconnaissent l'intérêt de l'interprofession pour le maintien de la filière.

Si certains anciens adhérents ne souhaitent pas adhérer à nouveau à l'AMIV, d'autres réfléchissent à l'intérêt de cette adhésion pour leur structure.

## 4.2.3 Institutionnels

Les échanges avec les institutionnels avaient pour objectif de bien appréhender les relations de l'AMIV avec son environnement, en termes réglementaire et politique.

Nous avons mené les entretiens de façon différente selon les structures :

- la DAAF, l'ODEADOM et le BRESE ont fait l'objet d'entretiens non dirigés, compte tenu du fait que les deux premières structures sont mandataires de l'étude, et que le BRESE est en relation très ponctuelle avec l'AMIV ;
- les autres institutionnels (Chambre d'Agriculture, CTM, Chambre des métiers) ont fait l'objet d'un entretien dirigé.

➤ Entretien avec les institutionnels mandataires de l'étude

Les échanges ont été riches avec le BRESE, la DAAF et l'ODEADOM, notamment sur le plan réglementaire.

Les entretiens réalisés avec ces structures ont permis d'établir le cadre des relations que doit avoir une interprofession avec les différentes instances, ainsi que l'historique et les travaux en cours.

Les éléments relevés sont les suivants :

- Atouts de l'interprofession
  - Interlocuteur privilégié pour la concertation de terrain (POSEI)
  - Travail sur l'optimisation de l'animation de la filière animale
- Pistes d'amélioration et de progrès :
  - Nécessité d'avoir une vision production / transformation / distribution pour mettre en place des actions de promotion et de coopération entre les filières
  - Nécessité de mettre en place une stratégie de filière à long terme
  - Nécessité d'explorer les leviers permettant de remettre à niveau la collecte des CV
  - Possibilité de revoir l'organisation de l'AMIV : fédération de producteurs ? regroupement avec autre(s) OIR des DROM ?
  - Existence de financements qui pourraient soutenir des projets stratégiques qui ne sont pas utilisés par l'AMIV (problématiques des filières, travail transversal, ...)

➤ Synthèse des entretiens avec les autres institutionnels rencontrés

Nous avons donc pu rencontrer :

- la Chambre d'Agriculture
- la Chambre des Métiers et de l'Artisanat
- la Collectivité Territoriale de Martinique

Concernant l'entretien avec M. MAURICE, Président de la Chambre d'Agriculture, il est à noter que sa double fonction de Président de Chambre d'Agriculture et Président de coopérative animale (et Vice-Président de l'AMIV) peut être considéré comme un biais, notamment pour les questions relatives à la connaissance de l'interprofession.

**1- Selon vous, quelles sont les missions et obligations d'une interprofession ?**

---

Selon les interrogés, une interprofession permet de :

- avoir des positions communes sur les fonds européens (POSEI),
- avoir des informations rapides sur les flux de production,
- avoir des informations sur l'état du marché.

Elle est indispensable à la politique agricole.

Elle doit mobiliser tous les acteurs d'une filière organisée et est censée travailler pour ses membres, qui relèvent de l'amont à l'aval de la filière. Elle permet une certaine dynamique des filières.

**2- Que représente l'AMIV pour vous ?**

---

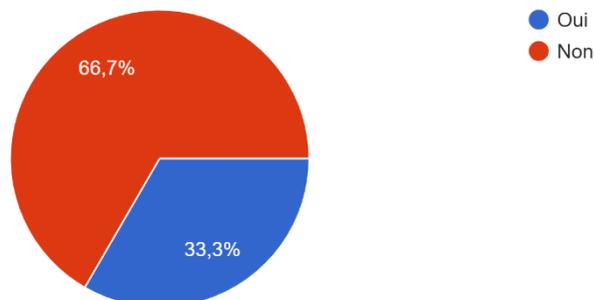
L'AMIV est indispensable pour le développement de l'élevage. Elle permet d'harmoniser la filière animale et est un lieu de dialogue et d'information. En remplaçant l'ancienne fédération des producteurs, elle fédère l'ensemble des coopératives et permet un accompagnement des adhérents au niveau de la production.

---

Elle représente la compétence et la connaissance en matière de développement de la filière viande (observatoire, référent des problématiques d'élevage).

3- Connaissez-vous la stratégie de l'AMIV ? Si non, passez à la question 4.

3 réponses



---

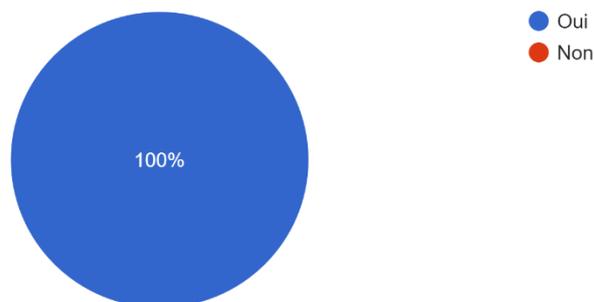
### 3a- Si oui, quelle est-elle ?

Selon les institutions interrogées qui connaissent la stratégie de l'AMIV, elle reposerait sur :

- une position commune sur les Fonds européens,
- l'animation des filières animales.

4- Connaissez-vous les actions d'intérêt collectif qui ont été menées par l'AMIV ? Si non, passez à la question 5.

3 réponses



---

### 4a- Si oui, quelles sont-elles ?

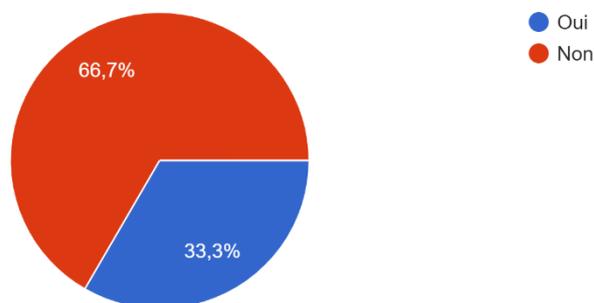
Il y a quelques années, il y a eu beaucoup de coopération de type : financement d'équipements, formation CQP boucher, opérations de promotion de la viande.

De plus, il a été fait mention d'actions de promotion en faveur des acteurs, et également en tant que référent élevage.

Certains institutionnels soulignent le manque de relationnel ces dernières années.

5- Connaissez-vous les actions d'intérêt collectif qui sont prévues par le Conseil d'administration actuel ? Si non, passez à la question 6.

3 réponses



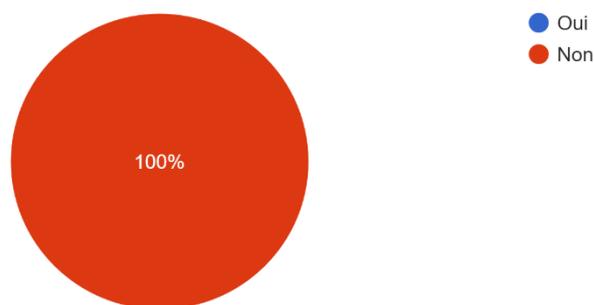
### 5a- Si oui, quelles sont-elles ?

---

L'amélioration du revenu des producteurs a été mentionnée comme principale action.

5b- Votre structure a-t-elle un rôle à jouer dans ces actions? Si non, passez à la question 6.

Une réponse



### 6- Selon vous, quels sont le rôle et les missions d'un administrateur au sein de l'AMIV ?

---

Il doit :

- défendre la production locale et faire part des difficultés structurelles des filières ;
- s'assurer du bon fonctionnement de la structure ;
- représenter l'AMIV et prendre des décisions d'orientation stratégique ;
- avoir une vision de développement des différentes filières pour élaborer une stratégie sur 10-15 ans déclinée en différentes phases ;
- décliner une stratégie de développement de l'AMIV et s'assurer qu'elle soit mise en œuvre.

### 7- Selon vous, quels sont le rôle et les missions du Secrétaire général de l'AMIV ?

---

Il doit jouer un rôle d'animateur de la structure et faire fonctionner les comités de gestion. Il est un appui technique auprès des coopératives pour le POSEI pour anticiper les changements et dysfonctionnements. Il doit également mettre en place les stratégies du CA en accompagnant les administrateurs et en les conseillant.

Enfin, il doit être le coordinateur principal pour la mise en œuvre de la stratégie définie par l'AMIV.

## 8- Selon vous, quels sont le rôle et les missions du Président de l'AMIV ?

---

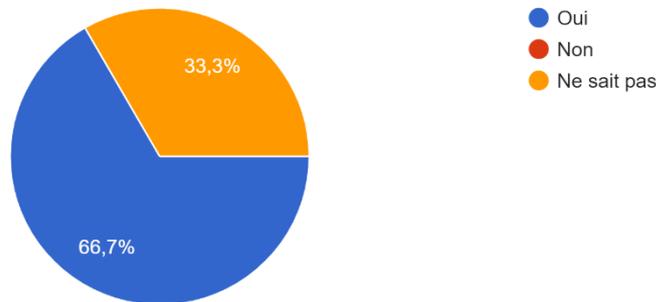
Il est animateur du CA et représentant de l'AMIV auprès des pouvoirs publics. Il doit être capable de créer le dialogue.

Il représente la structure et a une image politique.

Il doit communiquer sur la stratégie et défendre l'interprofession au niveau des différents acteurs de la filière.

9- Selon vous, est-ce que la gouvernance de l'AMIV est bien définie ?

3 réponses



## 9a- Pourquoi ?

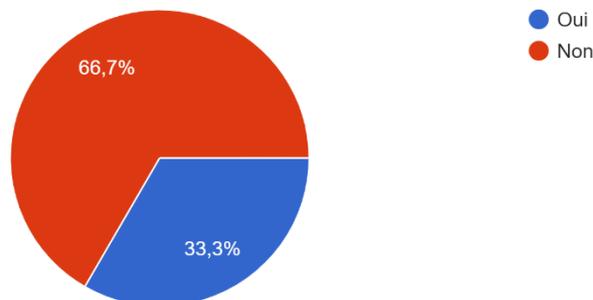
---

Il faudrait :

- instaurer des méthodes de travail claires, notamment entre le Président, le CA et le Secrétaire général ;
- recréer une direction (cotisations volontaires, comités de gestion) ;
- mettre en place des délais pour la réalisation des actions ;
- réfléchir à l'intégration d'autres structures.

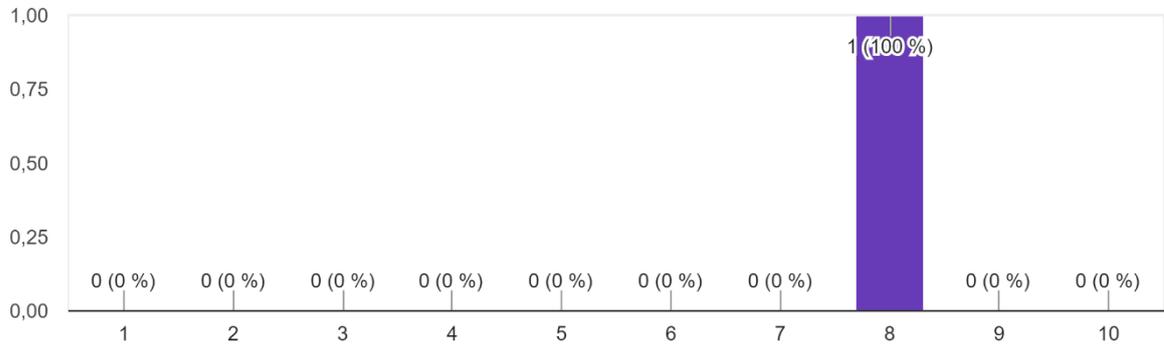
10- Connaissez-vous le mode d'élection du bureau de l'AMIV ? Si non, passez à la question 11.

3 réponses



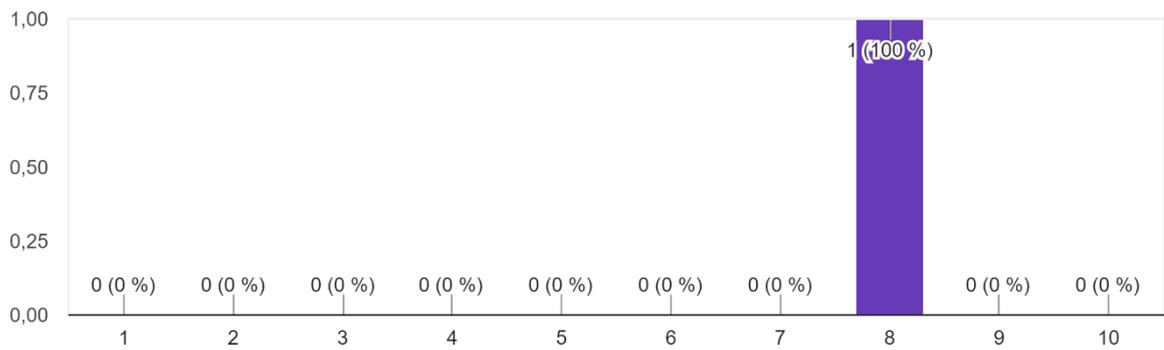
10a- Si oui, en êtes-vous satisfait ?

Une réponse



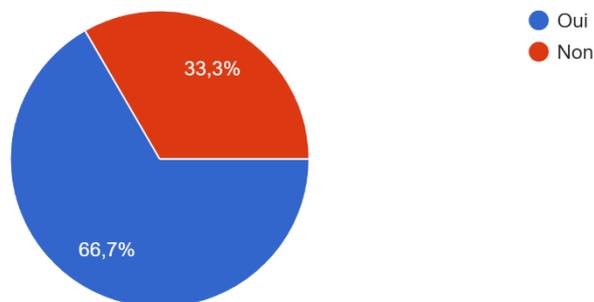
10b- Permet-il une bonne représentation de chaque membre de la filière animale ?

Une réponse



11- Connaissez-vous d'autres interprofessions? Si non, passez à la question 12.

3 réponses



11a- Si oui, quels sont les atouts et les limites de leur fonctionnement ?

---

---

Leurs atouts sont :

- leur capacité à canaliser les adhérents, et d'être un vrai interlocuteur avec la distribution.

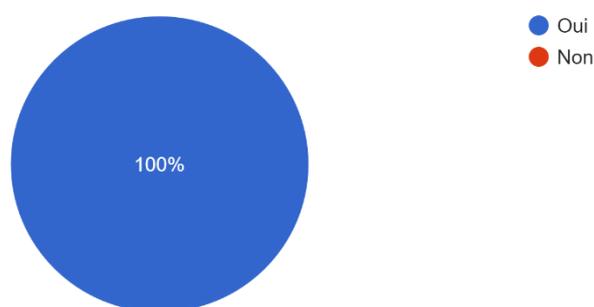
Leurs limites sont :

- leur représentativité quand elles ne rassemblent pas l'ensemble des strates de la filière,
- les intérêts personnels des acteurs.

De plus, les interprofessions végétales martiniquaises (AMAFEL, IMAFLHOR) ont été mentionnées afin de préciser qu'elles ne sont pas représentatives de leur filière, mais ont néanmoins une volonté de regroupement et d'agir pour un certain nombre d'adhérents.

12- Savez-vous à quels financements peut prétendre une interprofession? Si non, passez à la question 13.

3 réponses



---

### 12a- Si oui, lesquels ? Dans quel(s) but(s) ?

La 1<sup>ère</sup> source de financement est composée des cotisations volontaires pour le fonctionnement de la structure et la réalisation des actions.

Il y a également les aides liées au POSEI pour l'animation de la filière

Enfin, l'interprofession pourrait faire appel au FEADER pour certaines actions.

---

### 13- Comment situez-vous l'AMIV dans son environnement socio-professionnel ?

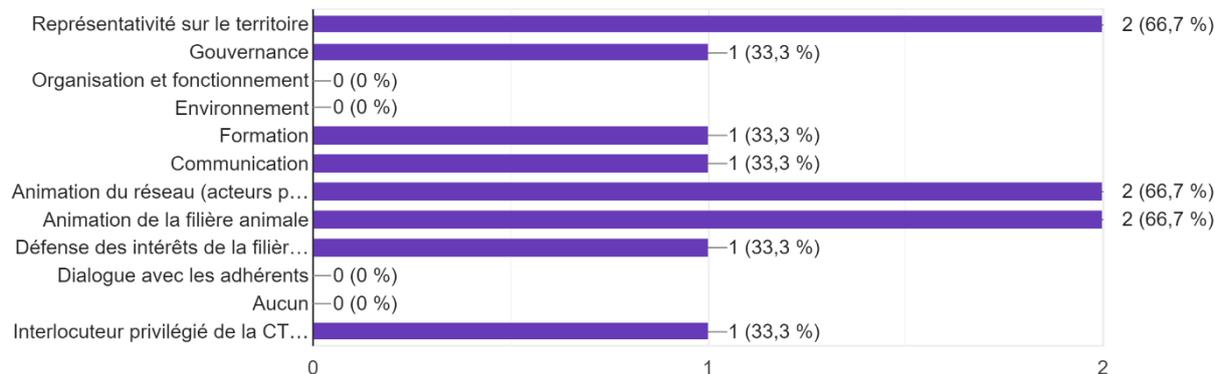
L'AMIV est au cœur de la filière animale.

L'interprofession est bien considérée par les professionnels du secteur ; il s'agit d'une institution utile par principe.

Elle reste le référent de la filière animale.

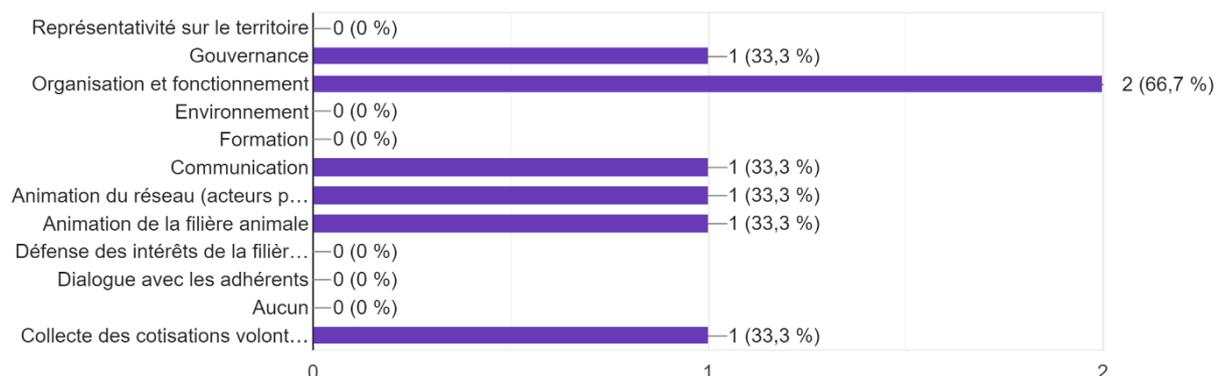
#### 14- Quels sont selon vous les points forts de l'AMIV ?

3 réponses



#### 15- Sur quels plans l'AMIV doit-elle se renforcer ?

3 réponses



#### 15a- Pourquoi ?

Les conflits entre les hommes ont conduit à la perte de confiance des partenaires (et notamment à la perte de la gestion du POSEI élevage).

Les comités de gestion doivent être la force de l'AMIV mais ne fonctionnent pas.

Le Secrétaire général est à l'écoute, mais depuis quelques années, il y a une absence de communication sur les activités de l'AMIV.

Enfin, aujourd'hui, l'AMIV ne jouit pas d'une image pas très favorable. Cela est lié à l'élection de ses Présidents et aux interpellations de certains de ses adhérents auprès des institutionnels.

#### 15b- Comment ?

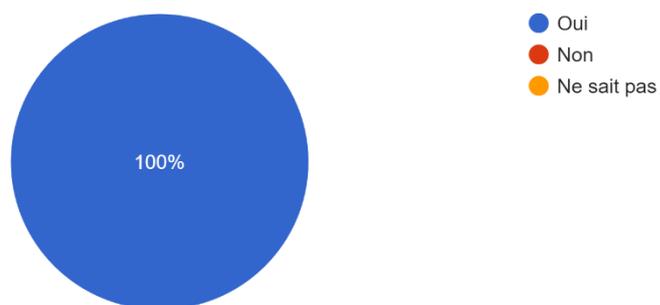
Les querelles entre les producteurs doivent cesser à l'intérieur de l'AMIV pour bâtir un projet commun et être crédible auprès des institutionnels. Dans ce cadre, il pourrait être intéressant de revoir les statuts.

L'AMIV pourrait également :

- avoir une action fédératrice pour la mise aux normes des entreprises (recherche / création / levier de financements pour l'installation ou la transmission), notamment en boucherie ;
- réaliser des actions de communication de la filière dans les salons en dehors de Martinique notamment.

16- Les syndicats agricoles ont-ils un rôle à jouer au sein de l'interprofession ?

3 réponses

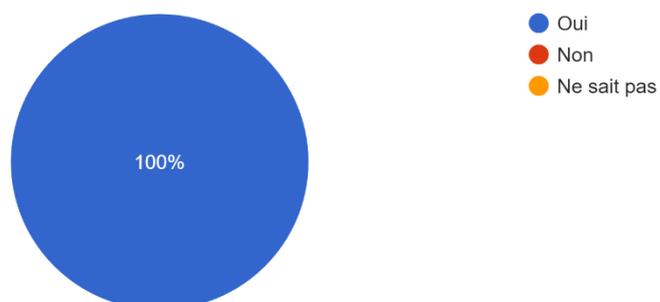


#### 16a- Si oui, lequel ? Si non, pourquoi ?

Il syndicats peuvent travailler sur des missions supplémentaires (ajout de compétence), ou lors de consultations ponctuelles.

17- La restauration collective devrait-elle être incluse dans l'interprofession ?

3 réponses



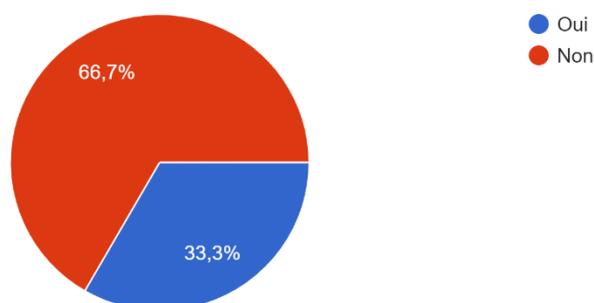
#### 17a- Pourquoi ?

La restauration collective joue un rôle de distributeur au même titre que la grande distribution. De plus, la réflexion sur la restauration collective doit être portée à plusieurs niveau : en termes de force économique mais également d'artisanat (groupement d'artisans pour répondre à des appels d'offre).

18- Connaissez-vous le système de cotisations volontaires à l'AMIV ? Si non, passez à la question

19.

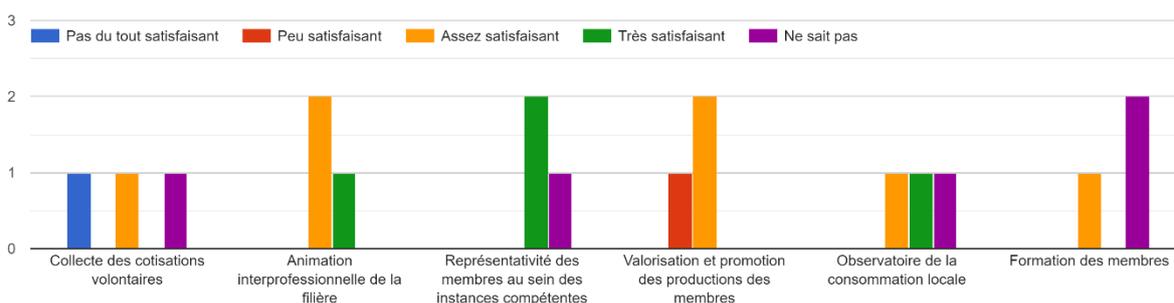
3 réponses



### 18a- Si oui, quel est votre avis concernant le mode de collecte des cotisations volontaires ?

La collecte des cotisations volontaires est aujourd'hui mal réalisée et ne fonctionnent plus depuis 10 ans.

19- Comment évalueriez-vous la qualité de travail de l'AMIV pour la filière ?



### 20- Quels services ou activités de l'association trouvez-vous les plus bénéfiques ou attrayants ?

Les services cités sont :

- l'animation de la filière animale avec le POSEI notamment ;
- l'animation des comités de gestion, mais ne fonctionne pas ;
- l'appui technique aux coopératives et la veille réglementaire ;
- une communication commune pour la mise en valeur des filières.

### 21- Quels sont les nouveaux services que l'AMIV pourrait proposer à ses adhérents ?

Quelques exemples de services ont été mentionnés :

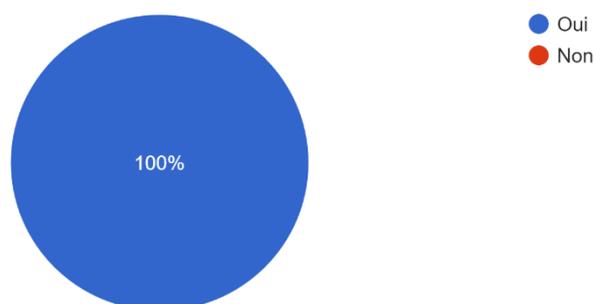
- le renforcement d'actions liées au bien-être animal (sécuriser les exploitations) ;
- la création d'un fonds de secours en cas de problèmes au niveau des producteurs (fonds de roulement à avancer aux coopératives pour les aider dans leurs investissements) ;
- le recensement des formations dont auraient besoin les producteurs, les distributeurs, afin de monter en compétence la filière.

---

Les institutionnels seraient alors un relais pour la communication de ces services, mais également pour appuyer (pas que financièrement) les actions mises en œuvre par l'AMIV, accompagner les professionnels des filières pour la structuration et le développement de la production.

22- Votre structure est-elle amenée (ou a-t-elle été amenée) à travailler avec l'AMIV? Si non, passez à la question 23.

3 réponses



---

### 22a- Si oui, sur quels travaux collaborez-vous (ou avez-vous collaboré) ?

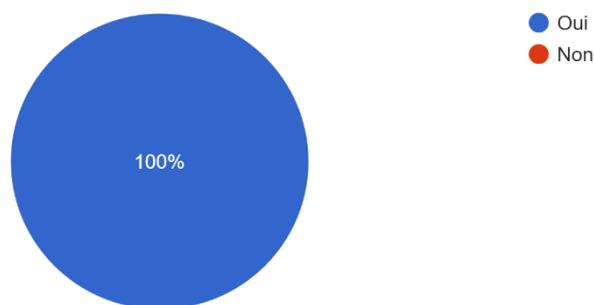
Les principales collaborations portent (ont porté) sur :

- la transmission des chiffres liés au marché de la filière ;
- les investissements équipements, formation des bouchers, marché de la viande.

En effet, l'AMIV est un référent en matière d'élevage car elle regroupe l'ensemble des acteurs et permet de transmettre des informations techniques et spécifiques qui peuvent avoir un impact notamment sur le dossier de stratégie de la Collectivité, de l'octroi de mer et des fiches DOMO (FEADER).

22b- Etes-vous satisfait de votre collaboration actuelle ou passée?

3 réponses



---

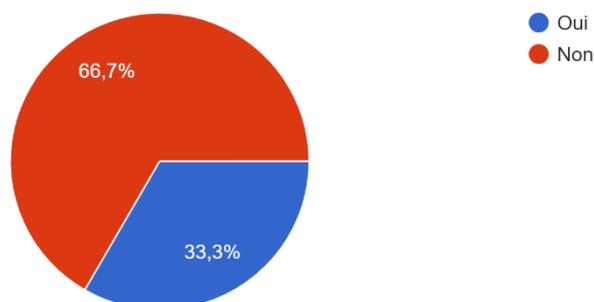
### 22c- Pourquoi ?

La collaboration est satisfaisante car l'AMIV est capable de transmettre des éléments liés au marché, de façon fiable et en temps voulu.

De nombreuses actions de collaboration ont également été mises en place par le passé.

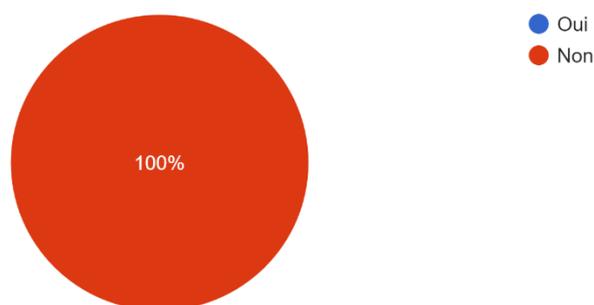
22d- La collaboration entre les deux structures est-elle optimisée? Si oui, passez à la question 23.

3 réponses



22e- Avez-vous mis en place des outils afin d'optimiser la collaboration avec l'AMIV? Si non, passez à la question 22g.

3 réponses



### **22g- Si non, quelles sont les pistes de réflexion pour améliorer la collaboration ?**

---

Plusieurs pistes ont été proposées par les interrogés :

- l'évaluation de la production non organisée ;
- la communication sur les offres de l'AMIV afin qu'elles puissent être relayées ;
- la mise en place de dispositif financier pour la formation techniques des bouchers et transformateurs ;
- l'aide à la transmission des boucheries ;
- l'accompagnement financier à la création d'une filière d'apprentissage et de perfectionnement pour les professionnels installés par la mise en place d'un plateau technique.

Il est nécessaire pour ce faire que les institutions concernées libèrent du personnel pour échanger plus régulièrement, et pas uniquement en cas de problématique urgente.

### **23- Comment percevez-vous la collaboration entre les membres de l'AMIV ?**

---

Beaucoup de retours sont liés à des problématiques de personnes ; cependant, il est à noter une certaine accalmie depuis l'élection du Président actuel.

### 23a- Le cas échéant, quelles solutions proposeriez-vous pour l'améliorer ?

---

Il faudrait lever la suspicion, notamment au niveau des comptes.

Il est également indispensable que les adhérents respectent le devoir de discrétion.

## 4.2.4 Personnel salarié de l'interprofession

L'AMIV a deux salariés : le Secrétaire général et l'Assistante de gestion.

Le personnel de l'AMIV est en poste depuis plus de 20 ans et est chargé du fonctionnement administratif de la structure.

Il dépend du Conseil d'administration, qui doit décider des grandes orientations et des actions de l'interprofession.

Les entretiens avec les salariés ont été réalisés sous forme d'échanges libres (questions ouvertes). Ils nous ont aidés à retracer l'historique de l'interprofession, avec ses atouts et ses limites, ainsi que les changements qui ont été opérés au fil des années. Les salariés ont ainsi pu nous faire part de leurs difficultés à optimiser l'organisation, difficultés principalement liées aux conflits entre les membres. Enfin, cela a été l'occasion pour nous de connaître les principales actions envisagées par la présidence actuelle, notamment :

- la volonté de rendre les cotisations volontaires obligatoires, afin d'assurer un financement pérenne de l'interprofession et de ses actions ;
- le recouvrement des dettes des anciens adhérents, notamment MNA.

## 4.3 Statuts et règlement intérieur

Une interprofession est définie par les **Articles L631-1 à L631-28-4** du Code Rural et de la pêche maritime :

Les groupements constitués à leur initiative par les organisations professionnelles représentant la production agricole, y compris les groupements constitués par des organisations de producteurs ou des associations d'organisations de producteurs, et, selon les cas, la transformation, la commercialisation et la distribution peuvent, s'ils représentent une part significative de ces secteurs d'activité, faire l'objet d'une reconnaissance en qualité d'organisations interprofessionnelles par l'autorité administrative compétente après avis du Conseil supérieur d'orientation et de coordination de l'économie agricole et alimentaire soit au niveau national, soit au niveau d'une zone de production, par produit ou groupe de produits déterminés s'ils poursuivent, notamment, un ou plusieurs des objectifs énumérés au point c du paragraphe 1 ou au point c du paragraphe 3 de l'**Article 157** du règlement (UE) n° 1308/2013 du Parlement européen et du Conseil du 17 décembre 2013 portant organisation commune des marchés des produits agricoles, pour les produits couverts par ce règlement.

### 4.3.1 Historique

La création de l'AMIV fait suite à l'AMIBEV, qui réunissait déjà les acteurs de la filière animale.

Lors de l'Assemblée Générale constitutive du 3 février 1992, la volonté des membres constitutifs de l'AMIV, ceux qui participaient à la réunion, c'est-à-dire :

- le secteur de l'importation (qui comprenait les établissements BERTE, ESCALE, CONTINENT, SODIGEL-MART VIANDE, SOFRIMA),
- le secteur de la production (CODEM, COOPMAR, SCACOM, UCA FERMIER DES ANTILLES),

était que l'AMIV soit une institution représentative de la production locale martiniquaise.

Durant cette Assemblée Générale, étaient invités la DAAF, la DSV, les Douanes, l'EDE, l'Association départementale des consommateurs de la Martinique, le commissaire aux Comptes et le Secrétaire Général de l'AMIBEV.

De 1992 à juillet 2002, les statuts n'ont fait l'objet d'aucune mise à jour.

A partir de 2002, il y a eu 5 mises à jour statutaires qui ont marqué l'organisation de l'AMIV :

➤ 2002 : mettre la concertation au cœur de l'AMIV

L'**Article 2** des statuts précise la distinction entre les « membres fondateurs » et les « membres » :

- les Membres fondateurs :
  - o la production : CODEM – SCACOM – COOPMAR – UCAFA,
  - o l'importation-distribution ;
- à l'**Article 2bis**, on retrouve la liste des autres Membres :
  - o la production (autres que fondateurs),
  - o l'importation-distribution (autres que fondateurs),
  - o la transformation,
  - o l'industrie de l'alimentation animale,
  - o l'abattage.

On note ainsi l'arrivée du SDGA, des deux sections de l'AMPI (industrie et provenderie), le SABM, les abattoirs.

L'AMIV, dans la structuration de ses statuts, a décidé de placer la production d'alimentation animale dans le collège des transformateurs ; il est cependant important de noter que cette activité et la transformation n'interviennent pas au même niveau.

Une grande nouveauté du fonctionnement de l'AMIV est l'intégration de comités de gestion à l'**Article 20bis**. Leur mission et leur champ de compétence y sont définis : le comité de gestion devient le levier opérationnel du fonctionnement de l'AMIV.

**Article 20 Bis : COMITE DE GESTION**

Il est institué un comité de gestion par filière de production dans la mesure où il n'existe pas d'interprofession spécifique en MARTINIQUE. Cette instance comprendra les représentants des familles ayant un intérêt dans la filière. Font aussi partie de ces instances, des représentants de l'Administration (Douanes, DSV, DAF, Préfecture) et des conseils général et régional. Des personnes-ressources peuvent porter leur contribution aux travaux.

Les Comités de gestion étudient les problèmes spécifiques de leurs membres et font leurs propositions au conseil d'administration selon les modalités définies en Règlement Intérieur.

Les décisions et avis seront pris et donnés à l'unanimité des membres de l'association qui ont, seuls, voix délibératives

Ils gèrent leur budget conformément aux orientations prises en assemblée générale. Tout engagement financier ou dépense devra comporter la signature du président du Comité de gestion et celle du Président de l'AMIV ou de son trésorier par délégation du Président de l'association.

Chaque comité de gestion est un organe collaboratif avec une autonomie, en charge de la gestion de son propre budget. La création des comités de gestion va permettre la réflexion filière par filière sur des difficultés communes. De ce fait, l'AMIV gagne en représentativité auprès des pouvoirs publics. Au sein du Conseil d'administration est définie une parité amont/aval du CA (5+5).

Le Bureau est alors constitué de 3 Membres : 2 de l'amont + 1 de l'aval.

Une présidence tournante et nominative est prévue à l'**Article 11**. Elle est assurée alternativement par le représentant de la production et ceux des autres familles professionnelles.

1. Production : Bovins - viande
2. Importation-distribution
3. Production : Aviculture
4. Importation-distribution
5. Production : Bovins - Lait
6. Transformation
7. Production : Lapins
8. Industriels de l'alimentation Animementale
9. Production : Ovins - Caprins
10. Abattoirs
11. Production : Porcins
12. Importation-distribution
13. Production Bovin-viande
14. ....

L'ordre de succession au bureau tel que prévu ci-dessus sera décalé en cas d'absence de représentation d'une famille professionnelle au conseil d'administration

Il est prévu également le remplacement de représentant de la famille en cas d'absence d'organisme.

➤ 2006 : améliorer l'équilibre et de la représentativité des familles

A l'**Article 2**, on note l'arrivée de la SCAM et l'aquaculture.

Dans les **Alinéas A et B**, l'AMPI est réduite à une section unique, alors que 2 sections sont créées pour le SDGA (importation et distribution). Une section spécifique pour la SEMAM (abattoirs) est également créée.

L'**Article 11** précise une nouvelle organisation de l'administration de l'AMIV : 5 Membres amont et 5 Membres aval au CA, avec un Bureau qui est constitué de 4 Membres : 1 de l'amont + 3 de l'aval.

La présidence de la famille amont est modifiée et désormais désignée par vote.

Les statuts énumèrent les ressources financières possibles à l'**Article 9**, et détaillent particulièrement des aides issues des cotisations volontaires, qui peuvent être attribuées aux éleveurs et groupements d'éleveurs.

➤ 2015 : mettre en conformité les statuts avec le règlement OCM

Les statuts à l'**Article 3** mettent à jour des membres (notamment avec Madivial). Il faut noter l'intégration de l'abattoir à l'AMPI (transformation et abattage).

A l'**Article 11**, le CA est désormais composé des structures et non plus des sections de producteurs, avec une parité amont/aval du CA (4+4).

L'actualisation de l'**Article 5** permet d'apporter des précisions sur les accords interprofessionnels.

Une nouveauté dans les statuts de 2015 : la Conférence des présidents est introduite avec une obligation de se réunir au moins 2 fois par an.

Dans cette mise à jour se trouve également une modification sur l'organisation de l'administration : aucun bureau n'est mentionné, mais la structure doit avoir 1 Président (issu de l'amont) et 1 trésorier. De plus, ces statuts ouvrent la possibilité de faire appel à un représentant dans les instances extérieures pour diriger la structure.

Il n'est plus nécessaire de motiver le refus de candidature d'un nouveau membre (**Article 13**).

Enfin, l'**Article 21** modifie et précise l'utilisation des aides financées par les CV : les cotisations sont désormais destinées aux actions permettant la structuration et le développement de la filière.

- 2018 : mettre en conformité les statuts avec la décision de l'Autorité de la Concurrence et élargir de la représentativité à l'ensemble des productions animales

La décision de l'Autorité de la Concurrence du 20 février 2018 rend obligatoire la mise à jour des statuts en ce qui concerne l'adhésion à l'AMIV. Dorénavant, l'AMIV est dans l'obligation de motiver ses refus d'adhésion.

Dans ces statuts, la notion de membre fondateur est abandonnée. On parle désormais de membres actifs et membres associés à l'**Article 3**.

Il est apporté une précision sur les conditions d'adhésion des membres de l'amont : ils doivent être composés d'au moins 5 entités.

Il y a une parité amont/aval du CA (4+4), avec 4 membres au bureau (2 de l'amont + 2 de l'aval).

### 4.3.2 Ecart

Il faut noter que la liste des membres de l'AMIV n'est pas à jour. Traditionnellement, la liste est mise à jour lors des modifications de statuts.

En outre, les statuts prévoient des procédures et une organisation afin de donner un rythme à l'organisation de l'AMIV. Certaines de ces procédures ne sont pas respectées :

- Administrativement : actuellement, le poste de Trésorier revient au SDGA, qui n'a pas accepté la mission et le poste est vacant. Un nouveau trésorier n'a pas été nommé comme le prévoit les statuts, car cette situation de vacance de poste de Trésorier n'est pas prévue dans les statuts.
- Pas de fonctionnement régulier des comités de gestion : par exemple, le COGECAP ne s'est pas réuni depuis 3 années. Les COGEPORC, COGEVI et COGEVOL ne se sont réunis qu'une fois en 2023.
- La conférence des Présidents n'a jamais été tenue.
- Prévue par les statuts depuis 2002, la cotisation annuelle des membres n'est votée qu'au cours de l'Assemblée générale de décembre 2023.
- Depuis les 2 dernières années, 100% des ressources des comités de gestion sont attribuées au fonctionnement de l'AMIV et non utilisées pour les actions proposées par les comités de gestion.
- Des dettes importantes persistent pour les cotisations volontaires (notamment MNA, SABM, anciens distributeurs).

## 4.4 Participation aux réunions de l'AMIV

Nous avons été invités à participer (en tant qu'observateurs) aux rencontres suivantes :

- l'Assemblée générale du 18 décembre 2023, pour l'approbation des comptes de 2022,
- une réunion d'information sur le POSEI 2025, le 21 décembre 2023,
- une réunion du comité de gestion bovin-viande (COGEVI), le 6 février 2024.

L'objectif de ces participations était d'appréhender l'AMIV dans ses différentes missions : son fonctionnement, sa mission d'animation de la filière animale, et la mise en place des actions.

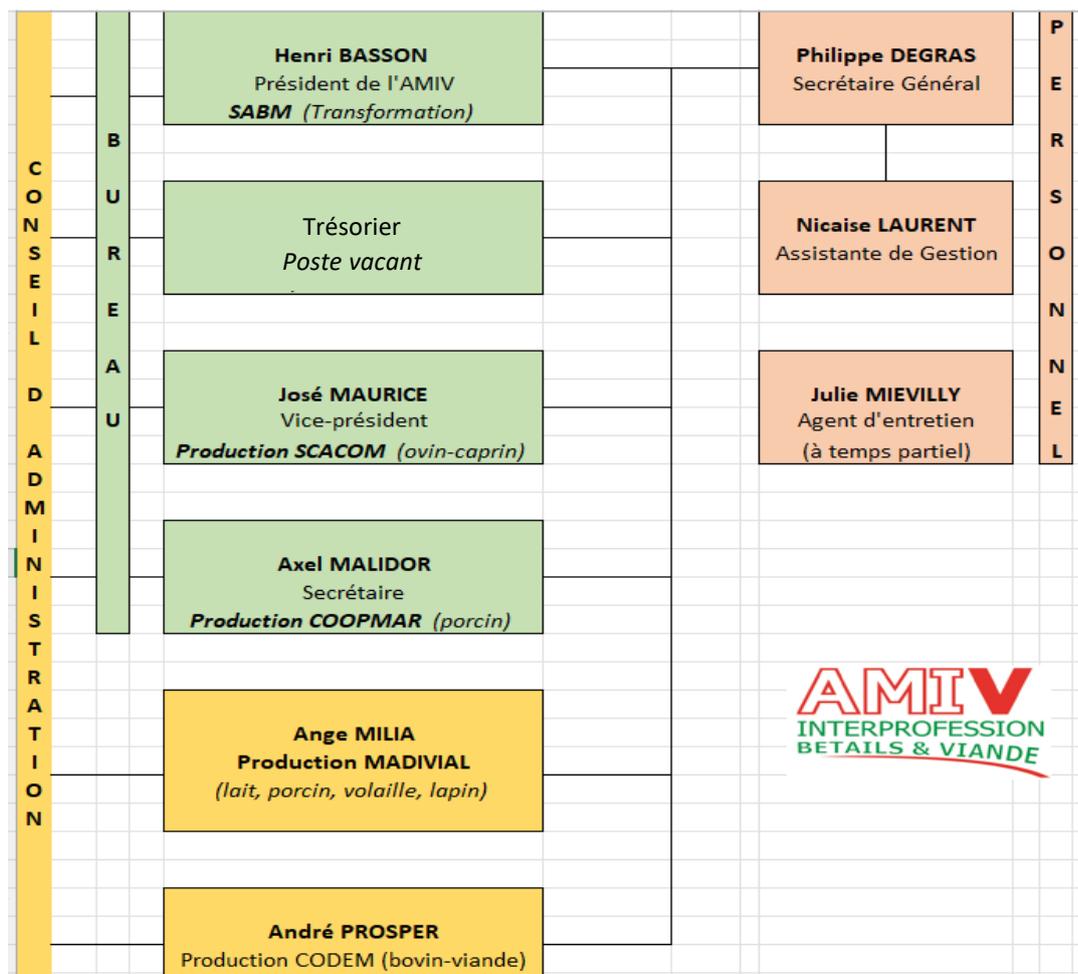
# Participation aux réunions

Assemblée Générale de décembre 2023 (approbation des comptes 2022)	Réunion d'information POSEI	Comité de gestion Bovin viande (COGEVI)
<ul style="list-style-type: none"><li>• Présentation des orientations, approbation des plans d'actions et du budget, tels que prévus dans les statuts</li><li>• Validation des comptes avec abstention de 3 membres sur 6, absence CAC</li><li>• Pas de comptes de chaque comité de gestion</li><li>• Pas d'invités sauf DAAF</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Echanges entre les participants</li><li>• Transmissions d'informations essentielles (loi EGAlim, indicateurs de coûts)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Présence de nombreux partenaires et acteurs de la filière</li><li>• Absence de la CTM</li><li>• Recherche de solutions aux problématiques de la filière</li><li>• Elaboration de nouveaux indicateurs (en attente de diffusion)</li></ul>

## 4.5 Ressources humaines

L'AMIV est une association loi 1901 régie par un Conseil d'Administration composé de la famille AMONT et de la famille AVAL.

L'organigramme de l'AMIV se décompose comme suit :



Le Conseil d'Administration de l'AMIV :

- est investi des pouvoirs les plus étendus pour agir en toute circonstance au nom de l'association, dans le cadre des orientations générales et budgétaires fixées par l'assemblée générale annuelle ;
- approuve les projets d'accords professionnels ;
- peut se faire assister d'un Secrétaire général salarié de l'association ou d'un délégué général prestataire ayant les mêmes attributions que celles du Secrétaire général, et de toute autre personne qu'il jugerait utile.

En 2024, l'AMIV est composée d'un bureau comprenant :

- 2 membres de l'AMONT :
  - o la SCACOM : poste de Vice-Président
  - o la COOPMAR : poste de Secrétaire
- 2 membres de l'AVAL :
  - o le SABM : poste de Président
  - o le SDGA, censé assurer le poste de Trésorier mais qu'il a refusé.

#### 4.5.1 Les missions des membres du Bureau

##### ➤ Le Président

- Assure l'exécution des décisions du Conseil d'Administration, dirige et contrôle l'administration générale de l'association qu'il représente en justice et dans tous les actes de la vie civile.
- Maintient la confiance des Membres en ce qui concerne l'objet de l'interprofession.
- Réunit, sur convocation en son nom, les Membres pour les décisions en internes nécessaires au bon fonctionnement de l'AMIV.
- Convoque les conseils d'administration, les assemblées générales ordinaires annuelles obligatoires, les assemblées extraordinaires lorsqu'elles s'imposent, et préside ces rencontres.
- Effectue des réunions avec le Secrétaire général.

##### ➤ Le Vice-Président

- Assiste le Président dans ses fonctions et le remplace en cas d'empêchement.

##### ➤ Le Trésorier

- Tient les comptes de l'association, recouvre les créances, paie les dettes, utilise les fonds suivants les instructions du Conseil d'Administration et des Comités de gestion pour ce qui touche de la compétence de ces derniers.
- A qualité pour procéder au dépôt, retrait et au transfert ou l'aliénation de toute somme, titre ou valeur, en toucher le remboursement et en donner quittance.

##### ➤ Le Secrétaire

- Rédige les PV des CA, effectue les formalités administratives auprès des instances.

#### 4.5.2 Les salariés de la structure

Les salariés de l'AMIV sont les suivants :

- 1 Secrétaire général (temps plein),
- 1 Assistante de gestion (temps plein),
- 1 Agent d'entretien (temps partiel).

Leurs missions sont présentées ci-après.

##### ➤ Le Secrétaire général

- Assister le Président de l'AMIV.
- Exécuter les budgets et recouvrement des cotisations.
- Préparer et suivre les actions en collaboration avec les comités de gestion.
- Préparer les travaux des assemblées générales, du Conseil d'administration et du Bureau.

- Suivre le programme POSEI.

➤ L'Assistante de Gestion

- Tenue du secrétariat de l'AMIV (travaux administratifs).
- Gestion des comptes clients et fournisseurs.
- Accueil téléphonique et tout public.
- Facturation dans le cadre des cotisations volontaires et suivi.
- Suivi comptable (écritures en amont de l'expertise, rapprochements bancaires, préparations contrôles, CAC et divers).
- Suivi des dossiers POSEI des bénéficiaires des aides.

### 4.5.3 Fonctionnement RH

Le fonctionnement de l'AMIV au niveau RH est le suivant :

- La Paye est externalisée. Elle est réalisée par le cabinet d'Expertise-Comptable AUDITEX. Les bulletins de paie, ainsi que toutes les déclarations, sont réalisés auprès des organismes sociaux et fiscaux (CGSS, IRCOM, Impôts...). Les procédures RH sont également effectuées par AUDITEX.
- Les fiches de poste sont effectives pour le Secrétaire général et l'Assistante de gestion.
- L'organigramme est communiqué à toutes les instances.
- Les fiches de mission sont réalisées pour le Président, le Trésorier et le Vice-Président. Les missions du secrétaire sont évoquées dans les statuts de l'AMIV.
- Le rôle du Conseil d'administration est formalisé.

Cependant certains éléments RH sont manquants dans le fonctionnement de l'AMIV :

- Le personnel de l'AMIV a bénéficié, au cours de son ancienneté, de formations qui ont permis de développer leurs compétences et de répondre aux exigences de leur poste (Master / Responsable en Management Opérationnel, Formations en Droit de la Concurrence et des Marchés). Cependant, il n'existe pas de plan de formation annuel formalisé. Les formations obligatoires dans le cadre réglementaire ne sont pas réalisées (SST, PRAP, Equipier de première intervention...). Par ailleurs, les salariés n'ont pas de formation leur permettant de monter en compétences et de mieux appréhender l'univers des coopératives agricoles, la gestion d'une association, le management, la gestion de projet... Par conséquent, il n'y a pas de système de valorisation des collaborateurs.
- Pas de Document Unique des Risques Professionnels : toute structure composée d'au moins un salarié doit rédiger son DUERP afin d'éviter les risques psychosociaux et les risques d'accidents (santé et sécurité au travail).
- A chaque nouvelle prise de fonction du Président, un entretien professionnel est réalisé entre les salariés et le Président en exercice, mais celui-ci n'est pas formalisé, de même que les évaluations annuelles. Les objectifs qualitatifs et quantitatifs ainsi que les grandes lignes des projets doivent être fixés pour le développement de l'association. Des points réguliers, voire quotidiens, sont cependant effectués entre les deux salariés sur les dossiers en cours et l'avenir de l'interprofession.
- Pas de diagnostic RH réalisé par une entreprise spécialisée depuis la création de l'AMIV.

Tous ces éléments permettent d'établir que le fonctionnement RH de l'AMIV n'est pas optimal et devrait être repensé par le Conseil d'Administration et le Secrétaire général.

Un diagnostic RH plus approfondi devra être réalisé afin de fluidifier les relations entre tous les acteurs de l'interprofession.

## 4.6 POSEI – Animation de la filière

Pour étudier l'action de l'AMIV dans le cadre du programme POSEI, nous avons valorisé les ressources documentaires suivantes :

- pour l'année 2021 :
  - o bilan technique et financier de l'animation POSEI,
  - o rapport d'AGO AMIV 2021 ;
- pour l'année 2022 :
  - o bilan technique et financier de l'animation POSEI,
  - o rapport d'AGO AMIV 2022 ;
- pour l'année 2023 :
  - o décision technique de la structuration de l'élevage 2023 (ODEADOM),
  - o tomes 1 à 5 du POSEI 2023, et plus spécifiquement le tome 1 chapitre 3 relatif à la gestion du programme dans les filières animales (POSEI FRANCE),
  - o convention ODEADOM – AMIV 2023,
  - o plan d'actions et budget prévisionnel 2023 (AMIV & Observatoire des viandes),
  - o livrables fournis par l'AMIV dans le cadre de la demande de paiement de l'aide POSEI 2023.

### 4.6.1 Les interprofessions agricoles, des structures avec des missions communes dans le cadre du programme POSEI France

D'après les textes POSEI, les interprofessions ou associations à caractère interprofessionnel sont des structures centrales fédérant l'ensemble des filières. Elles interviennent dans l'animation et la gestion des actions du programme POSEI en matière de structuration de l'élevage en Guadeloupe, Martinique, Guyane et Réunion. Dans le cadre de l'aide à l'animation et la gestion du programme, les interprofessions ont notamment pour rôle :

- d'aider et soutenir les structures collectives dans une politique forte de rassemblement des éleveurs ;
- d'évaluer les effets du programme sur les filières et participer à sa bonne application ;
- de tenir à la disposition des acteurs des filières et de l'administration les données nécessaires à la prise de décision.

Le montant alloué à cette aide est de 860 000 € dont :

- 650 000 € pour l'ensemble des bénéficiaires au titre des actions hors observatoires de la consommation locale ;
- 90 000 € attribué à l'observatoire de la consommation locale à La Réunion ;
- 40 000 € attribué à l'observatoire de la consommation locale en Guadeloupe ;
- 40 000 € attribué à l'observatoire de la consommation locale en Guyane ;
- 40 000 € attribué à l'observatoire de la consommation locale en Martinique.

Les demandes d'aide doivent être effectuées avant le 28/02/N+1. Chaque action doit être justifiée par des livrables. Sont attendus parmi les justificatifs de réalisation à fournir :

- les consultations,
- les comptes rendus des instances compétentes (CA, comités de gestion),
- les comptes rendus de réunions,
- le rapport technique,
- les indicateurs de suivi et de réalisation à transmettre avant 31/05 N+1, communs à tous les DOM,

Production :

- évolution du nombre d'agriculteurs dans les structures bénéficiaires des aides par an ;
- production des structures collectives adhérentes de l'Interprofession ;
- part de la production des structures collectives adhérentes de l'interprofession sur la production totale.

Commercialisation :

- taux d'approvisionnement du marché en produits frais par la production des structures collectives adhérentes de l'Interprofession par filière et par an ;
- taux d'approvisionnement global du marché par la production des structures collectives adhérentes de l'Interprofession par filière et par an.

Emploi :

- Nombre d'emplois directs créés par filière et par an.

- le dernier PV d'AG et les comptes annuels du dernier exercice comptable visés par expert ou commissaire aux comptes.

Les interprofessions font valoir des frais de personnel et/ou de prestation à chaque action, ainsi que d'éventuels frais de déplacement et de mission.

Les structures bénéficiaires de ces aides POSEI doivent tenir à disposition des services de contrôle un enregistrement du temps de travail détaillé par action.

#### 4.6.2 Convention ODEADOM-AMIV 2023

L'AMIV est conventionnée pour mener à bien des activités s'inscrivant parmi les quatre actions suivantes, en faveur de la production viande et lait locale, et des structures collectives bénéficiaires du POSEI :

- Animation interprofessionnelle de filière pour la mise en œuvre du programme (65 720 €)

Organisation de rencontres personnalisées ou en groupe, concertation entre acteurs de la filière élevage au sein et entre familles, appui à la professionnalisation des filières, production de références qualitatives et quantitatives (Comité interprofessionnel, EGAlim), en lien avec DAAF et CA972,

structuration de la relation entre producteurs et l'aval de la filière (AGORES, LogoRUP), représentation des filières, diffusion d'informations aux bénéficiaires du POSEI.

Il est aussi précisé dans les textes POSEI la « mise en œuvre des opérations de gestion des marchés dans le respect de la réglementation européenne en matière de concurrence ».

➤ Gestion du programme (61 697 €)

Conception des programmes annuels de soutien (amélioration des aides à la mise en marché), conception d'une politique de promotion de la filière (LogoRUP, Produit péyi), stratégie d'articulation entre POSEI et cotisations interprofessionnelles (inciter les acteurs à la relance de l'interprofession sur ses bases statutaires et réglementaires), appui aux bénéficiaires du POSEI (instruction et suivi des dossiers), participation à la rédaction du rapport annuel d'exécution (note de conjoncture et traitement statistique).

Dans les textes POSEI figurent également : appui à préfinancement des aides, soutien à la trésorerie des bénéficiaires dans la mesure du possible, réalisation des bilans annuels pour évaluer l'efficacité des mesures mises en œuvre.

➤ Pilotage des actions horizontales du programme (35 083 €)

Définition : Actions de communications et de promotion générique (Cœur Martinique Produit Péyi), valorisation de l'image des composantes de la filière (Village de la viande, vitrine des artisans bouchers), actions visant à la formation (découpe, transformation, classification).

Dans les textes POSEI figurent également : suivi et évaluation de l'efficacité des actions de communication, réalisation et diffusion d'études

➤ Observatoire de la consommation locale (30 000 €)

Suivi trimestriel des prix, volumes, CA, emplois.

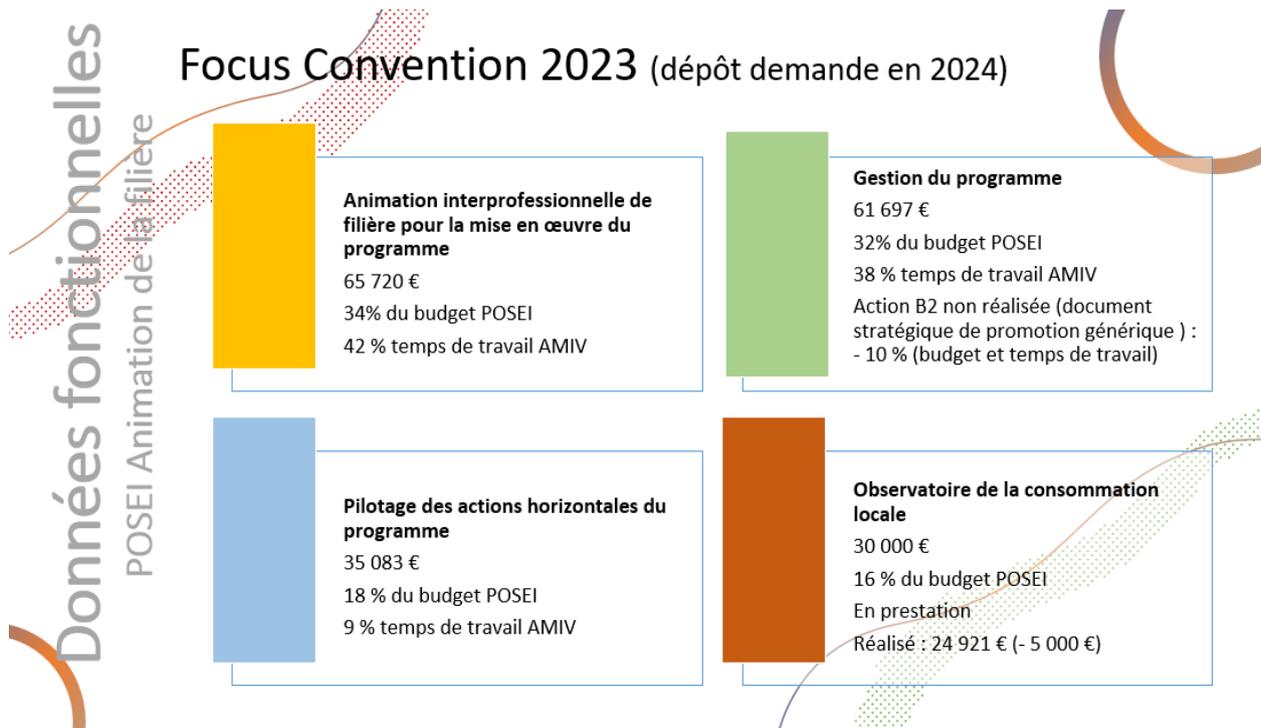
Depuis 2022, le site <https://lechodesviandes-martinique.com/> diffuse les indicateurs disponibles prévus par Loi EGAlim.

A noter que contrairement aux interprofessions de Guadeloupe et de la Réunion, l'AMIV ne collecte pas les pièces justificatives ni les demandes de paiement des aides des structures collectives.

La convention 2023 est établie pour un montant de **192 500 €** maximum, permettant de couvrir les frais de personnel sur la base de temps de travail affecté à l'une des actions du projet, ainsi que les dépenses relatives à l'observatoire des viandes et marchés.

L'ensemble des structures bénéficiaires de la mesure 5 du POSEI (Structuration de l'élevage, IAV) est concerné par l'animation du programme effectuée par l'AMIV :

- les adhérents producteurs : CODEM, COOPMAR, Madivial, SCACOM ;
- les non-adhérents : SICA Madras, Ferme Augrain, MAVIC, Comia, Man Délice, Sotradev, UEBB, USOM, ...



L'AMIV fait valoir dans sa demande de paiement des charges de personnel à hauteur de 146 039 €, soit - 16 500 € par rapport au montant maximal.

Ce dispositif finance la quasi-totalité de 2 ETP cadres avec la prise en charge de 90% des frais de personnel de l'AMIV.

355 jours de travail ont été effectués en 2023 dans le cadre de la convention, répartis entre :

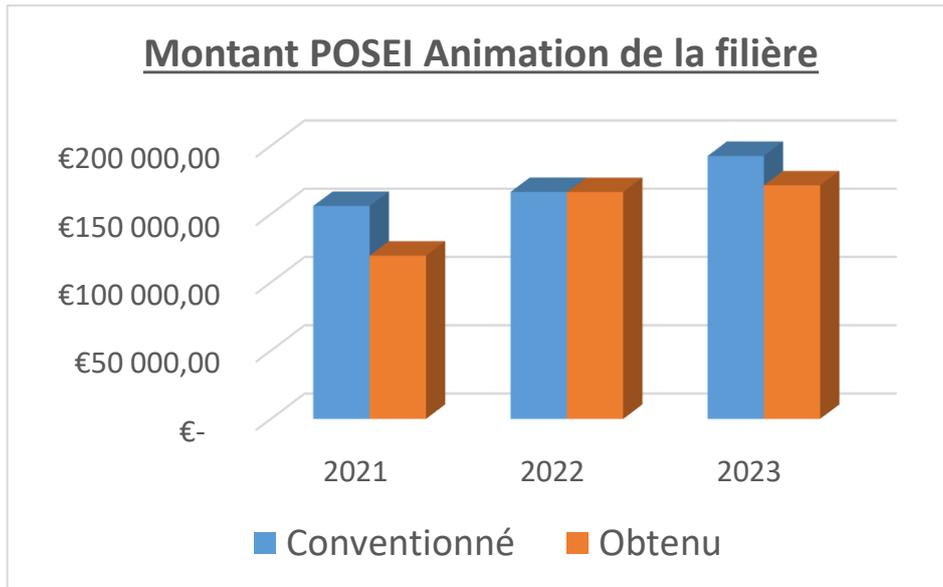
- P. DEGRAS à hauteur de 210 jours/218 jours de travail, soit 96% du salaire du Secrétaire général,
- N. LAURENT à hauteur de 145 jours/180 jours de travail, soit 80% du salaire de l'Assistante de gestion.

Les travaux liés à la gestion, la gouvernance et le fonctionnement des instances de l'AMIV, ainsi que la tenue de la comptabilité, sont hors convention.

Nous soulignons également que d'après les fiches de paie, les salariés sont payés en forfait heure (151,67 heures / mois) alors que les demandes de paiement sont calculées en forfait jour. Il est souhaitable que la formalisation des livrables soit établie en cohérence avec le contrat de travail des salariés.

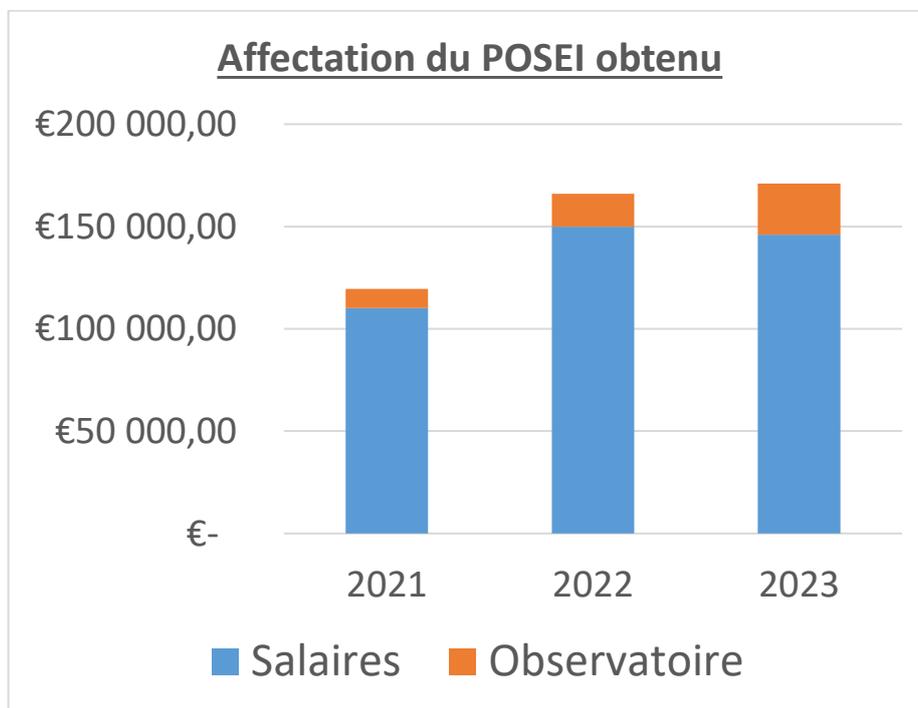
### 4.6.3 Utilisation du POSEI par l'AMIV entre 2021 et 2023

Le montant du POSEI 2021 obtenu par l'AMIV s'élève à 119 507 €, à la suite d'une perte de 36 390 € relative à la partie animation interprofessionnelle. Une minoration de l'aide de 20% a été effectuée par l'ODEADOM compte-tenu d'un défaut de participation aux réunions de plus de 80% des bénéficiaires (12 au total) de la mesure 5 du POSEI, et d'une action jugée non éligible : Pilotage des actions horizontales - Village de la viande.

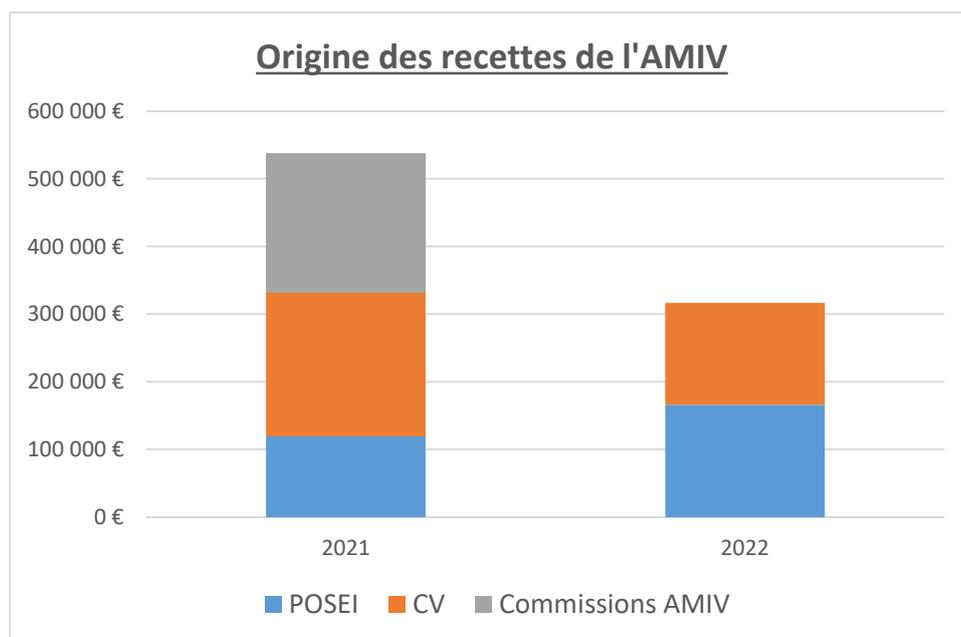


Le montant 2022 s'élève à 166 100 € et honore le montant conventionné, ce qui a couvert cette année-là 60,8% du fonctionnement de l'AMIV.

Pour 2023, sur la base de la demande de paiement, l'AMIV devrait accuser une perte de 21 540 € : Observatoire (prestations moins élevées que prévues) et *Action B2 - Promotion générique* non réalisée. Le montant des frais de personnel couverts par la convention POSEI augmente sensiblement entre 2022 et 2023. L'Observatoire des viandes se développe progressivement.



Les subventions POSEI ont un poids important dans les recettes annuelles de l'AMIV, dans un contexte de cotisations volontaires tendues.



*Recettes 2021 : 538 312 € / Recettes 2022 : 316 734 €*

## **4.7 Etude financière et comptable de l'AMIV**

### **4.7.1 Rappels**

L'AMIV a une comptabilité associative. Elle a l'obligation de certifier ses comptes avant le 30 juin de chaque année suivant l'exercice à clôturer.

L'AMIV possède un Expert-comptable et un Commissaire aux comptes, absent lors de l'AGO de 2023 (exercice 2022).

Pour rappel les missions des deux entités :

#### ➤ L'Expert-Comptable

- Présente les comptes annuels et effectue la révision comptable.
- Effectue avec le Secrétaire général le tableau de trésorerie, les budgets prévisionnels.

L'Expert-comptable peut prodiguer des conseils sur les décisions stratégiques de la structure.

L'Expert-comptable remet les comptes de l'exercice approuvés.

#### ➤ Le Commissaire aux comptes

- Contrôle les stocks, les marges, les procédures de la structure.
- Vérifie les différentes conventions.
- Atteste de la sincérité des comptes en adéquation avec les documents transmis par la structure.

Le Commissaire aux comptes remet à la structure la lettre d'affirmation, le rapport de CAC et le rapport spécial du CAC.

## 4.7.2 Éléments de comptabilité analytique

Depuis 2011, les comptes de l'AMIV ont varié en termes de méthodologie et de présentation. Cette variation a été un frein à une interprétation efficace des comptes sur une dizaine d'années.

### ➤ Le Compte de résultat

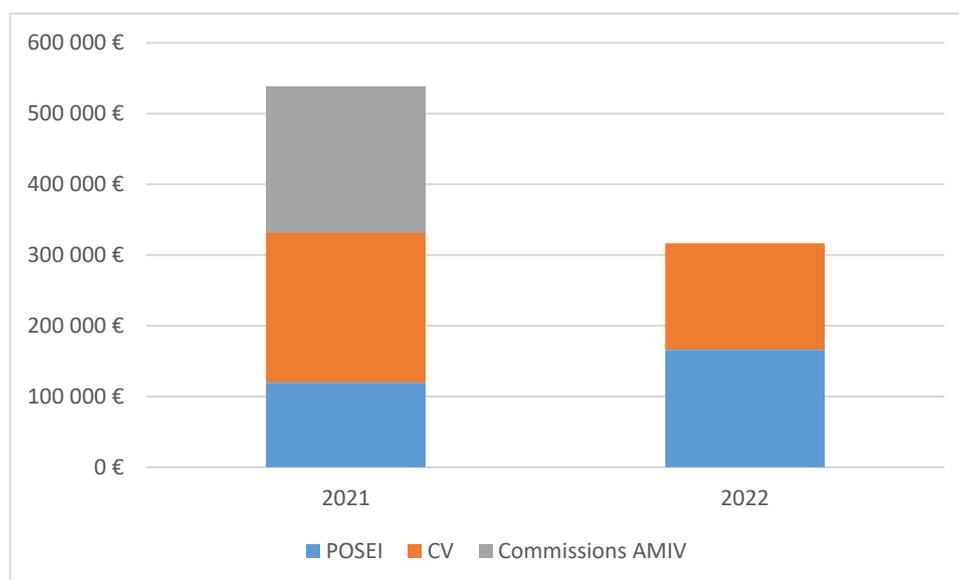
Comme indiqué précédemment, les recettes de l'AMIV sont constituées principalement de deux postes :

- le POSEI,
- les cotisations volontaires.

En 2011, les recettes de l'AMIV représentaient plus de 1,1 M € alors qu'en 2022, les recettes de l'AMIV représentaient 316 000 €.

Nous pouvons donc noter une diminution de 71 % des recettes de l'AMIV en 10 ans.

Dans les recettes de l'AMIV en 2022, le POSEI représente plus de 50 % et les cotisations volontaires représentent un peu moins de 50 %.



Le chiffre d'affaires de l'AMIV a diminué de 41 % passant de 538 312 € en 2021 à 316 734 € en 2022.

Les produits d'exploitation représentent en 2021 613 832 € contre 316 734 € en 2022, soit une variation de 297 098 €.

On peut noter en 2021 deux postes significatifs :

- les commissions AMIV pour un montant de 206 000 € (compte 708),
- les produits de gestion divers pour un montant de 48 000 €.

Ces postes ne sont pas présents en 2022.

Les charges de personnel ont diminué de 11 % passant de 207 918 € en 2011 à 185 242 € en 2022. Les charges de personnel ont été maîtrisées ces dernières années.

Les autres charges et charges externes diminuent de 86 % passant de 507 692 € en 2011 à 70 788 € en 2022.

Les charges d'exploitation en 2021 représentent 838 769 € contre 273 237 € en 2022, soit une variation de 565 532 €. On y retrouve les commissions AMIV dans le compte 628 pour le même montant de 206 000 €.

Un autre poste important est celui de la provision pour créances douteuses de 337 000 €. On peut noter qu'aucune provision complémentaire n'a été effectuée en 2022 malgré les comptes 411 et 467 qui ne varient pas voire augmentent, notamment par rapport au POSEI 713 000 €.

Par ailleurs, nous pouvons souligner une variation irrégulière et aléatoire des charges exceptionnelles. Elles sont de 311 174 € en 2021 et 1 873 € en 2022. Cela entraîne un résultat exceptionnel de - 178 000 € en 2021.

Le résultat de l'exercice 2021, de - 400 537 €, a détérioré les capitaux propres de l'AMIV passant de 435 682 € en 2011 à 93 446 € en 2021. Il est de 46 375 € en 2022.

### ➤ Le Bilan de l'AMIV

Les créances clients augmentent de 30 % passant de 533 810 € en 2011 à 695 225 € en 2022.

Les autres créances ont diminué de 75,4 % passant de 3 422 730 € en 2011 à 841 644 € en 2022.

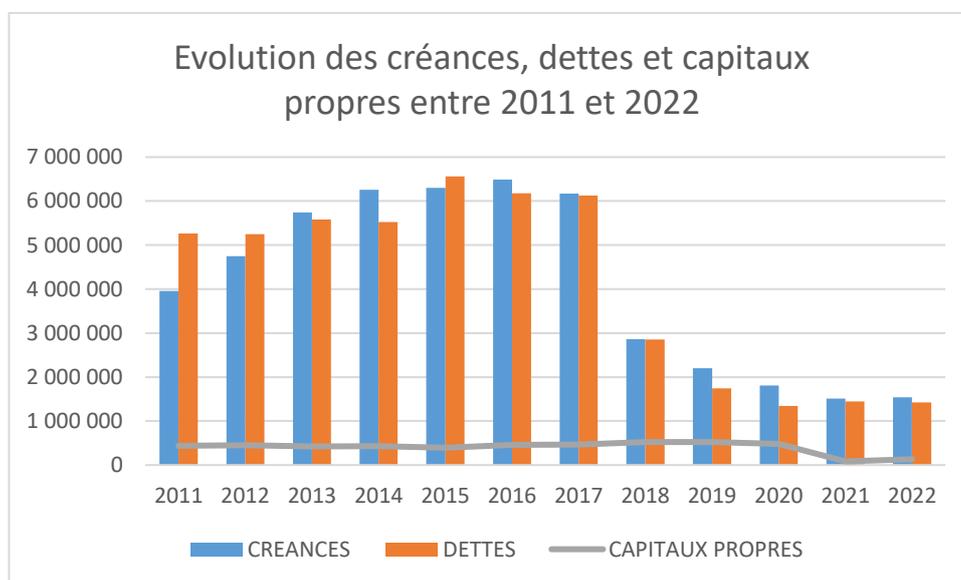
Les dettes fournisseurs augmentent de 68,6 % passant de 736 257 € en 2011 à 1 241 650 € en 2022.

Les autres dettes diminuent de 96 % passant de 4 524 494 € en 2011 à 185 711 € en 2022.

On peut noter que les autres créances et les autres dettes diminuent depuis que l'AMIV ne gère plus le POSEI pour les coopératives agricoles.

L'AMIV devra recouvrer les créances clients afin d'apurer une partie des dettes fournisseurs.

Les capitaux propres de l'AMIV ont diminué de 70 % de 2011 à 2022.



### ➤ Remarques générales

Les observations des documents comptables amènent à plusieurs observations :

- Une difficulté d'interprétation des chiffres par rapport aux différentes présentations des comptes.

✓ A ce sujet, nous avons posé les questions suivantes à l'expert-comptable :

**Commission AMIV 708/628 :**

**- à quoi correspondent ces commissions ?**

**- aucune commission n'apparaît en 2022 : s'agit-il d'un changement de traitement comptable, ou ces commissions sont-elles de 0 en 2022 ?**

Réponse : Les commissions revenant à l'AMIV (comptes 708 Amiv structure /628 dans les COGES) sont calculées au prorata des volumes collectés par les comités de gestion.

Compte tenu de l'affaiblissement du système de cotisations volontaires, il y a eu une décision en conseil d'administration (validée en AG en 4<sup>ème</sup> résolution) de non-affectation sur l'exercice 2022 des cotisations volontaires collectées par les COGES, et ce, au profit de l'AMIV structure afin de renforcer sa situation nette comptable.

**Comment justifier la variation du résultat exceptionnel de 178000€ ? Car le montant et les variations sont très aléatoires et non systématiques d'une année sur l'autre.**

Réponse : Sur 2021, des régularisations par le CAC sur les actions 2019 et 2020 ont été constatées suite aux ajustements des créances douteuses antérieures, d'où l'importance du poste 6720000 et 772000 sur cet exercice au niveau des COGE et de l'AMIV structure.

**A quoi correspondent les produits de gestion divers (pour 470000€ en 2021) ?**

Réponse : Les produits de gestion courantes de 47 703.64€ englobent principalement les ajustements effectués par le précédent CAC sur 2021, notamment sur le COGELAIT compte tenue des provisions pour dépréciations constatées sur la créance SAPY pour un montant de 47 700.97€.

Cela ayant généré dans une même proportion l'annulation à la fois :

- des actions antérieurement constatées de 35 517.86€
- de la quote-part de commissions rattachées de 12 183.11€

- Un chiffre d'affaires de l'AMIV en diminution depuis plusieurs années, basé exclusivement sur le POSEI et les cotisations volontaires et, par conséquent, le risque lié aux cotisations des distributeurs et producteurs. En effet, les cotisations volontaires ont diminué de 78% de 2012 à 2022 passant de 685 011,19 € à 150 634 €.
- Des créances clients de membres de l'AMIV qui ne sont pas recouvrées.

✓ A ce sujet, nous avons posé la question suivante à l'expert-comptable :

**337000€ de provisions pour créances douteuses en 2021, mais aucune provision complémentaire en 2022 : est-ce cohérent car les comptes 411 et 467 ne varient pas, voire augmentent (notamment avec POSEI de 713000€) ?**

Réponse : Toutes les créances litigieuses ont été dépréciées sur la période allant de 2019 à 2021.

En 2022 : les instances de l'AMIV n'ont pas retenu de créances litigieuses à déprécier, d'où l'absence de provision.

Concernant des comptes 467, il s'agit essentiellement de membres de l'association dont du caractère irrécouvrable n'est pas avéré par les instances.

Toutefois, certains comptes ont fait l'objet d'une dépréciation complète ou partielle.

Concernant le compte 468740 de 713k€ sur 2022 : voir la réponse

- Des capitaux propres détériorés.

- Une créance POSEI de plus de 713 000 € qui n'a pas été provisionnée et, par conséquent, peut détériorer les capitaux propres qui seront négatifs. Cette situation peut entraîner un risque de continuité d'exploitation. Par ailleurs, une procédure d'alerte avait été formulée dans le rapport du CAC pour l'exercice 2020.

Extrait :

"Dans notre rapport du 17 mai 2021 relatif à l'exercice 2020, nous avons formulé une réserve en raison d'une insuffisance de justification d'une créance relative aux fonds POSEI. A l'actif du bilan au 31 décembre 2021 figure toujours une créance de 709 148€ relative aux fonds POSEI qui est toujours en cours d'analyse et de justification. A la clôture de l'exercice, il subsiste un montant de 390 046 € composant ce solde et qui n'a pu être justifié. Eu égard à cette situation nous ne sommes pas en mesure d'évaluer l'incidence sur les comptes de l'AMIV de cette justification".

Il est à noter que 2017 est le dernier exercice géré par le POSEI Elevage.

- ✓ A ce sujet, nous avons posé la question suivante à l'expert-comptable :

***700000€ de subventions POSEI à recevoir : seront-elles réellement reçues ? Elles ne sont pas provisionnées, de ce fait, si elles ne sont pas reçues, il y a un risque sérieux de continuité d'activité.***

Réponse : Non le compte 468740 cité n'est pas constitué de subvention POSEI à recevoir. Ce compte enregistrait les versements des avances et des aides aux bénéficiaires jusqu'à l'exercice 2017(dernière de gestion du POSEI), avec des opérations de solde POSEI se poursuivant jusqu'en 2019.

Une analyse de ce compte est en cours afin de procéder aux régularisations nécessaires.

L'objectif étant de conserver uniquement les opérations suivantes :

- crédit d'avances bancaires sur animation gestion et remboursement
- aides reçues de l'ODEADOM

- Les créances et les dettes de l'ensemble des membres ne sont pas totalement justifiées notamment s'il n'y a pas de réciprocité avec les comptabilités des membres.

- ✓ A ce sujet, nous avons posé la question suivante à l'expert-comptable :

***La circularisation des comptes est-elle effectuée (notamment au niveau des membres) afin de valider la réciprocité des comptes et donc de les justifier ?***

Réponse : La circularisation a été faite pour l'intégralité des membres de l'association. La réciprocité des comptes a été validé pour la majorité des membres.

Par ailleurs, le fait que, ces dernières années, la comptabilité de l'AMIV soit validée après le 30 juin de l'année N+1, ne permet pas un pilotage efficace de la structure. En effet, ce sont des indicateurs indispensables à la bonne gestion d'une structure.

Le rapport du CAC est toujours en attente pour les comptes 2022.

## 5 Diagnostic fonctionnel et financier de l'AMIV, établi sur la base des critères de reconnaissance d'une OIR

Les interprofessions agricoles et agro-alimentaires sont régies par un ensemble de textes au plan national et au plan européen.

Nous nous sommes appuyés principalement sur les textes suivants :

- Instruction conjointe pour la reconnaissance des organisations interprofessionnelles agricoles et le contrôle du respect par les organisations interprofessionnelles des conditions liées à leur reconnaissance ;
- Dispositions générales (**Article L632-1 à L632-12** du Code rural).

Des conditions spécifiques sont mentionnées pour les DOM :

### **Les DOM, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon**

- l'article L. 691-5 du CRPM prévoit que chaque DOM constitue une zone de production au sens de l'article L. 632-1 et instaure une dérogation pour les DOM à la règle d'une seule interprofession reconnue par produit ou groupe de produits.
- l'article L. 691-6 du CRPM demande aux préfets des 5 DOM d'inciter les organisations professionnelles à ouvrir des négociations pour constituer une ou plusieurs organisations interprofessionnelles.

Un mémo sur la réglementation qui s'applique aux Organisations interprofessionnelles reconnues est présenté en **Annexe 3**.

### 5.1 Fonctionnement et gouvernance

La réglementation impose les critères ci-dessous :

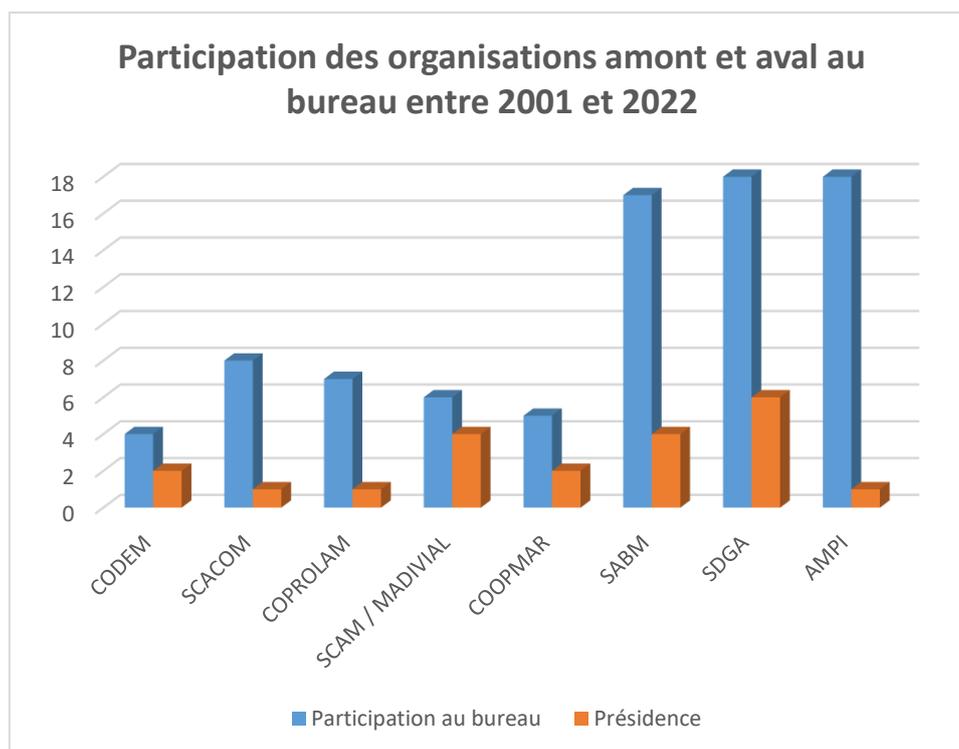
- la conformité des statuts à la loi,
- les statuts doivent prévoir une instance de conciliation et d'arbitrage.

Extraits de la réglementation :

L'article 157 §1 de l'OCM précise que les organisations interprofessionnelles doivent être constituées de représentants des activités économiques liées à la production et à au moins une des étapes suivantes : la transformation ou la commercialisation y compris la distribution, et à l'initiative de la totalité ou d'une partie des organisations ou associations qui les composent.

Les statuts de l'AMIV ont été révisés en 2018 sous le contrôle de l'Autorité de la concurrence. Ils sont conformes à la réglementation en tout point.

Concernant la gouvernance, les statuts ont été mis à jour à plusieurs reprises, modifiant la définition de la gouvernance et du bureau de la structure (tantôt composé de 3 membres de l'aval contre 1 de l'amont, tantôt paritaire).



## 5.2 Représentativité des familles

La réglementation impose les critères ci-dessous :

- représentativité au regard de ses membres pour tous les secteurs d'activité couverts, soit 50% des opérateurs ou leur CA ;
- constituées des représentants des activités économiques liées à la production et à au moins une des étapes suivantes : transformation ou commercialisation/distribution.

Extraits de la réglementation :

La représentativité est appréciée sur la base des activités économiques concernées, en tenant compte de la structuration économique de la filière.

Aussi, en l'absence de cadre réglementaire plus précis, une représentativité démontrée de plus de 50 % pour chacune des activités économiques couvertes peut être un bon indicateur de la représentativité de l'interprofession, à apprécier dans tous les cas au regard de l'ensemble des éléments transmis et au regard de l'état de la structuration des filières dans les territoires ultramarins. Lorsque des organisations syndicales d'exploitants agricoles sont membres de l'interprofession et en l'absence de données sur les volumes produits par les adhérents à ces syndicats, il est possible de s'appuyer sur les résultats des dernières élections aux Chambres d'agriculture en vérifiant d'éventuelles disparités significatives par département, en lien avec la répartition géographique de la production concernée.

Dans tous les cas, il convient d'apprécier la représentativité pour chacun des stades (notamment des activités économiques de production, transformation ou commercialisation y compris la distribution) en prenant en compte les organisations présentes dans l'organisation interprofessionnelle, au regard de la structure économique de la filière concernée.

Les statuts prévoient une représentativité des familles suivantes au sein de l'AMIV :

A la date des présents statuts, les membres actifs sont les suivants :

**A. La production**

- Bovins – Viande : CODEM (Coopérative des Eleveurs de MARTINIQUE)
- Bovins – Lait : Coopérative MADIVIAL (section des producteurs de lait)
  
- Ovins – Caprins : SCACOM (Société Coopérative Agricole des Eleveurs de Caprins et d'ovins de MARTINIQUE)
- Porcins : COOPMAR (Coopérative des Eleveurs de Porcs de MARTINIQUE) Coopérative MADIVIAL (section porc)
- Volailles : Coopérative MADIVIAL (section volailles)
- Lapins : Coopérative MADIVIAL (section lapins)

**B. L'abattage et la transformation**

- L'AMPI Association Martiniquaise pour la Promotion de l'Industrie - section abattage
- L'AMPI Association Martiniquaise pour la Promotion de l'Industrie - section transformation

**C. Le commerce et la distribution**

- Le SDGA (Syndicat de la Distribution et des Grossistes Alimentaires)
- Le SABM (Syndicat des Artisans Bouchers de la Martinique)

Les chiffres de la production totale transmis par le SISEP (Service de l'information statistique, économique et prospective) de la DAAF MARTINIQUE, et de la production des adhérents, transmis par l'AMIV (données provenant des organisations de producteurs) ont permis de vérifier le respect des exigences réglementaires pour chaque famille de membre en 2022 (production annuelle en tonnes) :

	Production totale	Production adhérents OIR	Représentativité
<b>PRODUCTION</b>			
Bovin viande	719	301	42%
Bovin lait	105	66	63%
Ovins caprins	34	11	32%
Porcins	1403	1117	80%
Volailles	1942	1509	78%
Lapins	9	9	100%
<b>TOTAL AMIV</b>	<b>4212</b>	<b>3013</b>	<b>72%</b>
<b>ABATTAGE ET TRANSFORMATION</b>			
AMPI section abattage	Pas d'adhérent		
AMPI section transformation	Pas d'adhérent		
<b>COMMERCE ET DISTRIBUTION</b>			
SDGA	Pas de données		
SABM	Pas de données		

En effet, la réglementation indique que :

Si une organisation interprofessionnelle doit représenter, en vertu du c) du §1 de l'article 158 de l'OCM, une part significative des activités économiques concernées au stade de la production et à au moins une des étapes suivantes y compris la distribution, il n'est pas nécessaire que les organisations professionnelles qui la constituent soient elles-mêmes les plus représentatives<sup>4</sup> du maillon qu'elles représentent.

Dans tous les cas, il convient d'apprécier la représentativité pour chacun des stades (notamment des activités économiques de production, transformation ou commercialisation y compris la distribution) en prenant en compte les organisations présentes dans l'organisation interprofessionnelle, au regard de la structure économique de la filière concernée.

De ce fait, pour la section production, l'AMIV représente 72% de la production. Il conviendrait de demander au SDGA et au SABM les chiffres de leur secteur respectifs afin de pouvoir évaluer la représentativité de la famille « Commerce et distribution ». Il semble d'ores et déjà que l'interprofession ait une représentativité élevée pour ce secteur, compte tenu du fait que le SDGA regroupe les 4 groupes de distribution les plus importants de l'île.

### 5.3 Concertations intra et inter familles

Extraits de la réglementation :

L'article L. 632-1 du CRPM prévoit la possibilité pour les organisations professionnelles constituant l'organisation interprofessionnelle de se regrouper en collèges représentant les différents stades de la filière considérée et de créer en leur sein des sections spécialisées pour un ou plusieurs produits.

Les statuts de l'organisation interprofessionnelle identifient alors la ou les section(s) spécialisée(s) avec la liste du ou des produit(s) de leur compétence.

Les concertations intra-familles se déroulent au sein des Comités de gestion, comme stipulé dans les documents juridiques de l'AMIV :

#### **Article 21: COMITÉS DE GESTION (sections)**

**IL est institué, dans les conditions définies au règlement intérieur, un comité de gestion par produit de la compétence de l'association:**

- Bovins/Viande ;
- Caprins/Ovins ;
- Porc ;
- Lait ;
- Volailles ;
- Lapin.

Les comités de gestion constituent les sections de l'association. Ils sont seuls compétents, sous réserve du contrôle restreint assuré par le conseil d'administration, pour délibérer des questions afférentes au produit dont ils ont la charge. Ils constituent le lieu de délibération et de validation des accords interprofessionnels relatifs à ces produits.

Chaque comité est composé des délégués des membres actifs intéressés par le produit concerné, répartis en trois collèges : Production, Transformation et Commercialisation/Distribution. Il est présidé par un délégué du collège Production.

*Extrait Statuts*

Le comité de gestion se réunit au siège social de l'Association ou dans tout autre lieu, aussi souvent que l'intérêt de l'Association l'exige et au moins une fois par trimestre, sur la convocation du président ou, en cas d'empêchement, sur celle du secrétaire. Il doit être convoqué toutes les fois que le tiers de ses membres en fait la demande. Si la demande est restée sans suite, ses auteurs peuvent procéder eux-mêmes à la convocation, en indiquant l'ordre du jour de la séance.

*Extrait Règlement intérieur*

Les concertations inter familles se déroulent lors des Conférences des Présidents :

**Article 22: CONFÉRENCE DES PRÉSIDENTS**

**Les présidents des comités de gestion se réunissent au moins deux fois par an pour s'informer des travaux effectués dans ces comités et débattre des sujets communs.**

Si l'on tient compte des autres moments d'échanges, que sont les Assemblées générales et les Conseils d'administration, le calendrier des rencontres est le suivant :

		AGO	AGE	CA	Conférence des Présidents	COGEVI	COGEPORC	COGECAP	COGEVOL	COGELAIT	COGELAP		
<b>Trimestre 1</b>	Janvier	Cloture comptes N-1 - validation budget N et montant cotisations	Si modification statutaire ou demande d'adhésion	n°1	n°1	n°1	n°1	n°1	n°1	n°1	n°1		
	Février												
	Mars												
<b>Trimestre 2</b>	Avril			n°2		n°2	n°2	n°2	n°2	n°2	n°2	n°2	n°2
	Mai												
	Juin												
<b>Trimestre 3</b>	Juillet	n°3	n°3	n°3	n°3	n°3	n°3	n°3	n°3	n°3			
	Aout												
	Septembre												
<b>Trimestre 4</b>	Octobre	n°4	n°4	n°4	n°4	n°4	n°4	n°4	n°4	n°4			
	Novembre												
<b>Documents à produire</b>		1 PV	1 PV	4 PV		4 PV	4 PV	4 PV	4 PV	4 PV	4 PV		

Dans les faits, les Conseils d'administration de l'AMIV se tiennent régulièrement et au gré de l'actualité de l'interprofession.

Cependant, la tenue des Conférences des Présidents ne se fait pas, et les Comités de gestion redémarrent après 2 années sans presque aucune activité (période de la COVID) :

## Tenue des Comités de gestion

	2019	2020	2021	2022	2023
COGEVI	3	2	0	2	1
COGECAP	0	1	0	0	0
COGEPORC	1	2	0	0	1
COGEVOL / COGELAP	1	2	0	0	1

## 5.4 Dynamiques et enjeux communs

Le Code Rural et de la Pêche Maritime énonce les objectifs que peuvent poursuivre les interprofessions, à savoir :

- 1° Favoriser l'adaptation de l'offre à la demande, suivre les comportements et les besoins des consommateurs, améliorer la connaissance du secteur concerné et contribuer à la gestion des marchés, par une meilleure adaptation des produits aux plans quantitatif et qualitatif et par leur promotion ;
- 2° Développer les démarches contractuelles au sein des filières concernées ;
- 3° Renforcer la sécurité alimentaire et la sécurité sanitaire des aliments, en particulier par la traçabilité des produits ;
- 4° Favoriser l'innovation et les programmes de recherche appliquée, d'expérimentation et de développement, y compris en réalisant des investissements dans le cadre de ces programmes ;
- 5° Maintenir et développer le potentiel économique du secteur et concourir à la valorisation alimentaire et non alimentaire des produits ;
- 6° Développer sur les marchés intérieurs et extérieurs l'information et la promotion relatives aux produits et filières concernés ;
- 7° Favoriser les démarches collectives visant à prévenir et à gérer les risques et aléas liés à la production, à la transformation, à la commercialisation et à la distribution des produits agricoles et alimentaires, notamment les aléas et risques sanitaires, phytosanitaires et environnementaux ;
- 8° Œuvrer en faveur de la qualité des produits, notamment par l'élaboration et la mise en œuvre de normes techniques, de disciplines de qualité, de règles de définition, de conditionnement, de transport, de présentation et de contrôle, si nécessaire jusqu'au stade de la vente au détail des produits.

L'objet de l'AMIV est présenté dans les statuts comme suit :

**Elle propose à la fois de favoriser le développement de la production locale de viande et de lait et de toutes productions animales propres à la consommation, et d'assurer un approvisionnement correct du territoire martiniquais par la mise en œuvre d'actions communes conformes à l'intérêt général, compatibles avec les règles de l'Union européenne et le droit français de la concurrence, notamment :**

- (i) **en participant, avec les autorités nationales compétentes, à l'élaboration et à l'exécution des programmes globaux de soutien des activités de production, de transformation et de commercialisation des produits locaux dans les secteurs de l'élevage et des produits laitiers, prévus dans les programmes d'aides publiques, notamment le POSEI ;**
- (ii) **en facilitant la mise en commun des informations dont disposent ses membres actifs sur la situation économique des secteurs de sa compétence ;**
- (iii) **en faisant adopter et respecter par ses membres actifs toutes les mesures qui doivent être mises en place sur le plan sanitaire, de l'identification des animaux et des viandes, du**

**paiement à la qualité et de la connaissance des marchés en application des dispositions légales et réglementaires ;**

- (iv) en assurant la promotion de la consommation de la viande, et de produits laitiers et de toutes productions animales propres à la consommation par des campagnes d'information et de publicité ;**
- (v) en définissant et favorisant l'organisation et l'harmonisation des pratiques relationnelles et les démarches contractuelles entre ses membres actifs ;**
- (vi) en contribuant à la maîtrise, à la transparence et à la gestion des marchés pour une meilleure adaptation des produits aux plans qualitatif et quantitatif et par leur promotion ;**
- (vii) en renforçant la sécurité alimentaire en particulier par la traçabilité des produits dans l'intérêt des utilisateurs et des consommateurs.**

L'énumération des champs d'action possibles de l'AMIV est donc en accord avec les objectifs proposés par le CRPM.

Les lectures et échanges avec les membres et salariés ont permis de mettre en avant les actions menées par l'interprofession au cours des dernières années. Les actions répertoriées sont des actions menées soit dans le cadre de la convention POSEI, soit directement par les Comités de pilotage, ou dans certains cas, par la participation active de l'interprofession (au sein de comités de pilotage notamment) à leur mise en place :

- la mise en place de l'Observatoire des marchés, et notamment du site lechodesviandes-martinique.com, donnant l'accès depuis 2020 aux indicateurs et actualités de la filière ;
- le Village de la viande, permettant la promotion de la viande par les bouchers, qui a été relancé en 2024 sous une autre forme ;
- le CQP boucher, action de formation qui a été réalisée en 2012 ;
- la rédaction des cahiers des charges logo RUP adaptés aux différentes filières, détenus par la majorité des adhérents ;
- la mise en place d'accords sur la loi EGAlim, effective pour la famille bovin-viande, et en cours pour les familles porcins et volaille ;
- la participation de l'AMIV au comité de pilotage de la marque « Cœur Martinique Produit péyi ».

Ces actions ont été modélisées dans le tableau ci-après :

## Objectifs proposés par le CRPM

	Missions bien assumées	Réussites partielles	Essais	Intentions sans action	Ni intention ni action
<b>Connaissance du marché (Offre / Demande)</b>					
Favoriser l'adaptation de l'offre à la demande					
Suivre les comportements et les besoins des consommateurs					
Améliorer la connaissance du secteur concerné	Observatoire des marchés				
Contribuer à la gestion des marchés, par une meilleure adaptation des produits aux plans quantitatif et qualitatif et par leur promotion		Village de la viande			
<b>Amélioration de la mise en marché des produits</b>					
Maintenir et développer le potentiel économique du secteur					
Concourir à la valorisation alimentaire et non alimentaire des produits			CQP boucher		
<b>Amélioration de la qualité des produits</b>					
Œuvrer en faveur de la qualité des produits, notamment par l'élaboration et la mise en œuvre de normes techniques, de disciplines de qualité, de règles de définition, de conditionnement, de transport, de présentation et de contrôle, si nécessaire jusqu'au stade de la vente au détail des produits		LOGORUP	Code des bonnes pratiques		
<b>Contractualisation</b>					
Développer les démarches contractuelles au sein des filières concernées		EGAlim COGEVI Accords de 2019			
<b>Compétitivité et innovation</b>					
Favoriser l'innovation et les programmes de recherche appliquée, d'expérimentation et de développement, y compris en réalisant des investissements dans le cadre de ces programmes					
<b>Préservation - élargissement des découchés / Communication - promotion</b>					
Développer sur les marchés intérieurs et extérieurs l'information et la promotion relatives aux produits et filières concernés		Cœur Martinique			
<b>Demandes sociétales / Environnement</b>					
Renforcer la sécurité alimentaire et la sécurité sanitaire des aliments, en particulier par la traçabilité des produits					
Favoriser les démarches collectives visant à prévenir et à gérer les risques et aléas liés à la production, à la transformation, à la commercialisation et à la distribution des produits agricoles et alimentaires, notamment les aléas et risques sanitaires, phytosanitaires et environnementaux					

## 5.5 Accords interprofessionnels et contractualisation

La réglementation permet aux organisations interprofessionnelles reconnues de mettre en place des accords interprofessionnels et contrats entre leurs membres :

Les organisations interprofessionnelles reconnues peuvent être consultées sur les orientations et les mesures des politiques de filière les concernant.

Elles peuvent définir, dans le cadre d'accords interprofessionnels, des contrats types, dont elles peuvent demander l'extension à l'autorité administrative, intégrant des modèles de rédaction, notamment des clauses énumérées aux III et IV de l'article L. 631-24 et, le cas échéant, de la clause prévue à l'article L. 441-8 du code de commerce, ainsi que des clauses relatives à des mesures de régulation des volumes dans le but d'adapter l'offre à la demande. Elles peuvent également, dans le cadre de ces accords, prévoir les modalités de suivi des contrats exécutés en application des contrats types et établir des guides de bonnes pratiques contractuelles qui ne peuvent pas faire l'objet d'une extension.

Conformément à la réglementation, l'AMIV s'est dotée de la possibilité de mettre en place des accords interprofessionnels : l'**Article 5** des statuts détaille la mise en place de ces accords :

### **Article 5 : ACCORDS INTERPROFESSIONNELS**

**Pour pouvoir être présentés à l'extension, les accords interprofessionnels doivent être adoptés à l'unanimité des collèges constituant l'interprofession. Pour les activités listées au règlement intérieur, l'unanimité pourra ne s'appliquer qu'aux professions concernées par l'accord. Pour les autres activités, les accords ne concernant qu'une partie des professions représentées pourront n'être adoptés que par ces seules professions, à condition qu'aucune autre profession ne s'y oppose.**

**Lorsqu'ils sont spécifiques à un produit, les accords interprofessionnels sont validés au sein du comité de gestion compétent pour ce produit. S'ils concernent deux ou plusieurs produits, ils doivent être validés par chacun des comités de gestion compétents.**

**Les accords interprofessionnels ainsi validés en comité de gestion sont adoptés, avant mise en œuvre ou présentation à l'extension, par le conseil d'administration qui ne peut les remettre en cause qu'en cas de non-conformité de leurs dispositions avec l'intérêt commun des membres actifs de l'organisation ou de non compatibilité avec la législation française ou communautaire.**

Les principaux accords interprofessionnels mis en place sont les accords liés à la loi EGAlim (mis en place en 2022 pour la filière bovin viande).

Un autre accord interprofessionnel a été signé en 2019 entre la distribution et les membres de l'amont, afin de valoriser et d'améliorer la mise en marché des viandes.

## 5.6 Cotisations volontaires

La réglementation n'impose pas de système de cotisations aux OIR :

L'acte de formation d'une interprofession est libre et indépendant des pouvoirs publics. Les organisations professionnelles peuvent se regrouper en interprofession, conclure des accords, comportant des appels à cotisations, sur le mode volontaire, sans intervention des pouvoirs publics.

L'AMIV a décidé dans ses statuts, de se donner la possibilité d'utiliser les ressources suivantes :

**Les ressources de l'association sont constituées :**

- Des cotisations de ses membres actifs, dont le montant est fixé par l'assemblée générale,
- Des dons et legs qu'elle est susceptible de recevoir,
- Des subventions qui pourraient lui être accordées afin d'atteindre les buts qu'elle se propose,
- Des cotisations basées sur la production, l'importation et la commercialisation des produits d'origine animale et d'aliments du bétail, dont le montant et les modalités sont fixées par le conseil d'administration selon les accords interprofessionnels validés par les comités de gestion,
- Des cotisations et pénalités rendues obligatoires par les articles L.632-1 et suivants du code rural,
- Des recettes provenant des différents services que l'association pourrait être amenée à rendre,
- Des intérêts et revenus éventuels de son patrimoine,
- De toutes autres ressources autorisées par les textes législatifs et réglementaires,
- Et plus généralement, de toute somme dont elle pourrait être bénéficiaire à quelque titre que ce soit.

Les principales ressources sont constituées par les cotisations :

- cotisations volontaires des membres mises en place en 2003,
- cotisation annuelle des membres mise en place en 2024,

et l'aide POSEI pour l'animation de la filière.

Les cotisations volontaires, instituées en 2003, concernent l'ensemble des filières et leur assiette porte sur :

- le poids des viandes fraîches, réfrigérées et congelées,
- les quantités d'aliments destinés à la production de la viande locale.

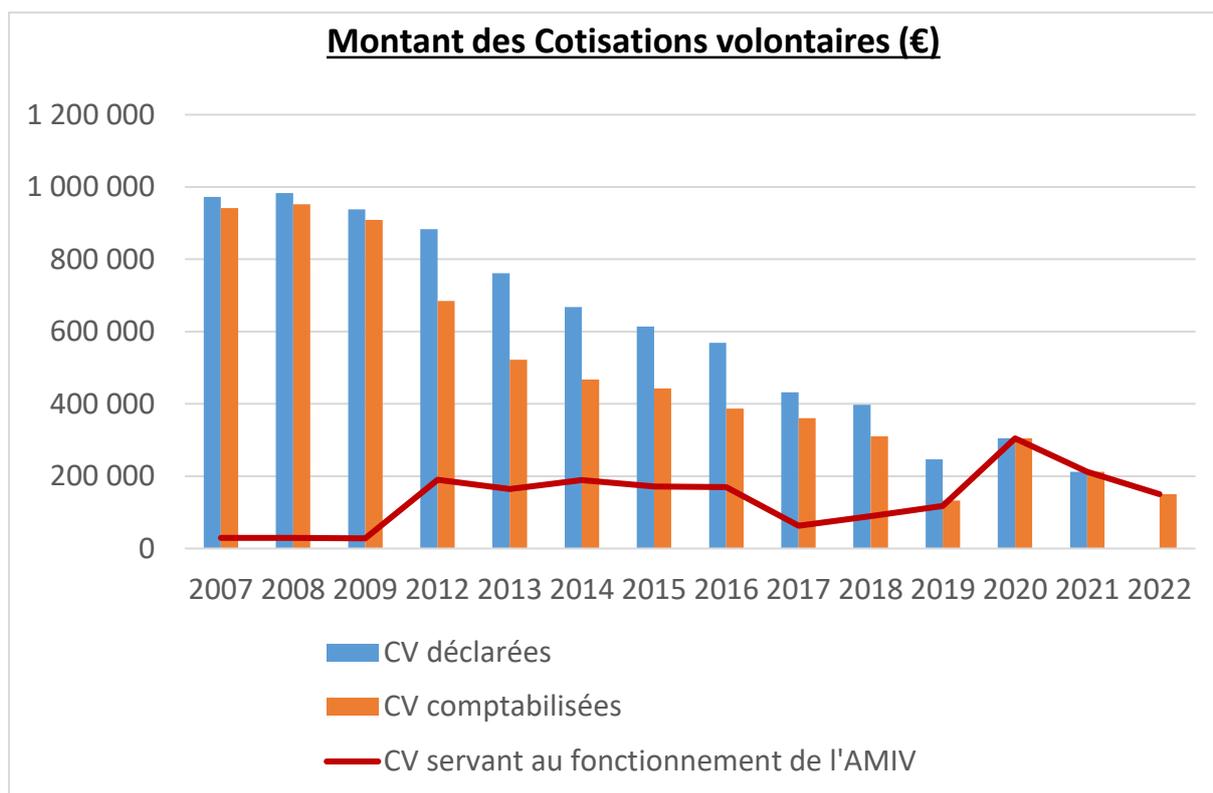
Leur objectif est la création d'un fonds de développement pour chaque filière, géré par le Comité de gestion correspondant. Le Fonds de développement doit permettre :

- d'inciter à la structuration de la filière,
- de contribuer à la pérennisation des moyens collectifs en matière d'organisation de la filière et d'amélioration de la productivité.

De plus, en 2019, une circulaire d'application est mise à jour au sein des comités de gestion et transmise à chaque structure adhérente, afin de repréciser les modalités d'exécution. Cette circulaire est annexée par les nomenclatures douanières permettant de préciser l'assiette des cotisations (pour les transformateurs et distributeurs notamment).

Des bordereaux de déclaration sont transmis mensuellement à ces entreprises. Il s'ensuit une facture correspondant aux quantités déclarées par la structure.

Malgré une procédure claire, le montant des cotisations volontaires est en constante diminution. Ces chiffres ne sont pas en corrélation avec les tendances d'importation de viande.



La diminution constante des cotisations volontaires a eu pour impact principal, à partir de 2020, leur prélèvement en totalité pour le fonctionnement de la structure. Cela a conduit à une absence de budget pour le fonctionnement des comités de gestion, et une démobilisation des acteurs, comme en témoigne la quasi-absence de tenue des comités de gestion à partir de 2021.

## 5.7 Suivi des marchés et promotion des produits

Ci-dessous l'extrait de l'**Article L632-2-1** du CRPM :

Afin d'améliorer la connaissance et la transparence des marchés et de contribuer à une meilleure coordination de la mise sur le marché des produits, les organisations interprofessionnelles peuvent publier des données statistiques agrégées relatives aux coûts de production, aux prix, accompagnées le cas échéant d'indicateurs de prix, aux volumes et à la durée des contrats précédemment conclus, et en réalisant des analyses sur les perspectives d'évolution du marché au niveau régional, national ou international, ainsi que tout élément de nature à éclairer la situation de la filière. Dans le cadre de leurs missions et conformément au règlement (UE) n° 1308/2013 du Parlement européen et du Conseil du 17 décembre 2013 portant organisation commune des marchés des produits agricoles et abrogeant les règlements (CEE) n° 922/72, (CEE) n° 234/79, (CE) n° 1037/2001 et (CE) n° 1234/2007 du Conseil, elles élaborent et publient les indicateurs mentionnés au quinzième alinéa du III de l'article L. 631-24 ainsi rendus publics. La fréquence de diffusion des données statistiques et indicateurs ainsi que leur ancienneté sont adaptées aux spécificités des produits de chaque filière, notamment leur caractère périssable et non stockable. Les organisations interprofessionnelles peuvent formuler des recommandations sur la manière de les prendre en compte pour la détermination, la révision et la renégociation des prix. Conformément à l'article 157 du règlement (UE) n° 1308/2013 du Parlement européen et du Conseil du 17 décembre 2013 portant organisation commune des marchés des produits agricoles et abrogeant les règlements (CEE) n° 922/72, (CEE) n° 234/79, (CE) n° 1037/2001 et (CE) n° 1234/2007 du Conseil, elles peuvent rédiger des clauses types de répartition de la valeur au sens de l'article 172 bis du même règlement.

Afin de satisfaire à la réglementation, l'AMIV a mis en place depuis 2020 lechodesviandes-martinique.com.

Cette plateforme virtuelle est un observatoire des marchés, permettant de répertorier :

- les indicateurs de référence, indispensables pour la mise en place de la loi EGAlim,
- les relevés de prix en grandes et moyennes surface, ainsi que dans les discounters,
- l'actualité de la filière (articles sur l'ensemble des familles).

Le site est actualisé trimestriellement.

## 6 Benchmarking

L'objectif de ce benchmarking est de comparer plusieurs interprofessions au regard des modes de fonctionnement, de la gouvernance, des modalités d'adhésion, des modes de financement, de l'organisation interne, de la représentativité externe, des missions des structures et de leurs moyens humains, techniques et financiers.

### 6.1 Méthodologie

Dans le cadre de cette étude, nous avons en premier lieu souhaité comparer l'AMIV aux autres interprofessions d'élevage basées en outre-mer.

Il nous a ensuite paru intéressant d'élargir les champs d'action (filière végétale, génétique) et le secteur géographique (France hexagonale).

Une prise de contact a d'abord été effectuée par mail afin d'informer les interlocuteurs de l'étude menée sur l'AMIV, et de demander les statuts, règlement intérieur et rapport d'activité aux structures faisant l'objet du benchmarking.

Les échanges se sont ensuite poursuivis par visioconférence pour quatre des six interprofessions enquêtées (interprofession des outremer). Les secrétaires généraux ont ainsi pu nous présenter leur interprofession, leur fonctionnement et leur gouvernance, les actions menées, les réussites obtenues, les difficultés rencontrées, et répondre à nos différentes questions.

La consultation des sites internet, le cas échéant, nous a également apporté des informations complémentaires.

### 6.2 Sélection des OI et associations interprofessionnelles

Notre benchmarking a porté sur des interprofessions situées dans trois régions ultramarines et en France hexagonale.

- la Guadeloupe :
  - o **IGUAVIE** : Interprofession guadeloupéenne de la viande et de l'élevage (+ partie française de Saint Martin) ;
  - o **IGUAFHLOR** : Association interprofessionnelle guadeloupéenne des fruits et légumes et de l'horticulture ;
- la Guyane :
  - o **INTERVIG** : Interprofession élevage et viandes de Guyane ;
- la Réunion :
  - o **ARIBEV** : Association réunionnaise interprofessionnelle du bétail, des viandes et du lait ;
- la France hexagonale :
  - o **INTERBEV** : Association nationale interprofessionnelle du bétail et des viandes ;
  - o **FGE** (France Génétique Elevage) : Interprofession nationale de l'amélioration génétique des ruminants.

## 6.3 Analyse

L'analyse proposée se consacre donc à sept interprofessions (AMIV inclus) ultra-marines et hexagonales, dont le champ d'action porte sur des produits animaux ou végétaux.

Ces comparaisons multicritères serviront de suggestions à intégrer dans les propositions de scénarii, au regard de leur pertinence et répliquabilité dans le cadre de la restructuration de l'interprofession martiniquaise.

### 6.3.1 Tableau descriptif et comparatif des sept structures interprofessionnelles

	AMIV	IGUAVIE	IGUAFHLOR	INTERVIG	ARIBEV	INTERBEV	FGE
<b>Champs d'action</b>	Viande, bétail, lait	Viande et élevage	Fruits, légumes, horticulture	Viande et élevage	Bétail, viandes, lait	Bétail et viandes	Amélioration génétique des ruminants
<b>Siège</b>	Martinique	Guadeloupe	Guadeloupe	Guyane	La Réunion	Paris Bercy	Paris Bercy
<b>OIR</b>	OUI	OUI	NON	OUI	OUI	OUI	OUI
<b>Collèges</b>	- Production - Transformation artisanale - Commerce et distribution	- Production Alimentation du bétail - Abattage et transformation - Boucherie artisanale - Importation et distribution	- Production - Approvisionnement - Agro-transformation - Distribution	- Production - Approvisionnement - Abattage et transformation - Distribution et importation de viandes et autres produits animaux - RHF	- Production - Transformation - Distribution	- Production - Mise en marché - Abattage et transformation - Distribution	- Production - Amélioration génétique
<b>Moyens humains</b>	1 secrétaire général + 1 assistante de gestion	1 secrétaire général + 2 ETP	1 consultant avec son salarié	1 secrétaire général	1 Secrétaire général, 1 chargé de mission, 1 assistant de gestion, 1 comptable, 1 secrétaire	16 ETP national : Direction, Animations de sections, service juridique, communication	1 Direction + 1 assistance de gestion

	AMIV	IGUAVIE	IGUAFHLOR	INTERVIG	ARIBEV	INTERBEV	FGE
<b>Cotisations annuelles forfaitaires</b>	Oui, fixées en AG et revues en CA (150€)	Oui, fixées en AG (200€)	Oui, fixées en AG (5000€)	Oui (100€)	Non	Non	Oui
<b>Cotisations volontaires</b>	Oui, fixées en CA sur proposition des COGE. Établies sur la base des produits d'origine animale et alimentation du bétail produits, importés et commercialisés	Oui, fixées en CA sur proposition des COGE. Établie sur la base des produits d'origine animale et alimentation du bétail produits et commercialisés	Non. Appels à cotisation en fonction des actions décidées en comité	Oui, fixées en CA et basées sur volumes traités par le membre	Oui, fixées en CA sur proposition des COGE. Établie sur la base des produits d'origine animale et alimentation du bétail produits et commercialisés	Oui	Non
<b>Autres ressources</b>	POSEI	COT POSEI	COT (études) POSEI Actions liées à France Relance et Plan ChlordéconelV	POSEI ADEME Collectivités	POSEI	Partenaire régionaux des CRI	

### 6.3.2 Récurrences observées

A la lecture des statuts, nous observons que la gouvernance (tenue des instances et fonctionnement des collèges) repose sur les mêmes fondations :

- assemblée générale extraordinaire en cas de modification statutaire par exemple ;
- assemblée générale ordinaire annuelle pour clôturer les comptes ;
- conseil d'administration avec Bureau composé de :
  - o Président,
  - o Vice-Président,
  - o Trésorier,
  - o Secrétaire ;
- membres du CA élus pour 3 ans, renouvellement au tiers sortant, rééligibles ;
- sections représentant les différents collèges ;
- conférence des présidents.

La comparaison des statuts et règlement intérieurs nous ont également permis d'identifier les points de convergence suivants :

- ces structures sont toutes associations de Loi 1901 ;
- un membre adhérent est admis au collège correspondant à l'activité du plus grand nombre de ses propres membres ;
- les membres adhérents désignent des représentants physiques chargés de les représenter en Assemblée générale, Conseil d'Administration, réunions de section ;
- seuls les membres actifs à jour de leurs cotisations ont une voix délibérative ;
- les membres invités disposent d'une voix consultative ;
- les interprofessions comptent parmi leurs moyens humains un Secrétaire général salarié ou un délégué général prestataire ;
- les représentants d'associations de consommateurs peuvent être invités aux AG et comités de gestion ;
- les cotisations et budget annuels sont fixés en AG ;
- les comités de gestion présentent des comptes liés à leur section ;
- les accords interprofessionnels sont proposés par les sections pour les produits qui les concernent, puis sont votés en AG.

### 6.3.3 Spécificités identifiées

#### ➤ IGUAFHLOR

Le Président doit être issu du collège Production (dans les autres interprofessions, la présidence est tournante entre collèges).

Création d'une commission Communication (budget de 200K€).

#### ➤ ARIBEV

Nomination des Présidents à l'avance.

La DAAF possède 50% des voix dans les comités de gestion, mais cette situation va être régularisée.

La douane et la DEETS participent aux comités de gestion.

Convention signée avec la douane pour avoir accès aux données d'importation

➤ AMIV et IGUAVIE

Règles de déontologie mentionnées dans le RI : devoirs de respect et de confidentialité, de participation et de présence, de fidélité et de réserve.

Notons également que les interprofessions des DROM ont la particularité de jouer un rôle essentiel dans l'animation et la gestion des actions du programme POSEI en matière de structuration des filières.

## **6.4 Evaluation des OI au regard des objectifs proposés par le CRPM**

Nous avons choisi de comparer entre elles et avec l'AMIV les différentes interprofessions étudiées, au regard des objectifs proposés par le CRPM. Le tableau est présenté ci-après.

Nous n'incluons pas ici France Génétique élevage, dont le champ d'action est spécifique.

Les principaux objectifs remplis par les interprofessions présentées sont :

- l'amélioration de la connaissance du secteur,
- l'adaptation des produits au marché et leur promotion,
- la valorisation des produits,
- la mise en place de normes qualitatives,
- un travail d'information sur le marché intérieur principalement.

	Missions bien assumées	Réussites partielles	Essais	Intentions sans action	Ni intention ni actions	
	AMIV	IGUAVIE	IGUAFHLOR	INTERVIG	ARIBEV	INTERBEV
<b>Connaissance du marché (Offre / Demande)</b>						
Favoriser l'adaptation de l'offre à la demande				Projet de création d'une école de bouchers		
Suivre les comportements et les besoins des consommateurs						Analyse de la consommation
Améliorer la connaissance du secteur concerné	Observatoire des marchés	Observatoire en création	Etude sur la capacité d'approvisionnement des agro-transformateurs de produits locaux pour le marché guadeloupéen	Observatoire en création, étude sur valorisation des déchets d'élevage, projets sur alimentation animale	Observatoire des prix	Publication de statistiques hebdomadaires, suivi des marchés, études "où va le boeuf?"
Contribuer à la gestion des marchés, par une meilleure adaptation des produits aux plans quantitatif et qualitatif et par leur promotion	Participation à foire, village de la viande	Actions de valorisation de la production animale locale	Actions de mise en valeur des F&L locaux	Mois de la viande locale	Démarche agro-écologique	Développement export, suivi des marchés en région et au national, participation à de nombreux salons
<b>Amélioration de la mise en marché des produits</b>						
Maintenir et développer le potentiel économique du secteur				Plan de filière établi, développement en restauration collective	Plan d'action compétition responsable, développement de débouchés dans la commande publique et restauration CHR	Développement en RHD, GMS, boucheries-charcuteries
Concourir à la valorisation alimentaire et non alimentaire des produits	CQP boucher	Top Chef local	Top chef local, programme sport et santé	Journées portes ouvertes en élevage	Plan d'action agro-écologique	Conférence durabilité, concours Ovinpiades

	Missions bien assumées	Réussites partielles	Essais	Intentions sans action	Ni intention ni actions	
	AMIV	IGUAME	IGUAFHLOR	INTERVIG	ARIBEV	INTERBEV
<b>Amélioration de la qualité des produits</b>						
Œuvrer en faveur de la qualité des produits, notamment par l'élaboration et la mise en œuvre de normes techniques, de disciplines de qualité, de règles de définition, de conditionnement, de transport, de présentation et de contrôle, si nécessaire jusqu'au stade de la vente au détail des produits	Label RUP	Label RUP, Projet de plateforme logistique et de stockage	Label RUP, Projet de plateforme logistique et de stockage	Label RUP	Label RUP	Accompagnement des SIQO, étude sur qualité nutritionnelle
<b>Contractualisation</b>						
Développer les démarches contractuelles au sein des filières concernées	Accords partiellement conclus	Accords partiellement conclus	Pas d'accords	Projets	Accords partiellement conclus	Etablis en CR
<b>Compétitivité et innovation</b>						
Favoriser l'innovation et les programmes de recherche appliquée, d'expérimentation et de développement, y compris en réalisant des investissements dans le cadre de ces programmes				Projet transfrontalier avec le Brésil		Actionnaire d'APIS-GENE : étude sur précocité sexuelle, dépôt de gras, méthane
<b>Préservation - élargissement des découchés / Communication - promotion</b>						
Développer sur les marchés intérieurs et extérieurs l'information et la promotion relatives aux produits et filières concernés	Charte Coeur Martinique Produit Péyi Village de la viande	Actions de communication	Action avec Corsair, cinéma, écoles, Tour de Guadeloupe, JD, médias	Animations en magasins et sur les marchés, e-salon de l'élevage, exposition éphémère, actions avec collectivités	Plan de communication	Plan de communication établi par filière
<b>Demandes sociétales / Environnement</b>						
Renforcer la sécurité alimentaire et la sécurité sanitaire des aliments, en particulier par la traçabilité des produits			Marque sans chl ordécone	Mise en place de labels		Pacte social
Favoriser les démarches collectives visant à prévenir et à gérer les risques et aléas liés à la production, à la transformation, à la commercialisation et à la distribution des produits agricoles et alimentaires, notamment les aléas et risques sanitaires, phytosanitaires et environnementaux			Marque sans chl ordécone	Etude avec l'ADEME		Traçabilité déforestation, engagements bien-être animal

## 7 Proposition de scenarii

### 7.1 Méthodologie retenue pour l'élaboration des scenarii

#### 7.1.1 Les fondements des scenarii

Le diagnostic a permis d'identifier plusieurs points de blocage et d'amélioration, avec des contraintes et impératifs de mise en place variables. Le benchmarking et notre analyse ont également suggéré de nouveaux fonctionnements et actions à développer, pour renforcer la structure AMIV dans son fonctionnement interne et au sein des filières d'élevage martiniquaises.

Les scenarii proposés visent également à :

- développer le périmètre d'action de l'AMIV,
- renforcer et pérenniser le financement de l'AMIV,
- développer des actions au sein des différentes sections.

Les actions ont été classées en différentes thématiques :

- gouvernance et aspect réglementaire,
- financement,
- stratégie et communication,
- gestion du personnel.

Des modèles liés aux cotisations volontaires ont également fait l'objet de propositions, qui ont été traitées de façon indépendante des scenarii présentés ci-après.

#### 7.1.2 Hiérarchisation des actions à mettre en œuvre

Trois scenarii d'évolution sont proposés dans cette étude.

Au sein de chaque thématique, des priorisations ont été effectuées, afin de répartir les actions à mener entre le court, moyen et long terme.

La mise en œuvre du scénario 2 et du scénario 3 implique d'avoir réalisé le(s) scénario(ii) précédent(s), en amont ou de façon concomitante.

Les délais de mise en place suggérés dépendront de l'avancement effectué par l'AMIV (administrateurs et personnel) et du nombre d'actions qui auront été retenues.

Les scenarii sont proposés comme suit :

- La réalisation du 1<sup>er</sup> scénario est indispensable, car elle permet à l'AMIV de vérifier et mettre à jour si nécessaire les bases de son fonctionnement : il s'agit de la **consolidation du statu quo**.
- Le 2<sup>nd</sup> scénario constitue l'essence même d'une interprofession, à savoir la valorisation et la **promotion des produits des filières** qu'elle représente.
- Le dernier scénario propose une ouverture à l'AMIV sur des projets liés à la **formation et à l'innovation dans les filières animales**.

	<b>SCÉNARIO 1</b> <b>Consolidation du statu quo</b>	<b>SCÉNARIO 2</b> <b>Promotion des filières d'élevage</b>	<b>SCÉNARIO 3</b> <b>Formation et innovation</b>
<b>Objectif</b>	Correction des écarts réglementaires / statuts / RI relevés lors de l'état des lieux	Prise en compte des desiderata des adhérents	Ouverture sur de nouvelles actions
	Recommandations organisationnelles niveau 1	Recommandations organisationnelles niveau 2	Recommandations organisationnelles niveau 3
	Recommandations économiques niveau 1	Recommandations économiques niveau 2	Recommandations économiques niveau 3
	Actions de communication niveau 1	Actions de communication niveau 2	Actions de communication niveau 3
		Ouverture aux autres producteurs et filières locales	Ouverture aux autres interprofessions des DOM
<b>Délai de mise en place</b>	Fin 1er semestre 2025	2026	A déterminer

## 7.2 Présentation du plan d'action et du modèle retenu pour la fiche action

### 7.2.1 Méthodologie

Nous avons pour chaque scénario suggéré les actions à mettre en œuvre, par thématique de travail. Le choix de ces thématiques a été induit par les éléments relevés au cours de l'état des lieux et du diagnostic.

Les 4 thématiques de travail retenues sont donc les suivantes :

➤ La gouvernance et la réglementation

Une OIR est régie par le Code Rural et de la Pêche Maritime, qui lui confère des droits mais également des devoirs ; de plus et dans ce cadre, elle met en place des statuts et un règlement intérieur qui doivent être respectés.

➤ Les aspects financiers et comptables

Le fonctionnement de la structure et la mise en place des actions reposent en partie sur les fonds propres de la structure, qu'il est nécessaire de sécuriser.

➤ La stratégie et la communication

Elles sont primordiales pour mobiliser les adhérents et l'ensemble des acteurs de la filière, et permettre à l'AMIV d'atteindre ses objectifs.

### ➤ Les ressources humaines

Une attention particulière doit être portée au personnel de l'AMIV, qui est chargé, par l'intermédiaire du Conseil d'Administration, de veiller à la pérennité de l'interprofession.

## 7.2.2 Rubriques de la fiche action

Pour chaque action, les rubriques ci-après ont été détaillées, afin que l'AMIV dispose de scénarii clés en main :

- 1) **Intitulé** de l'action à mettre en œuvre ;
- 2) **Objectifs** : Explication de l'intérêt de l'action ;
- 3) **Moyens techniques, matériels et organisationnels** : Description de la mise en œuvre ;
- 4) **Personnes ressources** : Responsables de l'action ;
- 5) **Partenaires / Prestataires** : Si nécessaire, pour mener à bien l'action envisagée ;
- 6) **Coût** : Le cas échéant, évaluation du budget pour la réalisation de l'action ;
- 7) **Calendrier d'exécution / Echéances** : Date d'exécution avec différentes étapes du projet si nécessaire et/ou périodicité de mise en œuvre ;
- 8) **Résultats attendus** : Finalité concrète de l'action en corrélation avec la relance de l'interprofession ;
- 9) **Suivi / Evaluation** : Indicateurs d'évaluation proposés ;
- 10) **Points de vigilance** : Étapes / procédures sur lesquelles une attention particulière doit être portée afin d'éviter les dérives ou l'échec.

## 7.3 Proposition des scénarii d'évolution

### 7.3.1 Scénario 1 : Consolidation du statu quo

Ce scénario est la première étape de la relance de l'AMIV.

#### ➤ Gouvernance et réglementation

Le premier axe de ce scénario consiste à s'assurer que l'AMIV, en tant qu'**organisation interprofessionnelle reconnue**, respecte la réglementation. Un travail doit de ce fait être réalisé sur :

- Les écarts règlementaires de l'AMIV par rapport aux recommandations du Code Rural et de la Pêche Maritime concernant les interprofessions reconnues, notamment :
  - le respect des échéances des différentes instances (AG dans les délais, tenue des CA et des comités de gestion) ;
  - la mise à jour des documents règlementaires (liste des membres) ;
- Le respect des statuts et du règlement intérieur, à savoir :
  - la tenue des comités de gestion et des conférences des Présidents ;
  - la nomination des membres du bureau ;
  - le contrôle des droits de vote des adhérents ;

De plus, l'objectif de ce scénario est de mettre en conformité les statuts avec le fonctionnement réel de l'AMIV, ou le cas échéant d'en optimiser le fonctionnement :

- passer de 6 à 3 comités de gestion (en regroupant les gros et petits ruminants, ainsi que la volaille et le lapin, et en supprimant le COGELAIT) ;
- nommer des opérationnels à la tête des comités de gestion, afin d'assurer une approche technique des problématiques des filières ;
- encadrer la conférence des Présidents par une stratégie commune.

La rigueur dans le respect de la réglementation et de la gouvernance permettra une mise en place facilitée d'accords interprofessionnels entre les membres.

Intitulé de l'action	Mise à jour des membres
Objectifs	Mettre à jour les membres de l'interprofession Maintenir une certaine parité amont / aval
Moyens techniques, matériels & organisationnels	Modification des statuts ( <b>Article 3</b> ) (Retrait de l'AMPI en décembre 2023) Relance demande faite auprès de la FNEAP pour le siège de l'abattage Se rapprocher d'autres organisations de transformateurs afin de conserver le siège des transformateurs
Personnes ressources	Secrétaire général et membres du CA
Partenaires / Prestataires	NC
Coût	NC
Calendrier d'exécution/échéances	Avant la prochaine AGO ou en AGE
Résultats attendus	Les statuts sont en conformité avec la réalité de l'interprofession
Suivi / Evaluation	PV de l'AGE et de l'AGO
Points de vigilance	Enregistrement des statuts à l'INPI Maintien d'un siège pour la transformation

Intitulé de l'action	Respect des échéances et documents réglementaires : tenue des instances
Objectifs	Respecter la réglementation Respecter les statuts sur la périodicité des rencontres
Moyens techniques, matériels et organisationnels	Planification annuelle des différentes instances : AG, CA, Bureau, sections
Personnes ressources	Ressources internes (Secrétaire général + secrétaire de CA) qui rédigent les PV dans délais impartis (8 jours pour COGE, 15 j pour le CA)
Partenaires / Prestataires	NC
Coût	NC
Calendrier d'exécution/échéances	Immédiat
Résultats attendus	Les PV sont plus rapidement à la disposition des membres Les actions décidées sont mises en place plus rapidement
Suivi / Evaluation	PV de l'AGE et de l'AGO
Points de vigilance	Implication des administrateurs dans les candidatures, communication

<b>Intitulé de l'action</b>	<b>Optimisation de l'organisation du bureau et du CA</b>
Objectifs	Obtenir un bureau complet en respectant une certaine parité amont / aval Optimiser la participation de l'amont et de l'aval
Moyens techniques, matériels et organisationnels	Respect des statuts et RI Convocation des CA, collecte des candidatures en amont du CA Modification des statuts et du RI quant aux conditions administratives de renouvellement des administrateurs Tenue d'une AGE validant la modification des statuts proposée, et d'une AGO pour la modification du RI
Personnes ressources	Secrétaire général pour l'animation des CA, et administrateurs
Partenaires / Prestataires	Expertise juridique
Coût	500€
Calendrier d'exécution/échéances	Avant la prochaine AGO
Résultats attendus	Un bureau complet composé d'administrateurs impliqués permet un meilleur fonctionnement de la structure
Suivi / Evaluation	PV de l'AGE et de l'AGO
Points de vigilance	Implication des administrateurs dans les candidatures Implication des membres de l'aval dans le bureau

<b>Intitulé de l'action</b>	<b>Pas de droit de vote pour adhérents non à jour de cotisations</b>
Objectifs	Respecter les statuts : seuls les membres à jour disposent du droit de vote (cotisation annuelle de 200€ mise en place en avril 2024)
Moyens techniques, matériels et organisationnels	Mise à jour des listes des adhérents et paiement des cotisations obligatoires, suivi du paiement des factures Rappel aux membres de leurs obligations et de la date d'échéance fixée pour régulariser
Personnes ressources	Ressource interne de l'AMIV : Assistante de gestion ou le Secrétaire général
Partenaires / Prestataires	NC
Coût	NC
Calendrier d'exécution/échéances	Cotisations réglées à la date de la prochaine AG
Résultats attendus	Des votants à jour de leur cotisation et une AMIV appliquant ses statuts
Suivi / Evaluation	Montant de cotisations par membre et registre des adhérents précisant leur situation vis-à-vis des cotisations
Points de vigilance	Avoir les comptes à jour avant chaque AG et recenser les structures ayant une voix délibérative

<b>Intitulé de l'action</b>	<b>Réorganisation des sections : Ruminants, Porc, Volaille/Lapin avec passage à 3 COGE vs 6</b>
Objectifs	Simplifier administrativement et opérationnellement les actions annuelles de l'AMIV Favoriser la mutualisation de projets entre filières proches
Moyens techniques, matériels et organisationnels	A faire voter en AG avec modification des statuts
Personnes ressources	Secrétaire général
Partenaires / Prestataires	NC
Coût	NC
Calendrier d'exécution/échéances	Faire voter la modification statutaire en AG 2024 pour application des nouvelles sections dès janvier 2025
Résultats attendus	Gain de temps et d'efficacité, mutualisation des besoins, gain de temps pour le Secrétaire général
Suivi / Evaluation	PV de l'AG ayant procédé à la modification des statuts
Points de vigilance	Accompagnement des différentes sections Veiller à une représentation de chaque sous-filière

<b>Intitulé de l'action</b>	<b>Encadrement des Conférences des Présidents</b>
Objectifs	Mettre en place une stratégie commune
Moyens techniques, matériels et organisationnels	Application des statuts en convoquant au moins 2 Conférences par an, prise de connaissance des stratégies et actions de chaque filière (un mois avant la Conférence)
Personnes ressources	Secrétaire générale et Présidents des COGE
Partenaires / Prestataires	NC
Coût	NC
Calendrier d'exécution/échéances	1 par semestre à partir de 2025
Résultats attendus	Rencontres et échanges Initier des accords ou stratégies communes
Suivi / Evaluation	PV des conférences transmis pour avis dans un délai d'un mois, feuilles émargement
Points de vigilance	Participation active de tous les Présidents

<b>Intitulé de l'action</b>	<b>Mise en place d'opérationnels pour la présidence des COGE</b>
Objectifs	Avoir une approche technique des problématiques et projets de chaque filière S'assurer d'une meilleure participation des structures
Moyens techniques, matériels et organisationnels	Modification des statuts ( <b>Article 11</b> ) Coanimation des COGE par le SG et les cadres dirigeants des structures de production concernées
Personnes ressources	Secrétaire général collecte chaque année le nom des représentants des structures, et le communique à l'ensemble des Membres
Partenaires / Prestataires	NC
Coût	NC

Calendrier d'exécution/échéances	Faire voter la modification statutaire en AG 2024 pour application des nouveaux COGE dès janvier 2025
Résultats attendus	Projets structurants COGE tenus régulièrement avec un suivi assidu des projets et une implication des acteurs de chaque filière (postes administratifs et techniques)
Suivi / Evaluation	PV de l'AG ayant procédé à la modification des statuts Liste des représentants et feuilles d'émargement
Points de vigilance	Ingérence des administrateurs de structures Le choix du représentant dans les COGE incombe uniquement à la structure concernée

Intitulé de l'action	Elaboration des accords interprofessionnels étendus
Objectifs	Déterminer avec le Président de chaque COGE les accords à mettre en place en fonction des objectifs de la filière
Moyens techniques, matériels et organisationnels	Déterminer avec le Président de chaque COGE les objectifs, le plan d'action et le budget prévisionnel annuel par filière
Personnes ressources	Secrétaire général + Président COGE
Partenaires / Prestataires	En fonction des accords choisis
Coût	NC
Calendrier d'exécution/échéances	Fin d'année : planning et objectif accord année N+1
Résultats attendus	Elaboration d'accord(s) au cours de l'année, pour présentation en CA fin d'année et vote en AG
Suivi / Evaluation	Respect des délais, nombre d'accords interprofessionnels signés
Points de vigilance	Respect de la réglementation en matière d'accords interprofessionnels (pas d'accord sur les prix)

➤ Aspects financiers et comptables

Le second axe est financier : il repose sur la **transparence dans les comptes** :

- la transmission du rapport du Commissaire aux comptes pour les années 2022 et 2023,
- si nécessaire la réalisation d'un audit comptable (en fonction des conclusions du rapport du CAC),
- la vérification de la réciprocité des comptes (lorsqu'elle est possible) afin de procéder aux recouvrements des cotisations des (anciens) membres,

et la planification du budget annuel :

- l'optimisation de la convention POSEI ODEADOM – AMIV,
- la remise en place de budgets annuels des comités de gestion,
- l'établissement d'une feuille de route budgétaire annuelle pour la structure AMIV.

<b>Intitulé de l'action</b>	<b>Optimisation Convention POSEI ODEADOM AMIV</b>
Objectifs	Optimiser le montant d'aide permis par cette convention, et mettre en œuvre des actions au service des filières d'élevage
Moyens techniques, matériels et organisationnels	Enregistrement des temps de travail par salarié conventionné et par type d'action Point d'avancement à mi année avec présentation d'un tableau de bord aux administrateurs
Personnes ressources	Secrétaire général + Assistante de gestion + CA
Partenaires / Prestataires	NC
Coût	NC
Calendrier d'exécution/échéances	Dès 2024 si possible, à pérenniser et consolider pour les prochaines conventions
Résultats attendus	Montant conventionné prévisionnel égal au montant réalisé et payé par l'ODEADOM Meilleure traçabilité du travail d'animation mené par l'AMIV
Suivi / Evaluation	Jours ou heures de travail par salarié Taux de réalisation des actions conventionnées
Points de vigilance	Valider méthode de suivi avec l'ODEADOM

<b>Intitulé de l'action</b>	<b>Réciprocité des comptes</b>
Objectifs	S'assurer que les créances et dettes respectifs soient inscrits dans les comptes de l'AMIV et de ses membres
Moyens techniques, matériels et organisationnels	Solliciter à mi-année et en janvier N+1 une extraction des grands livres des différents membres Circularisation des comptes (demande formulée par le CAC)
Personnes ressources	Secrétaire général + Assistante de gestion + CA + direction des OP
Partenaires / Prestataires	Expert-comptable + CAC
Coût	Inclus dans coût de mission annuelle
Calendrier d'exécution/échéances	Juillet 2024 pour le 1er semestre 2024 puis janvier 2025
Résultats attendus	Comptes réciproques et consolidés avant travail d'expertise-comptable
Suivi / Evaluation	Créances clients et dettes fournisseurs similaires entre l'AMIV et les membres Provisions similaires
Points de vigilance	Transmission à expert-comptable

<b>Intitulé de l'action</b>	<b>Audit comptable et financier / Rapport CAC</b>
Objectifs	Examiner et contrôler la régularité des comptes et leur conformité à la législation ainsi que les conventions établies
Moyens techniques, matériels et organisationnels	Mission d'un auditeur externe ou du CAC pour contrôler la comptabilité de l'AMIV Vérification de l'application des règles comptables Vérification des conventions
Personnes ressources	CA + Secrétaire Général
Partenaires / Prestataires	CAC / Auditeur externe

Coût	Mission calculée en fonction des heures effectuées et du nombre de comptes à contrôler
Calendrier d'exécution/échéances	Décembre 2024
Résultats attendus	Évaluer l'état financier de l'AMIV Mise en évidence d'éventuelles anomalies Amélioration de la gestion financière Redonner confiance dans la gestion de l'AMIV
Suivi / Evaluation	Lettre de mission - Rapport d'audit
Points de vigilance	Risques de non-détection

<b>Intitulé de l'action</b>	<b>Etablissement des budgets annuels par section</b>
Objectifs	Valider en AG le budget compilé des différentes sections au 30 juin de l'année en cours
Moyens techniques, matériels et organisationnels	Chaque section présente son budget annuel réalisé (N-1) et prévisionnel (N) Tenue rigoureuse des COGE, rédaction des PV de COGE Programmation et budgétisation des actions Harmonisation des budgets par le CA
Personnes ressources	Secrétaire général et Présidents des COGE
Partenaires / Prestataires	Expert-comptable
Coût	Inclus dans coût de mission annuelle
Calendrier d'exécution/échéances	Mise en place à partir de l'AG 2024 de validation des comptes 2023, à partir de 2025 chaque COGE doit pouvoir transmettre ses comptes N-1 au 28 février N
Résultats attendus	Visibilité technique et financière des actions à mener par filière Respect des statuts sur le fonctionnement des COGE Communication au sein de chaque section et entre les sections
Suivi / Evaluation	Date de validation du budget au sein de chaque section en CA Diffusion des PV
Points de vigilance	Mobilisation des membres de chaque filière suffisamment en amont Quid des invités non-membres, non cotisants mais impliqués dans certains projets : mise en place d'une cotisation "sympathisant"

<b>Intitulé de l'action</b>	<b>Feuille de route budgétaire annuelle</b>
Objectifs	Valider un budget annuel en AGO
Moyens techniques, matériels et organisationnels	Travail sur un budget prévisionnel en décembre de l'année N-1 Consolidation des comptes N-1 et expertise-comptable le plus tôt possible dans l'année Présenter le budget annuel au cours du CA du 1er trimestre Convocation d'un CA de présentation des comptes au 30/04

	Préparation du budget N
Personnes ressources	Secrétaire général + CA
Partenaires / Prestataires	Expert-comptable
Coût	Inclus dans coût de mission annuelle
Calendrier d'exécution/échéances	A partir de l'AG 2024 de validation des comptes 2023
Résultats attendus	Clôture des comptes N-1 et vote du budget N avant le 30 juin N
Suivi / Evaluation	Date d'AG Diffusion des documents réglementaires (Comptes, rapport du CAC, texte des résolutions...)
Points de vigilance	Réactivité des sections Planification des actions avec l'expertise-comptable pour la révision comptable

<b>Intitulé de l'action</b>	<b>Recouvrement des cotisations (adhérents actuels et anciens adhérents)</b>
Objectifs	Assainir la situation financière de l'AMIV Garantir l'égalité de traitements entre les Membres Payer les sommes dues aux COGE
Moyens techniques, matériels et organisationnels	S'appuyer sur les résultats de l'audit comptable pour recouvrer les cotisations auprès des (anciens) adhérents (MNA, SABM, ...) Séances de travail avec comptable / EC, personnes ressources et structures ayant des cotisations impayées Communiquer chaque année à chaque adhérent le mode de calcul et montant des cotisations (éventuellement modifiés au préalable lors de l'AGO)
Personnes ressources	Secrétaire général, CA
Partenaires / Prestataires	Expert-comptable
Coût	Inclus dans coût de mission annuelle + éventuelle facturation supplémentaire liée à la mission spéciale de l'auditeur, l'expert-comptable étant mobilisé
Calendrier d'exécution/échéances	2025 pour validation des comptes et état des dettes de l'exercice 2024 en AGO 2025
Résultats attendus	Dettes recouvrées, trésorerie de l'AMIV améliorée
Suivi / Evaluation	Clôture des comptes 2024, état des dettes, relevés de décisions et PV de réunions
Points de vigilance	Non-coopération des structures endettées, consolidation des comptes de l'AMIV, perte constatée par l'AMIV et provisions

➤ Stratégie et communication

Le troisième axe porte sur la stratégie globale de la structure, et sa communication : le conseil d'administration, élu pour 3 ans conformément aux statuts, doit pouvoir définir une stratégie claire de l'ensemble de la filière sur 3 ans a minima, qui sera déclinée en comités de gestion.

La mise en place de cette stratégie permettra notamment à l'AMIV d'asseoir sa légitimité au niveau de l'ensemble des acteurs et partenaires de la filière.

De façon concomitante, l'AMIV doit parfaire sa communication, tant interne qu'externe :

- pour faire connaître à l'ensemble des acteurs de la filière la stratégie mise en place et les programmes d'action retenus, et ainsi être fédératrice ;
- pour faire connaître aux consommateurs les produits de la filière par l'intermédiaire de la marque « Cœur Martinique Produit Pêi » ;
- en s'appuyant sur des données chiffrées (indicateurs EGAlim, relevés de prix, ...) afin de prouver les avancées.

<b>Intitulé de l'action</b>	<b>Stratégie filière sur 3 ans</b>
Objectifs	Déterminer une stratégie sur la durée du mandat du CA (3 ans) et élaborer un plan d'action avec des objectifs mesurables à atteindre dans des délais limités
Moyens techniques, matériels et organisationnels	Rétroplanning Ressources adaptées aux actions proposées par chaque section et validées en COGE Valoriser les ressources du POSEI (consultations)
Personnes ressources	Secrétaire général pour le suivi des actions et le respect des délais Responsabilité de chaque membre du CA en fonction des actions définies
Partenaires / Prestataires	Tout expert nécessaire en fonction des actions
Coût	A déterminer en fonction des actions
Calendrier d'exécution/échéances	Durée du mandat du CA, à compter de la prochaine AG
Résultats attendus	Atteinte des objectifs dans les délais fixés, réponse aux enjeux de filière
Suivi / Evaluation	Objectifs déterminés dans le plan d'action PV de l'AG ayant permis la validation de la stratégie de l'AMIV
Points de vigilance	Stratégie claire, indicateurs SMART, implication de l'ensemble des membres du CA et des personnels des structures membres de l'AMIV

<b>Intitulé de l'action</b>	<b>Asseoir la légitimité de l'AMIV au niveau des acteurs du territoire (RADM, enseignement, CIRAD, ...)</b>
Objectifs	Renforcer sa reconnaissance par les autres organisations professionnelles et les institutions comme le représentant des filières animales

Moyens techniques, matériels et organisationnels	<p>Evaluer les attentes et les besoins des acteurs de la filière :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- convoquer des Etats Généraux réunissant membres et sympathisants de l'AMIV</li> <li>- définir collectivement les moyens de communication adaptés</li> <li>- avoir un fonctionnement transparent</li> <li>- mettre en avant sa stratégie</li> <li>- être porteur d'actions et de projets</li> </ul>
Personnes ressources	Administrateurs + Secrétaire général
Partenaires / Prestataires	NC
Coût	NC
Calendrier d'exécution/échéances	Juin 2025
Résultats attendus	Renforcer son influence et jouer un rôle central dans la structuration et le développement de la filière, en accord et transparence avec tous les acteurs de la profession
Suivi / Evaluation	<p>Mails d'invitation, participation des acteurs invités aux Etats généraux</p> <p>Compte-rendu des Etats Généraux</p>
Points de vigilance	Mobilisation des acteurs, s'assurer de l'exhaustivité des acteurs convoqués aux Etats Généraux, respect du planning arrêté

<b>Intitulé de l'action</b>	<b>Publication EGAlim (tous les semestres pour chaque filière)</b>
Objectifs	Mettre à jour le site internet dans les délais
Moyens techniques, matériels et organisationnels	<p>Chiffres producteurs et distributeurs : cout de production / prix de revient produits dans le cadre du dispositif Réseaux de référence</p> <p>Finalisation de la rédaction des accords interprofessionnels pour la volaille et le porc</p> <p>Signature des accords</p>
Personnes ressources	<p>Secrétaire général pour la compilation des données</p> <p>Déterminer un contact au sein de chaque structure pour la transmission des données</p>
Partenaires / Prestataires	Webmaster du site lechodesviandes-martinique.com
Coût	NC
Calendrier d'exécution/échéances	<p>Préparation : 2024</p> <p>Mise en application : 2025</p>
Résultats attendus	Indicateurs à jour disponibles sur le site internet
Suivi / Evaluation	Délais respectés (site mis à jour avant le 31 juillet et le 31 janvier)
Points de vigilance	Collecte mensuelle des données

<b>Intitulé de l'action</b>	<b>Relevés de prix et volumes trimestriels (Observatoire des viandes)</b>
Objectifs	Informers les visiteurs (membres et non membres) des prix et des volumes (abattus et importés)

Moyens techniques, matériels et organisationnels	Relevé mensuel des prix (moyenne sur le trimestre) en GD, MD, discount, boucheries et points de vente des coopératives Se rapprocher de la régie ADM pour l'élaboration d'une convention de prestation pour la transmission des volumes abattus (animaux de boucherie)
Personnes ressources	Secrétaire général + webmaster
Partenaires / Prestataires	Webmaster + abattoirs + SISEP
Coût	Inclus dans contrat (30 000 €)
Calendrier d'exécution/échéances	Tous les débuts de trimestre
Résultats attendus	Attirer les visiteurs sur le site internet
Suivi / Evaluation	Données du site Fréquentation du site
Points de vigilance	Convivialité du site Analyse des données

<b>Intitulé de l'action</b>	<b>Développer la communication</b>
Objectifs	Déterminer / optimiser la stratégie de communication dans la stratégie globale du CA : communication interne et externe
Moyens techniques, matériels et organisationnels	Canaux : site internet, mailing réseau, mailing filière, modernisation du logo Elaborer listes de diffusion Mettre en place des canevas (formats types pour communication percutante) Planning de diffusion Groupe WhatsApp entre les membres du bureau pour améliorer la réactivité
Personnes ressources	Secrétaire général pour l'organisation des plannings
Partenaires / Prestataires	Webmaster pour la mise à jour du site internet
Coût	A déterminer avec webmaster en fonction du contrat en cours
Calendrier d'exécution/échéances	Calendrier mensuel des événements
Résultats attendus	Développer visibilité, améliorer l'image, faire connaître les actions de l'AMIV et ses actualités
Suivi / Evaluation	Communication interne : - transmission PV CA, AG, COGE à l'ensemble des adhérents et DAAF dans le mois suivant la rencontre (avec annexes) - PV rencontres avec partenaires (institutionnels, économiques) dans la quinzaine suivant les rencontres - transmission planning mensuel des réunions/événements internes et extérieurs - CR actions Communication externe : - transmission PV rencontres avec partenaires (institutionnels, économiques, ...)

	- information sur le site internet des rencontres importantes et actions à venir et réalisées
Points de vigilance	Respect d'un délai d'un mois maximum entre l'événement et la communication Regrouper les informations dans les mailings (max 2 mailings par mois) Superviser la communication web afin de s'assurer de la qualité des éléments transmis

Intitulé de l'action	Développer la marque "Cœur Martinique Produit Péyi"
Objectifs	Mieux faire connaître la marque par des actions de communication et promotion
Moyens techniques, matériels et organisationnels	Planning de réunions avec association CMPP Mise en place d'événementiels Création et uniformisation de supports de communication (TV, radio, flyers) Communication interne et externe
Personnes ressources	Secrétaire général + représentant CMPP
Partenaires / Prestataires	Membres association Cœur Martinique
Coût	A déterminer en fonction des actions retenues
Calendrier d'exécution/échéances	Mise en place plan d'action annuel : au moins 2 actions par an
Résultats attendus	Meilleure visibilité des produits et connaissance de la marque par les consommateurs martiniquais Augmentation de la consommation de la production locale Augmentation de la présence des produits agricoles martiniquais auprès des distributeurs Accroître la mise en marché des produits issus du secteur formel
Suivi / Evaluation	Suivi des ventes des produits CMPP Compte-rendu des comités de pilotage
Points de vigilance	Représentation de l'ensemble des produits Coordination avec la production

➤ Ressources humaines

Enfin, une attention particulière doit être portée au respect de la réglementation liée aux **conditions de travail du personnel** de l'AMIV :

- la rédaction du DUERP, obligatoire pour toute entreprise d'au moins un salarié,
- la réalisation d'entretiens professionnels et d'évaluations annuels,
- la mise à jour des fiches de poste,
- le travail sur un plan de formation annuel.

<b>Intitulé de l'action</b>	<b>Mise en œuvre du Plan de formation annuel</b>
Objectifs	Monter en compétences des salariés et meilleures connaissances métier et réglementaires
Moyens techniques, matériels & organisationnels	Mise en route de la PCRH (Prestation de Conseil en RH) Détermination des formations Elaboration des plannings de formation Réalisation des formations
Personnes ressources	Secrétaire Général + Assistante de gestion
Partenaires / Prestataires	Consultant RH / OCAPIAT
Coût	Prise en charge OCAPIAT
Calendrier d'exécution/échéances	A partir de septembre 2024
Résultats attendus	Formations obligatoires pour le personnel réalisées à minima
Suivi / Evaluation	Demandes de prise en charge formulées à l'OPCO
Points de vigilance	Validation du CA

<b>Intitulé de l'action</b>	<b>Mise à jour des Fiches de poste</b>
Objectifs	Décrire les tâches et responsabilités associés à un poste de travail
Moyens techniques, matériels & organisationnels	Recherche des compétences clés pour le poste
Personnes ressources	CA et Secrétaire général
Partenaires / Prestataires	OPCO ou consultant RH
Coût	Inclus dans la PCRH
Calendrier d'exécution/échéances	Avant décembre 2024
Résultats attendus	Missions des salariés validées par le CA Lisibilité dans le fonctionnement
Suivi / Evaluation	Fiches cosignées par le Président et les salariés
Points de vigilance	Validation du CA

<b>Intitulé de l'action</b>	<b>Document Unique</b>
Objectifs	Prévenir des risques professionnels
Moyens techniques, matériels & organisationnels	Mise en concurrence de prestataires pour la réalisation du DUERP Demande de financement à la CGSS Recensement de tous les facteurs de risques Mise en place du plan d'actions
Personnes ressources	Secrétaire Général
Partenaires / Prestataires	CGSS / Consultant
Coût	Prise en charge CGSS
Calendrier d'exécution/échéances	Avant décembre 2024
Résultats attendus	Bonnes conditions de travail et prévention des risques professionnels
Suivi / Evaluation	Fiches d'actions correctives, mise à jour annuelle du DUERP par la suite
Points de vigilance	Présentation au CA et validation

Intitulé de l'action	Formalisation des Entretiens professionnels
Objectifs	Garantir les évolutions de carrière et souhaits des salariés
Moyens techniques, matériels & organisationnels	Planification des entretiens Envoi de la grille aux salariés pour la compléter avant l'entretien Mise en commun des grilles d'entretien entre les deux parties
Personnes ressources	Secrétaire général
Partenaires / Prestataires	Consultant RH
Coût	NC si c'est le SG qui le fait, sinon coût de la prestation
Calendrier d'exécution/échéances	1er trimestre 2025
Résultats attendus	Lisibilité sur les souhaits des salariés en termes de formations et évolutions de carrières
Suivi / Evaluation	Fiches d'entretiens avec préconisations
Points de vigilance	Entretien réalisé et validé par le Président pour le Secrétaire général

Intitulé de l'action	Evaluations annuelles
Objectifs	Objectiver les salariés de manière quantitative et qualitative
Moyens techniques, matériels & organisationnels	Planification des évaluations Envoi de la grille aux salariés pour la compléter avant l'évaluation Mise en commun des grilles d'évaluation entre les deux parties
Personnes ressources	Secrétaire général
Partenaires / Prestataires	Consultant RH
Coût	NC si c'est le SG qui le fait, sinon coût de la prestation
Calendrier d'exécution/échéances	1er trimestre 2025
Résultats attendus	Atteinte d'objectifs chiffrés et mesurables et évaluation des actions menées
Suivi / Evaluation	Fiches d'évaluation avec perspectives d'évolution cosignées
Points de vigilance	Entretien réalisé et validé par le Président pour le SG

### 7.3.2 Scénario 2 : Promotion des filières d'élevage

**La mise en place de ce scénario implique la réalisation du scénario 1 en amont ou de façon concomitante.**

Les actions de ce scénario sont basées sur les desiderata des adhérents de l'AMIV, mais également sur des recommandations d'ordre organisationnel et économique afin de permettre à l'AMIV de mener à bien sa mission primordiale de promotion des filières d'élevage en Martinique.

#### ➤ Gouvernance et réglementation

Les recommandations liées au fonctionnement de la structure sont de plusieurs ordres, et rejoignent les demandes de certains adhérents, à savoir :

- une gouvernance forte de l'AMIV, caractérisée par :

- l'allongement à 2 ans de la durée du mandat de Président : de fait, sur les 25 dernières années, plus de la moitié des présidences a duré 2 ans (et toutes les présidences depuis 2017) ;
- la formation régulière de ses administrateurs ;
- la mise en place d'un comité de surveillance afin de garantir la pérennité et le bon fonctionnement de l'AMIV, composé d'acteurs impliqués dans la filière et partenaires de l'AMIV, ainsi que l'expert-comptable et d'institutionnels (CTM, CMA, ...) ;
- une gouvernance riche d'idées et de projets :
  - avec la rotation de ses administrateurs, dont les mandats n'excéderont pas 6 ans, soit 3 présidences, afin de renouveler les hommes et les idées ;
  - avec l'intégration de nouveaux acteurs de la filière animale (miel, œufs, alimentation animale, ...).

Intitulé de l'action	Entériner la durée de la Présidence à 2 ans
Objectifs	Permettre la mise en place d'un programme sur 24 mois
Moyens techniques, matériels et organisationnels	Mise à jour des statuts en AGE pour la durée du mandat ( <b>Article 11</b> des statuts)
Personnes ressources	Secrétaire général + administrateurs
Partenaires / Prestataires	NC
Coût	NC
Calendrier d'exécution/échéances	Lors de l'AG 2025
Résultats attendus	Meilleure efficacité dans la mise en œuvre des actions du programme
Suivi / Evaluation	Nouveaux statuts Procès-verbal d'AG
Points de vigilance	Mise en place d'une présidence avec un planning d'action présenté en conseil Veille du Président sur les actions à réaliser et les éventuels ajustements à apporter

Intitulé de l'action	Rotation des administrateurs (pas plus de 6 ans en cumul)
Objectifs	Apporter de nouvelles propositions à l'interprofession Éviter les conflits de personnes Faciliter l'intelligence relationnelle Avoir un conseil d'administration qui fasse équipe avec le Président
Moyens techniques, matériels et organisationnels	Mise à jour des statuts en AGE Ouvrir la représentativité dans les structures membres ( <b>Article 11</b> ) Tutorat entre les sortants et entrants
Personnes ressources	Secrétaire général + administrateurs
Partenaires / Prestataires	NC
Coût	NC
Calendrier d'exécution/échéances	Lors de l'AG 2025
Résultats attendus	Un dynamisme au sein du CA avec un programme et une politique à mettre en place par des acteurs différents

Suivi / Evaluation	Nouveaux statuts Procès-verbal d'AG Tenir à jour l'historique des mandats
Points de vigilance	Chaque membre doit proposer 1 titulaire et 1 suppléant Anticiper l'entrée des nouveaux membres en consultant chaque adhérent en amont de l'AG

<b>Intitulé de l'action</b>	<b>Intégration d'autres acteurs : organisations de producteurs (filière œufs et miel, ...), alimentation animale, organisations de distributeurs et restauration collective, organisations de transformateurs, OS Création autres sections en corrélation avec nouveaux adhérents</b>
Objectifs	Élargir la reconnaissance de l'AMIV et asseoir sa représentativité et légitimité en tant qu'acteur incontournable de l'élevage martiniquais Plus de familles représentées et reconnues à l'interprofession
Moyens techniques, matériels et organisationnels	Communiquer auprès de ces adhérents potentiels pour un éventuel recrutement Etudier capacité et critères d'éligibilité pour adhésion à l'AMIV Création de nouvelle(s) section(s) Enclencher procédure statutaire de recrutement de nouveau(x) membre(s) Vote de l'adhésion en AG, modification des statuts de l'AMIV Rédaction des règles de fonctionnement des nouvelles sections et définition du planning d'action et de rencontres annuelles Intégration de l'AGORES dans la famille des distributeurs
Personnes ressources	Secrétaire général + administrateurs
Partenaires / Prestataires	NC
Coût	NC
Calendrier d'exécution/échéances	2ème semestre 2025 et 1er semestre 2026 : recrutement pour validation en AG 2026
Résultats attendus	Intégration de l'ensemble des filières d'élevage avec un comité de section associé Négociations renforcées avec perspectives de signature d'accords interprofessionnels Tenue de nouveaux comités de section
Suivi / Evaluation	Dossiers d'adhésion, demandes d'adhésion transmis au CA, PV d'AG ayant validé chaque adhésion, nouveaux statuts intégrant les nouvelles filières
Points de vigilance	Respect strict des procédures de recrutement d'adhérents

	Bon fonctionnement réglementaire des nouvelles sections créées
--	----------------------------------------------------------------

<b>Intitulé de l'action</b>	<b>Formation des administrateurs</b>
Objectifs	Avoir des administrateurs qui connaissent les rôles et obligations d'une interprofession
Moyens techniques, matériels et organisationnels	Mise en place d'une formation obligatoire pour les administrateurs, à suivre au moins une fois par administrateur
Personnes ressources	Secrétaire général pour l'organisation de la formation
Partenaires / Prestataires	DAAF - Coopération agricole
Coût	Financement OPCO
Calendrier d'exécution/échéances	Une session tous les deux ans
Résultats attendus	Des administrateurs avertis de leurs responsabilités propres à leur fonction, qui soient force de proposition pour leur interprofession
Suivi / Evaluation	Dossiers de formation : convocation, programme, attestation de participation
Points de vigilance	Veiller que chaque administrateur respecte ses obligations Suivi des dossiers de formation des administrateurs

<b>Intitulé de l'action</b>	<b>Création d'un comité de surveillance</b>
Objectifs	Garantir la pérennité de la structure et son bon fonctionnement
Moyens techniques, matériels et organisationnels	Création dans les statuts d'un conseil de surveillance Composition de 7 à 9 membres issus de structures partenaires de l'AMIV, opérationnels ou élus + l'expert-comptable + un représentant de la CTM Actualisation des statuts et validation en AGE Préciser dans le RI le détail de la procédure de sélection des structures et des durées de mandat
Personnes ressources	Secrétaire général + administrateurs
Partenaires / Prestataires	NC
Coût	NC
Calendrier d'exécution/échéances	AG 2026
Résultats attendus	Création d'un organe interne de surveillance indépendant avec des membres non adhérents Respect de la réglementation Transparence Échanges plus fluides et regain de confiance
Suivi / Evaluation	Membres nommés par structure, renouvellement en fin de mandat PV d'AG et statuts modifiés Émargement des membres aux réunions du comité de surveillance

Points de vigilance	Les membres du conseil de surveillance ne doivent pas être des membres de l'AMIV Participation active des membres concernés par le comité de surveillance
---------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

➤ Aspects financiers et comptables

Sur le plan financier, l'élargissement des horizons d'action et l'ouverture aux nouveaux membres impliquent une gestion rigoureuse, avec :

- la mise en place d'outils de gestion performants,
- la recherche de nouveaux financements pour la structure et les actions,
- le développement de prestations de service pour les acteurs de la filière, en fonction de leurs besoins spécifiques.

<b>Intitulé de l'action</b>	<b>Outils de gestion : tableaux de bord, trésorerie</b>
Objectifs	Maîtriser les flux financiers, disposer d'une gestion plus performante et pro-active
Moyens techniques, matériels et organisationnels	Elaborer des tableaux de suivi sur Excel Acquérir un logiciel de gestion adapté à la forme associative de l'AMIV Optimiser la facturation
Personnes ressources	Secrétaire général + Assistante de gestion + CA
Partenaires / Prestataires	Société d'exploitation pour le logiciel (en cas d'acquisition)
Coût	Devis à demander
Calendrier d'exécution/échéances	1er trimestre 2025
Résultats attendus	Vision au jour le jour des indicateurs de trésorerie et de comptabilité Gain de temps relatif à la facturation
Suivi / Evaluation	Analyse trimestrielle/semestrielle/annuelle des indicateurs
Points de vigilance	Absence de suivi

<b>Intitulé de l'action</b>	<b>Développement prestations de service</b>
Objectifs	Diversifier et augmenter les produits de l'AMIV
Moyens techniques, matériels et organisationnels	Engager une réflexion sur une offre de services, à destination des adhérents et non adhérents Lister les services avec coût éventuel de la prestation (à l'heure, à l'acte) Proposer des services complémentaires de ceux dont peuvent déjà bénéficier les structures via l'AMIV (dossiers de financement autres que POSEI, expertise technique, ...)
Personnes ressources	Secrétaire général + Assistante de gestion
Partenaires / Prestataires	NC
Coût	NC
Calendrier d'exécution/échéances	2ème trimestre 2025

Résultats attendus	Juste traitement des demandes des structures, avec réalisation : soit comprise dans le POSEI animation de l'AMIV, soit facturée Recettes supplémentaires pour le budget de fonctionnement de la structure
Suivi / Evaluation	Emission des factures et suivi des paiements
Points de vigilance	Libellé précis de la prestation effectuée et comptage des temps de travaux (horaire ou forfait selon la prestation) Échéances de rendus à respecter

➤ Stratégie et communication

Enfin, le scénario ayant pour objectif le développement et la promotion des filières, forte de la mise en place des actions suscitées, l'équipe aura pour mission :

- d'accompagner ses adhérents à la pérennisation de leur filière :
  - o suivi du comportement des consommateurs ;
  - o support à la mise en marché, pour une meilleure adéquation entre l'offre et la demande ;
  - o actions liées au renouvellement de générations ;
  - o mise en place d'actions de coopération entre les filières animales et végétales ;
  - o proposition de services supplémentaires tels que des missions de conseil et de la veille réglementaire ;
- de mettre en place des actions régulières liées à la communication sur les filières auprès des consommateurs : communication en GMS et sur les réseaux sociaux.

Intitulé de l'action	Actions liées au renouvellement des générations (formation, aide à l'installation, transmission ...)
Objectifs	Attirer, former et soutenir les nouveaux acteurs (agriculteurs, transformateurs, ...)
Moyens techniques, matériels et organisationnels	Promotion des métiers agricoles Communiquer autour de l'offre de formation à destination des exploitants (catalogue de formation Chambre d'Agriculture, ...) Support pour les aides financières (installation, fonctionnement, ...) Accompagnement Signature d'une convention de partenariat avec les JA
Personnes ressources	Secrétaire général
Partenaires / Prestataires	OPCO, CTM, Initiative Martinique Active, JA, ...
Coût	NC
Calendrier d'exécution/échéances	Courant 2026
Résultats attendus	Renouvellement durable de la filière
Suivi / Evaluation	Mise en œuvre de la convention de partenariat
Points de vigilance	Non-respect des conventions de partenariat

<b>Intitulé de l'action</b>	<b>Actions de promotion et coopération entre filières animales et végétales</b>
Objectifs	Améliorer la visibilité des produits, sensibiliser les consommateurs, renforcer la compétitivité Mutualisation de moyens Contribuer à la résilience, à la compétitivité et à l'innovation de la filière Renforcer la collaboration entre les interprofessions
Moyens techniques, matériels et organisationnels	Recueil des besoins des adhérents Valorisation des projets proposés par les structures agricoles et définition d'objectifs Mise en place d'actions mutualisées Elaboration de campagnes marketing et promotionnelles communes Signature d'accords interprofessionnels
Personnes ressources	Secrétaire général + Adhérents
Partenaires / Prestataires	Agences de communication
Coût	A définir en fonction des actions
Calendrier d'exécution/échéances	Courant 2026
Résultats attendus	Accroître la visibilité, la demande et la compétitivité des produits de la filière Coopération réussie entre plusieurs adhérents Développer de nouveaux marchés
Suivi / Evaluation	Mise en œuvre des contrats Suivi des volumes commercialisés
Points de vigilance	Respect des règles de mise en place des accords interprofessionnels et des conditions de leur mise en œuvre

<b>Intitulé de l'action</b>	<b>Actions régulières de la production locale en GMS (i.e. fête de la volaille)</b>
Objectifs	Améliorer la promotion de la production
Moyens techniques, matériels et organisationnels	Identifier les objectifs de la promotion Sélectionner les produits à promouvoir Mettre en place des contrats interprofessionnels avec le SDGA Travailler sur des supports de communication Organiser les animations et créer des offres commerciales
Personnes ressources	CA
Partenaires / Prestataires	Distributeurs
Coût	Inclus dans le POSEI animation
Calendrier d'exécution/échéances	A partir de 2025
Résultats attendus	Renforcer la visibilité, stimuler les ventes, sensibiliser les consommateurs à la production locale
Suivi / Evaluation	Suivi des ventes, retour des consommateurs, comparer les résultats obtenus aux objectifs fixés
Points de vigilance	Régularité de la production

	Concurrence des produits importés
--	-----------------------------------

<b>Intitulé de l'action</b>	<b>Développement d'outils de communication (réseaux sociaux)</b>
Objectifs	Positionner l'AMIV sur les différents réseaux sociaux Élargir la portée de la communication, développer l'interaction, diminuer les coûts de communication
Moyens techniques, matériels et organisationnels	Définir une stratégie de communication avec des objectifs clairs, créer un contenu attractif, utiliser les outils analytiques proposés par les réseaux
Personnes ressources	Secrétaire général + Assistante de gestion
Partenaires / Prestataires	Webmaster, agence de communication
Coût	300€ / mois
Calendrier d'exécution/échéances	1 contenu par semaine (actualité de la filière, promotion, actions, ...) Mise en œuvre courant 2026
Résultats attendus	Renforcer la présence en ligne, la notoriété des produits/acteurs de la filière et l'interaction avec les consommateurs
Suivi / Evaluation	Suivi des statistiques des pages (vues, interactions, partage, ...)
Points de vigilance	Modération du contenu Satisfaction vis-à-vis du travail effectué par le prestataire sélectionné

<b>Intitulé de l'action</b>	<b>Amélioration de la mise en marché (offre / demande)</b>
Objectifs	Mettre en place des stratégies qui permettent d'optimiser l'ensemble des maillons de la production à la distribution
Moyens techniques, matériels et organisationnels	Mise en place de contrats interprofessionnels (amélioration de la qualité des produits, optimisation de la distribution) et de cahier de charges (détails techniques) Réflexion sur des pistes d'innovation (produits, circuits de distribution)
Personnes ressources	Secrétaire général + CA
Partenaires / Prestataires	NC
Coût	NC
Calendrier d'exécution/échéances	Courant 2025
Résultats attendus	Augmenter la compétitivité et la rentabilité des productions animales
Suivi / Evaluation	Mise en œuvre des contrats signés et suivi des volumes commercialisés
Points de vigilance	Respect des volumes prévisionnels (producteurs et distributeurs)

<b>Intitulé de l'action</b>	<b>Suivre les comportements et besoins des consommateurs</b>
Objectifs	Analyser les comportements à l'achat Proposer des produits en adéquation avec les attentes des consommateurs Mieux connaître les ménages pour adapter l'offre par rapport à la saisonnalité des produits, les habitudes de consommation, le pouvoir d'achat Evaluer l'intérêt pour le placement de nouveaux produits (bruts ou transformés)
Moyens techniques, matériels et organisationnels	Réalisation d'études de marché / enquêtes (types et qualité produit, prix, ...) Analyse des données de vente (chiffres SDGA) Collaboration avec Instituts de recherche
Personnes ressources	Secrétaire général
Partenaires / Prestataires	Association de consommateurs, instituts de recherche (ETOM, KANTAR, ANSES)
Coût	A chiffrer
Calendrier d'exécution/échéances	Méthodologie à élaborer début 2026, sélection du prestataire et début des enquêtes 2ème semestre 2026
Résultats attendus	Adapter les stratégies de production, distribution et communication aux attentes du marché
Suivi / Evaluation	Résultats des enquêtes auprès des consommateurs Suivi des ventes Analyse des résultats d'enquêtes
Points de vigilance	Financement Échantillonnage

<b>Intitulé de l'action</b>	<b>Conseil aux adhérents (trésorerie, investissements, crédits, ...)</b>
Objectifs	Fournir un accompagnement aux adhérents dans les domaines financier, de la formation, l'accès à l'information, les certifications, le réseau
Moyens techniques, matériels et organisationnels	Réaliser des diagnostics financiers (en collaboration avec des professionnels) Proposer des outils de gestion et de trésorerie Accompagner dans les projets d'investissement (évaluation des projet, aide au montage de dossier bancaire, soutien pour l'accès aux subventions / prêts) Rechercher et proposer des sessions de formation en fonction des problématiques relevées Créer des bases de données (chiffres du secteur, publications, innovation, ...)
Personnes ressources	Secrétaire général + CA
Partenaires / Prestataires	Banques, DAAF, CTM, Expert-comptable, CAC Organismes de formation
Coût	A définir en fonction des prestations

Calendrier d'exécution/échéances	Définition d'une offre de service au 1er semestre 2026 Début des accompagnements courant 2ème semestre 2026
Résultats attendus	Renforcer les capacités financières de l'AMIV, des adhérents et donc la croissance économique des producteurs Soutenir et développer les activités des adhérents
Suivi / Evaluation	Recueil des retours des adhérents Participation aux sessions de formation
Points de vigilance	Formalisation des dossiers (aides, accompagnement technique, ...)

<b>Intitulé de l'action</b>	<b>Veille réglementaire</b>
Objectifs	Aider les adhérents à naviguer dans un environnement réglementaire complexe et en constante évolution
Moyens techniques, matériels et organisationnels	Identifier les besoins des adhérents Abonnement à des bases de données juridiques et suivi des évolutions législatives et réglementaires Utiliser des méthodes de collecte d'information automatiques (alertes modification législation) Analyse des impacts des modifications réglementaires sur la filière Mise en place d'une plateforme en ligne dédiée aux adhérents
Personnes ressources	Secrétaire général + Assistante de gestion
Partenaires / Prestataires	CTM, DAAF, BRESE, HCCA
Coût	NC
Calendrier d'exécution/échéances	Fin 2024
Résultats attendus	Adhérents au fait de la réglementation et capable d'en tirer parti afin de rester compétitifs sur le marché
Suivi / Evaluation	Recueil des retours des adhérents Mailing régulier auprès des adhérents et des bénéficiaires du POSEI
Points de vigilance	Si informations demandées par des non adhérents : proposer le service de veille en prestation Pertinence des informations diffusées (gestion des priorités et regroupements par filières)

➤ Ressources humaines

La concrétisation de la pérennisation de l'AMIV doit se faire également au niveau de son personnel, notamment :

- par la réalisation d'un diagnostic RH approfondi afin d'appréhender de façon optimisée les besoins et changements à venir ;
- en faisant appel à des prestataires ponctuels pour la mise en place d'actions spécifiques ;

- par la préparation à la transition des postes de Secrétaire général et Assistante de gestion (départ en retraite), nécessitant un transfert important de savoirs organisationnels et techniques.

<b>Intitulé de l'action</b>	<b>Prestataire ponctuel (support aux actions)</b>
Objectifs	Réduire la masse salariale et augmenter la productivité de la structure
Moyens techniques, matériels et organisationnels	Recourir à de la prestation pour des missions ponctuelles avec des structures spécialisées
Personnes ressources	Secrétaire général et Conseil d'administration
Partenaires / Prestataires	Cabinet d'études - cabinet conseil
Coût	Coût de la prestation
Calendrier d'exécution/échéances	Toute l'année
Résultats attendus	Meilleur fonctionnement de l'AMIV
Suivi / Evaluation	Rapports techniques Fiches d'évaluation
Points de vigilance	Contrôle du Secrétaire général

<b>Intitulé de l'action</b>	<b>Préparer la transition des postes de Secrétaire général et Assistante de gestion</b>
Objectifs	Pérenniser l'AMIV et sa représentation auprès des institutions
Moyens techniques, matériels et organisationnels	Elaborer un guide de procédures recensant le fonctionnement de l'AMIV Recrutement
Personnes ressources	Secrétaire Général et Président du CA
Partenaires / Prestataires	Cabinet de recrutement - Cabinet RH
Coût	Salaires cadre intermédiaire + agent de maîtrise
Calendrier d'exécution/échéances	A déterminer en fonction de l'ouverture des droits à la retraite de chaque salarié
Résultats attendus	Continuité d'activité de l'AMIV
Suivi / Evaluation	Délégation sur la gestion de certains dossiers
Points de vigilance	Valider le recrutement des nouvelles personnes avec le Conseil d'administration

### 7.3.3 Scénario 3 : Formation et innovation

**La mise en place de ce scénario implique la réalisation des scénarii 1 et 2 en amont ou de façon concomitante.**

La réalisation de ce scénario indique une volonté claire d'élargissement du champ d'action, pour travailler sur des actions moins essentielles mais dans les missions des OIR.

➤ Gouvernance et réglementation

En termes de fonctionnement de la structure, cette vision stratégique implique l'intégration d'organismes techniques et de recherche afin de soutenir les orientations et projets de l'AMIV.

<b>Intitulé de l'action</b>	<b>Intégrer des organismes techniques et de recherche</b>
Objectifs	Renforcer l'expertise scientifique et technique au sein de l'AMIV
Moyens techniques, matériels & organisationnels	Etudier l'intérêt d'intégrer le CIRAD, l'INRAE, IT2, ... Monter des projets transversaux collectifs, au bénéfice des filières et exploitants agricoles, permettant de lever un ou plusieurs freins à la production locale Investir dans du matériel Elaborer des protocoles Créer un comité scientifique en charge du montage et suivi de projets techniques ou scientifiques Initier ou émarger à des projets RITA
Personnes ressources	Secrétaire général + CA
Partenaires / Prestataires	INRAE, CIRAD, IT2, Membres du réseau RITA
Coût	NC
Calendrier d'exécution/échéances	Début 2026
Résultats attendus	Meilleure reconnaissance et acceptation de l'AMIV Meilleure Visibilité Réponses apportées à des enjeux de filière
Suivi / Evaluation	Communication écrite auprès des instituts Rapports d'activité des salariés et partenaires impliqués dans l'action
Points de vigilance	Rédaction de conventions de partenariat, des règles de fonctionnement du comité scientifique

➤ Aspects financiers et comptables

Financièrement, l'AMIV pourra faire appel à de nouveaux financements (auprès de la CTM, de l'ADEME, ...) en relation avec ses orientations stratégiques.

<b>Intitulé de l'action</b>	<b>Autres subventions : Plan Chlordécone, CTM, ADEME, RITA</b>
Objectifs	Consolider les recettes de l'AMIV avec une visibilité sur plusieurs années
Moyens techniques, matériels et organisationnels	Veille sur les appels à projet régionaux Concertation avec partenaires adéquats pour la candidature Proposer des actions transversales, multi-filières : climat, économie circulaire, chlordécone, ...
Personnes ressources	Salariés AMIV
Partenaires / Prestataires	ADEME, CTM, GDSM, PARM...
Coût	NC

Calendrier d'exécution/échéances	Début 2026
Résultats attendus	Éventuel recrutement de chargé de mission Participation de l'AMIV dans des projets impactants Renforcement de la représentativité de l'AMIV sur le territoire
Suivi / Evaluation	Livrables et indicateurs à fournir pour les dossiers de paiement Rapport d'exécution Budget réalisé
Points de vigilance	Actions en totale adéquation avec les lignes de financement

➤ Stratégie et communication

En termes de stratégie orientée sur la formation et l'innovation, les actions retenues pourront porter sur :

- la mutualisation des services aux adhérents, tels que :
  - o le groupement d'achats,
  - o la mise en relations avec les autres OIR des DROM afin de réaliser des actions de coopérations et de promotion communes,
- le support financier à la réalisation de projets innovants,
- l'accompagnement à la transition écologique et environnementale,

et impliqueront la création d'une commission communication et promotion afin de mettre en avant les actions réalisées et d'accroître la notoriété des produits de la filière.

Intitulé de l'action	Regroupement des achats (appels d'offre)
Objectifs	Réduire les coûts d'importation d'intrants : faire des économies d'échelle au bénéfice des structures agricoles martiniquaises membres de l'AMIV
Moyens techniques, matériels et organisationnels	Répertorier l'ensemble des besoins en intrants des adhérents Rechercher les fournisseurs les plus compétitifs Négocier les prix en fonction des volumes Planifier des cadenciers de commande
Personnes ressources	Secrétaire général - Assistante de gestion - Adhérents
Partenaires / Prestataires	NC
Coût	NC
Calendrier d'exécution/échéances	Collecte des besoins d'ici premier semestre 2026 Recherche des fournisseurs et signature des contrats fin 2026-2027
Résultats attendus	Réduction des coûts, renforcement de la coopération entre les membres, gain de temps
Suivi / Evaluation	Comparaison coûts avant et après mise en place du regroupement Contrats signés
Points de vigilance	Les intrants choisis doivent être validés par l'ensemble des adhérents (fiches techniques)

<b>Intitulé de l'action</b>	<b>Actions de promotion et coopération entre filières des autres DOM</b>
Objectifs	Améliorer la visibilité des produits, sensibiliser les consommateurs, renforcer la compétitivité Mutualiser des actions pour répondre à des enjeux partagés entre différentes filières Contribuer à la résilience, à la compétitivité et à l'innovation des filières agricoles Valorisation de la typicité des productions
Moyens techniques, matériels et organisationnels	Formation d'une structure permettant le regroupement des acteurs des filières agricoles Définition d'objectifs Mise en place d'actions mutualisées Signature de conventions
Personnes ressources	Secrétaire général + CA
Partenaires / Prestataires	Responsables des autres filières (maraîchage, verger, canne, banane, aquaculture et autres OIR des DOM) Implication des opérationnels et des élus + structures satellites de l'AMIV
Coût	A définir en fonction des actions
Calendrier d'exécution/échéances	A l'initiative des propositions émergentes Prospection inter dom et inter filière effectuée par l'AMIV courant 2026
Résultats attendus	Accroître la visibilité, la demande et la compétitivité des produits des filières Coopération au bénéfice de plusieurs produits locaux Lobbying POSEI, demandes de dérogations, ...
Suivi / Evaluation	Conventions signées, état d'avancement des projets, volumes commercialisés
Points de vigilance	Plans de développement agricoles régionaux différents

<b>Intitulé de l'action</b>	<b>Création commission communication promotion</b>
Objectifs	Accroître la notoriété des produits d'élevage de Martinique
Moyens techniques, matériels et organisationnels	Valider en CA la création de cette nouvelle commission avec un budget dédié
Personnes ressources	Salariés AMIV
Partenaires / Prestataires	Agence de communication à sélectionner pour certaines actions
Coût	A définir
Calendrier d'exécution/échéances	Fin 2026
Résultats attendus	Augmenter les linéaires de produits agricoles chez les distributeurs
Suivi / Evaluation	Suivi des ventes Enquêtes de satisfaction
Points de vigilance	Dégager du budget

<b>Intitulé de l'action</b>	<b>Favoriser innovations et R&amp;D : aboutissement des objectifs des OIR fixés dans le CRPM</b>
Objectifs	Apporter un support financier aux filières dans les projets innovants
Moyens techniques, matériels et organisationnels	Recensement de projets innovants Recherche de financement pour les projets innovants Accompagnement à la formalisation de projets Mise en place de partenariats avec les instituts de recherche
Personnes ressources	Salariés AMIV
Partenaires / Prestataires	Cabinets conseil, PARM
Coût	A définir
Calendrier d'exécution/échéances	2027
Résultats attendus	Valoriser les matières premières, répondre aux attentes des consommateurs en lien avec le suivi des comportements à l'achat qui aura été réalisé
Suivi / Evaluation	Nombre de nouveaux produits Retour des satisfactions clients vis-à-vis de cette gamme
Points de vigilance	Localisation et disponibilité des organismes de recherche

<b>Intitulé de l'action</b>	<b>Transition écologique et environnementale</b>
Objectifs	Mettre en place une gestion durable et valoriser les effluents d'élevage Sécuriser les viandes et les œufs vis-à-vis de la chlordécone Réduire ou valoriser les déchets issus des chaînes de production Diminuer les consommables (eau, électricité) Favoriser l'économie circulaire au sein des filières et entre elles
Moyens techniques, matériels et organisationnels	Diagnostic et Accompagnement réalisé par l'ADEME Recherche de financements permis pour la transition écologique et environnementale Bilan des consommations (EDF, SME, ODYSSEI) Bilan carbone Participation aux actions du plan chlordécone menées par le GDSM
Personnes ressources	Salariés AMIV
Partenaires / Prestataires	ADEME, DEAL, GDSM, CTM, Carbet des sciences, Holdex
Coût	A définir
Calendrier d'exécution/échéances	2025 : recherche des financements et choix des prestataires 2026 : mise en œuvre des diagnostics 2027 : mise en œuvre des optimisations et recommandations

Résultats attendus	Economie d'énergie Economie financière Réduction de l'empreinte carbone Décarbonation des exploitations agricoles Diminution des coûts de production
Suivi / Evaluation	Suivi des consommables Calcul de la quantité de déchets évités/valorisés Suivi des outils et tableaux de bord mis à disposition de l'AMIV Suivi des indicateurs de performances énergétique
Points de vigilance	Cohérence entre les différents dispositifs sollicités Pas de redondance de diagnostic ou de financement

➤ Ressources humaines

L'embauche et/ou le recours de façon pérenne à un prestataire de service (chargé de mission ou chargé de communication) permettra d'apporter un support à l'équipe opérationnelle.

<b>Intitulé de l'action</b>	<b>Embauche : 0,5 ETP ? 1 ETP ?</b>
Objectifs	Renforcer les activités de l'AMIV
Moyens techniques, matériels et organisationnels	Elaboration fiche de poste Parution offre d'emploi Organisation des recrutements Sélection des candidats
Personnes ressources	Secrétaire Général - Président du CA
Partenaires / Prestataires	France Travail - Cabinet de recrutement
Coût	Coût de la prestation de recrutement
Calendrier d'exécution/échéances	Deuxième trimestre 2025
Résultats attendus	Diversifier les sources de revenus de l'AMIV Garantir la pérennité de la structure
Suivi / Evaluation	Nombre de dossiers réalisés
Points de vigilance	Encadrement de la personne Financement du poste

<b>Intitulé de l'action</b>	<b>Chargé de mission, communication</b>
Objectifs	Valoriser la production locale Promouvoir le savoir-faire des producteurs
Moyens techniques, matériels et organisationnels	Elaboration fiche de poste Parution offre d'emploi Organisation des recrutements Sélection des candidats
Personnes ressources	Secrétaire Général - Président du CA
Partenaires / Prestataires	France Travail - Cabinet de recrutement
Coût	Coût de la prestation de recrutement
Calendrier d'exécution/échéances	Dernier trimestre 2025

Résultats attendus	Augmentation des ventes des productions des coopératives Augmentation des transactions du circuit court de commercialisation
Suivi / Evaluation	Indicateurs de CA, EBE, résultat net ...
Points de vigilance	Encadrement de la personne Financement du poste

## 7.4 Focus sur les cotisations volontaires

Une attention particulière a été portée au financement de la structure et des actions par les cotisations volontaires.

À la suite de l'analyse financière, des entretiens mais également du benchmarking, nous avons retenu 4 modèles pour sécuriser et optimiser la collecte des cotisations volontaires :

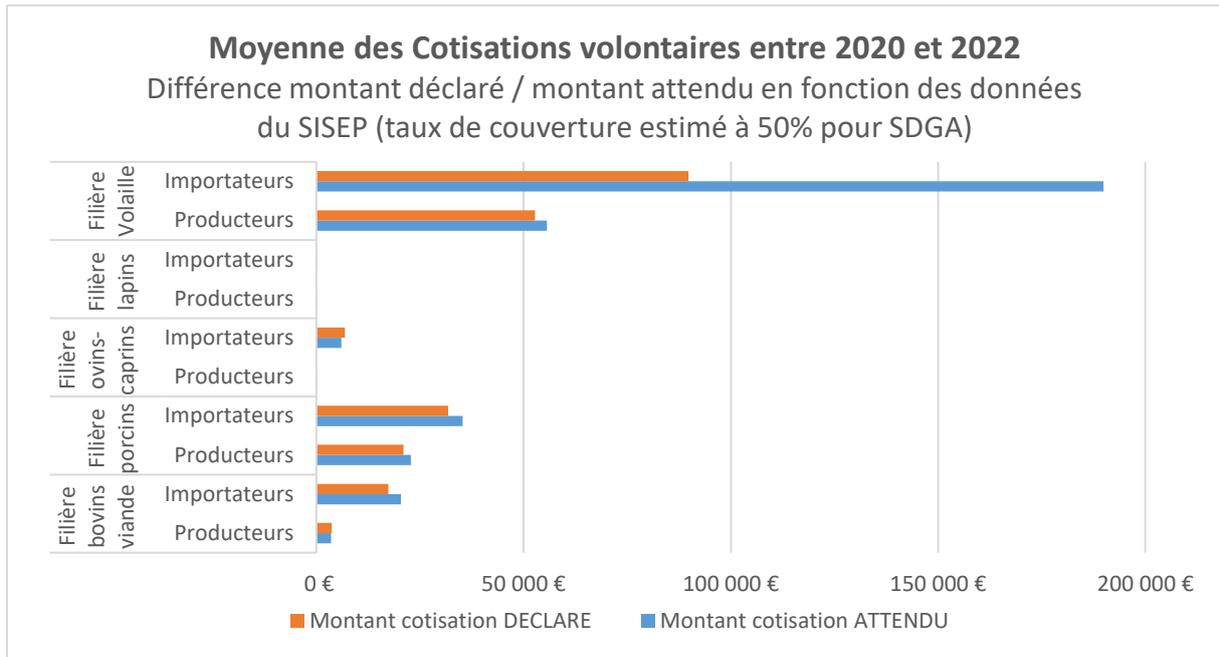
- le 1<sup>er</sup> modèle repose sur le **modèle actuel de cotisation optimisé** ;
- le 2<sup>nd</sup> modèle, inspiré du fonctionnement d'autres OIR, repose sur des **cotisations forfaitaires annuelles** ;
- le 3<sup>ème</sup> modèle, qui nécessite une mise en place plus longue et inspirée des orientations de ARIBEV à la Réunion, repose sur la mise en place de **Cotisations Interprofessionnelles étendues** (CIE) ;
- le dernier modèle, préconisé par les membres du SDGA, est un nouveau modèle reposant sur **la transformation partielle des taxes d'octroi de mer des viandes** en subvention pour la filière, gérée par l'interprofession.

Il est important de noter que la mise en place des 2 derniers modèles nécessite la participation de l'ensemble des acteurs (producteurs et importateurs) de la filière. Cela permet d'envisager une mise en place plus longue et avec des incertitudes supplémentaires quant à sa réussite.

### 7.4.1 Modèle 1 : Mode de cotisation actuel maîtrisé

Une analyse des cotisations (perçues par l'AMIV démontre de façon claire l'écart entre les importations réelles attendues et les importations déclarées par le SDGA (même en estimant que le SDGA ne représente que 50% des volumes d'importation). Il en ressort un écart d'au moins 100 000€, dont l'essentiel est lié à l'importation de volaille.

Les écarts relevés pour la production ne sont pas significatifs.



De ce fait, nous pouvons estimer qu'une fiabilisation des déclarations des membres de l'AMIV, et notamment des membres du SDGA, permettrait de solutionner la problématique de l'insuffisance des cotisations volontaires dans ce modèle.

	Mode de cotisation actuel maîtrisé					
Objectifs	Collecte des cotisations forfaitaires de l'ensemble des membres	Identifier les leviers juridiques pour consolider les CV	Collecte des cotisations volontaires des producteurs	Collecter les cotisations volontaires du SABM	Collecter les cotisations volontaires réelles du SDGA	Inciter au paiement des cotisations par la mise en place d'actions
Moyens techniques, matériels et organisationnels	Suivre le règlement des cotisations Application des statuts (pas de droit de vote en cas de cotisations non à jour)	Rédaction d'un accord interprofessionnel ou convention qui oblige les adhérents à payer leur cotisation avec mise en demeure et paiement forcé + revalorisation des taux (depuis 2003), prévoir taux d'impayés de 20% max Proposition prélèvement au lieu de collecte (base historique) Convention avec les abattoirs pour transmission mensuelle / annuelle des chiffres	Convention avec les abattoirs pour transmission mensuelle / annuelle des chiffres : Autorisation à donner aux abattoirs par chaque producteur => transmission des données Appels à cotisations	Calcul de la cotisation à partir du nombre d'adhérents au SABM Etude avec le SABM d'une solution afin de percevoir les cotisations en direct (augmentation cotisation actuelle des bouchers au syndicat ou prestation ADM pour collecte idem producteurs)	S'appuyer sur les données du SISEP / douane (importation) : déterminer un taux de couverture par famille (50% minimum) Revaloriser taux défini en 2003 Résoudre la problématique des écarts sur la volaille	Réaliser prévisionnel assiette Comités de gestion / AMIV structure pour prévoir appels à cotisations supplémentaires en fonction des actions des COGE
Personnes ressources	Secrétaire Général + Assistante de gestion	Secrétaire Général + Assistante de gestion	Secrétaire Général + Assistante de gestion	Secrétaire Général + Assistante de gestion	Secrétaire Général + Assistante de gestion	Secrétaire Général + Présidents de COGE
Partenaires / Prestataires	NC	BRESE, SISEP, Douane, Direction des abattoirs	NC	NC	NC	NC
Coût	0	0	0	0	0	0
Calendrier d'exécution/échéances	Prochaine AG	Avant AG 2025	Avant AG 2025	Avant AG 2025	Avant AG 2025	Avant AG 2025

<b>Résultats attendus</b>	Responsabilisation des membres Création du sentiment d'appartenance et d'engagement	Cotisations perçues au plus proche de celles attendues	Cotisations perçues au plus proche de celles attendues	Cotisations perçues au plus proche de celles attendues	Cotisations perçues au plus proche de celles attendues	Financement des projets par COGE présenté en AG
<b>Suivi / Evaluation</b>	Tableau de bord des paiements	Suivi des paiements	Suivi des paiements	Suivi des paiements	Concordance avec les importations	PV d'AG
<b>Points de vigilance</b>	Manque de mobilisation des membres	Sensibiliser les adhérents à ce mode de fonctionnement Charges de recouvrement	Charges de recouvrement	Charges de recouvrement	Charges de recouvrement	Respect des prévisionnels arrêtés en AG

## 7.4.2 Modèle 2 : Simplification du mode de cotisation

Ce modèle permettrait à l'AMIV de collecter des cotisations fixes pour chaque adhérent, et ainsi d'une part de fixer son budget annuel (indépendant des fluctuations des importations et de la production), mais également, pour les adhérents, de limiter les risques d'erreur de déclaration.

Le budget arrêté doit permettre pour soutenir à la fois la structure et les actions de l'interprofession.

	<b>Simplification du mode de cotisation</b>	
<b>Objectifs</b>	Cotisation forfaitaire fixe (mais non égalitaire) pour tous les membres : producteurs, SDGA, SABM	Inciter au paiement des cotisations par la mise en place d'actions
<b>Moyens techniques, matériels &amp; organisationnels</b>	Montant cotisation déterminé : - à partir d'une moyenne établie sur les X dernières années : déterminer en AG la cotisation forfaitaire annuelle de chaque adhérent (référence historique) - ou du CA de chaque entité	Réaliser prévisionnel assiette Comités de gestion / AMIV structure pour prévoir appels à cotisations supplémentaires en fonction des actions des COGE
<b>Personnes ressources</b>	Secrétaire Général + Assistante de gestion	Secrétaire Général + Présidents de COGE
<b>Partenaires / Prestataires</b>	NC	NC
<b>Coût</b>	0	0
<b>Calendrier d'exécution/échéances</b>	A déterminer	Avant AG 2025
<b>Résultats attendus</b>	Responsabilisation des membres Création du sentiment d'appartenance et d'engagement	Financement des projets par COGE présenté en AG
<b>Suivi / Evaluation</b>	Suivi des paiements	PV d'AG
<b>Points de vigilance</b>	Charges de recouvrement	Respect des prévisionnels arrêtés en AG

### 7.4.3 Modèle 3 : Cotisations Interprofessionnelles Etendues

Ce modèle a été proposé initialement par l'ARIBEV (Réunion) et est une adaptation des Cotisations Volontaires Obligatoires au DROM. Sa mise en place nécessite une adhésion élargie à l'ensemble des acteurs de la filière (représentativité a minima de 70%). Il suppose également la mise en place de cotisations supplémentaires des adhérents afin de permettre le fonctionnement de la structure. En effet, les CIE doivent être utilisées uniquement dans le cadre d'actions bénéfiques à l'ensemble de la filière.

	CIE
<b>Objectifs</b>	Mise en place des Cotisations Interprofessionnelles Etendues à l'ensemble des acteurs de la filière afin de garantir son développement
<b>Moyens techniques, matériels &amp; organisationnels</b>	<p>1/ Se rapprocher de ARIBEV afin d'avoir l'historique de leur démarche et leur analyse</p> <p>Séances de travail avec l'ensemble des acteurs de la filière afin de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- travailler à une stratégie globale de l'interprofession, avec la mise en place d'actions d'intérêt pour l'ensemble de la filière d'élevage</li> <li>- présenter le fonctionnement et l'objectif des CIE</li> </ul> <p>Se rapprocher des OIR des autres DOM afin de leur présenter le projet et la démarche à adopter, et les inciter à adopter cette démarche</p> <p>Signer des accords interprofessionnels et demander leur extension (BRESE) sur la base des actions arrêtées dans le programme avec les acteurs concernés (représentativité minimale de 70%)</p> <p>Présenter les accords interprofessionnels étendus dans le cadre de la démarche de mise en place des CIE (BRESE, ODEADOM) afin de demander une dérogation à l'<b>Article 165</b> du règlement (UE) n° 1308/2013 : les activités couvertes par ces règles doivent présenter un intérêt économique général pour les opérateurs économiques</p> <p>2/ En parallèle, les membres de l'AMIV doivent mettre en place des cotisations forfaitaires (cf. Modèle 2) afin de garantir le fonctionnement de la structure</p>
<b>Personnes ressources</b>	Secrétaire Général + Assistante de gestion
<b>Partenaires / Prestataires</b>	BRESE, ODEADOM, autres interprofessions, ensemble des acteurs de la filière
<b>Coût</b>	A déterminer
<b>Calendrier d'exécution/échéances</b>	2026
<b>Résultats attendus</b>	Budget important dédié aux actions et permettant la réalisation d'actions structurées ayant un intérêt économique pour tous les acteurs de la filière Projet commun à l'ensemble des acteurs
<b>Suivi / Evaluation</b>	Collecte des cotisations des acteurs concernés par les CIE Transmission régulière des éléments de contrôle au BRESE
<b>Points de vigilance</b>	Fédération de tous les acteurs de la filière qui doivent être en accord avec la démarche Système de cotisations non mis en place à ce jour

#### 7.4.4 Modèle 4 : Subvention liée à l'octroi de mer

Ce modèle résulte d'une proposition du SDGA, dans un contexte de révision de l'octroi de mer. La proposition consiste à réduire le taux d'octroi de mer sur les produits à base de viande et d'imputer l'écart au développement de la filière animale, par l'intermédiaire d'une subvention qui serait gérée par l'AMIV. Sa mise en place nécessite, en plus une adhésion de l'ensemble des importateurs de viande, un accord avec la CTM. Il suppose également, comme pour les CIE, la mise en place de cotisations supplémentaires des adhérents afin de permettre le fonctionnement de la structure. En effet, il ne peut être envisagé que la subvention collectée puisse être utilisée (même en partie) au fonctionnement de l'AMIV.

	Subvention liée à l'octroi de mer
<b>Objectifs</b>	Mise en place de cotisations obligatoires pour l'ensemble des importateurs liées à l'OM (remplacement de l'OM par une taxe/subvention à la production)
<b>Moyens techniques, matériels &amp; organisationnels</b>	1/ Séances de travail avec les importateurs afin d'élaborer une stratégie claire à présenter à la CTM dans le cadre de la réforme de l'octroi de mer : déterminer les produits concernés par la baisse / suppression de l'octroi de mer Calculer l'assiette budgétaire correspondante + éventuellement propositions de report Mettre en place un système efficace de reversement à l'AMIV (convention avec les douanes) Lobbying auprès des autres OIR pour la mise en place d'un système similaire 2/ En parallèle, les membres de l'AMIV doivent mettre en place des cotisations forfaitaires (cf. Modèle 2) afin de garantir le fonctionnement de la structure
<b>Personnes ressources</b>	Secrétaire Général + Assistante de gestion
<b>Partenaires / Prestataires</b>	BRESE, CTM, Douane
<b>Coût</b>	A déterminer
<b>Calendrier d'exécution/échéances</b>	2026
<b>Résultats attendus</b>	Budget important permettant l'élargissement du champ d'actions
<b>Suivi / Evaluation</b>	Rapprochement des chiffres des cotisations reçues par l'AMIV / quantités importées (Douanes)
<b>Points de vigilance</b>	Tous les acteurs de la filière en accord avec la démarche Système de cotisations inexistant à ce jour

## 8 Bilan de l'étude

### 8.1 Rappel du déroulement de l'étude

L'étude sur la relance de l'AMIV a été menée en 3 phases :

- La collecte de données bibliographiques puis la réalisation de près de 30 entretiens avec les acteurs de la filière animale et les partenaires techniques et institutionnels nous ont permis d'élaborer un état des lieux précis sur la situation de l'AMIV au début de l'étude
- Cet état des lieux, complété de nos échanges avec des interprofessions similaires, reconnues (IGUAVIE, IGUAFHLOR) ou en cours de reconnaissance (INTERVIG), ainsi que des interprofessions plus organisées (ARIBEV et INTERBEV) a conduit à un diagnostic permettant de mettre en lumière les atouts de l'AMIV, mais également les freins qui ont conduit à sa situation actuelle
- Forts de ces éléments, nous avons mené un travail de réflexion afin de proposer des orientations possibles pour l'interprofession ; nous avons opté pour un déploiement temporel de 3 scénarii d'évolution, permettant à l'AMIV de jauger le temps nécessaire à la maîtrise de chaque étape. En parallèle, nous avons déterminé plusieurs possibilités de collecte des cotisations indispensables tant à la réalisation des actions qu'à la pérennité de l'interprofession.

### 8.2 Réussites et difficultés liées à l'étude

La richesse de la bibliographie qui nous a été fournie, ainsi que la disponibilité du personnel de l'AMIV et de la DAAF nous ont aidé à rapidement appréhender le contexte réglementaire et économique de l'AMIV. De même, l'accueil et la disponibilité des autres interprofessions lors du benchmarking ont été pour nous des atouts précieux à l'élaboration du diagnostic et des scénarii d'évolution.

Nous avons globalement eu un bon accueil lors des entretiens, en dépit de la difficulté à mobiliser certains interlocuteurs. Nous avons également dû quelquefois faire face à des acteurs de la filière ne connaissant que peu l'AMIV en termes de fonctionnement et de prérogatives. De façon générale et malgré leur implication dans la filière, seules quelques-unes des personnes enquêtées ont été forces de propositions, que ce soit au niveau stratégique ou organisationnel.

Enfin, nous aurions souhaité être invités à davantage d'instances de l'AMIV (Conseil d'administration, Comités de gestion) afin de mieux appréhender les difficultés d'ordre fonctionnel de l'institution.

### 8.3 Matrice SWOT

<b>FACTEURS INTERNES</b>	
<b>ATOUTS (+)</b>	<b>FAIBLESSES (-)</b>
<p>Longévité de l'interprofession</p> <p>Membres fondateurs issus de la production</p> <p>Représentation de l'amont et de l'aval</p> <p>Acteur incontournable</p> <p>Défense des intérêts de la filière</p> <p>Observatoire de la consommation locale</p>	<p>Absence de certaines coopératives à toutes les rencontres</p> <p>Démission de l'AMPI</p> <p>Difficultés à récolter les CV</p> <p>Formation des acteurs de la filière (administrateurs)</p> <p>Non-respect de certains éléments statutaires et de certaines procédures liées au fonctionnement</p> <p>Comités de gestion peu actifs</p> <p>Absence d'accords interprofessionnels depuis plusieurs années</p> <p>Site "lechodesviandes.com" actualisé tardivement et données peu exploitées par les membres de la filière</p>

<b>FACTEURS EXTERNES</b>	
<b>OPPORTUNITES (+)</b>	<b>MENACES (-)</b>
<p>Tirer parti du transfert de gestion de la mesure 5 du POSEI pour réorienter l'AMIV (non focalisée sur l'aspect aides publiques)</p> <p>Exploiter les moyens réglementaires à disposition</p> <p>Dynamiser les relations entre les membres</p> <p>Intérêt des autres productions (apiculteurs, œufs)</p> <p>Intégration de nouveaux membres / Retour d'anciens membres</p>	<p>Perte de crédibilité vis-à-vis des instances d'Etat</p> <p>Possibilité de perte de reconnaissance</p> <p>Risque de continuité d'exploitation (alerte CAC depuis 2020)</p> <p>Manque d'intérêt pour l'étude de la part des membres de la filière animale et des partenaires</p>

## Table des annexes

<b>ANNEXE 1</b>	Tableau de bord des structures et personnes interrogées	<i>page 112</i>
<b>ANNEXE 2</b>	Trame différents guides d'entretien – contenu des questionnaires	<i>page 116</i>
	Adhérents	<i>page 116</i>
	Anciens adhérents	<i>page 122</i>
	Non adhérents	<i>page 128</i>
	Institutionnels	<i>page 134</i>
<b>ANNEXE 3</b>	Mémo sur les Organisations Interprofessionnelles Reconnues	<i>page 141</i>

**ANNEXE 1**

Les dates en italique indiquent un entretien collectif

Toutes les personnes mentionnées ont été contactées par mail et ont reçu le questionnaire d'entretien.

Statut	Catégorie	Nom structure	Nom interviewé	Titre	Mail	Date entretien
Adhérent	Interprofession	AMIV	Philippe DEGRAS	Secrétaire général AMIV	degras-amiv@wanadoo.fr	22/03/24
Adhérent	Interprofession	AMIV	Nicaise LAURENT	Assistante de gestion AMIV	nicaise.laurent-amiv@orange.fr	21/03/24
Adhérent	Production	CODEM	André PROSPER	Président CODEM Membre CA AMIV	ap@eag.mq / andre.prosper@wanadoo.fr	19/12/23
Adhérent	Production	CODEM	Jean-Marc AJANANY	Directeur CODEM	direction@codem.pro	18/01/24
Adhérent	Production	COOPMAR	Jean-Félix ANEXIME	Past président COOPMAR Ancien membre CA AMIV	jean-felix.anexime@wanadoo.fr	28/12/23
Adhérent	Production	COOPMAR	Axel MALIDOR	Président COOPMAR Membre CA AMIV (Secrétaire)	axel.malidor@gmail.com	03/01/24
Adhérent	Distribution	CREO	Georges CASTANDET	Responsable Achats groupe CREO	gcastandet@groupecreo.com	18/04/24
Adhérent	Distribution	GBH	Christophe BERMONT	Directeur général CARREFOUR	christophe.bermont@gbh.fr	16/04/24
Adhérent	Production	MADIVIAL	Ange MILIA	Président MADIVIAL Membre CA AMIV	ange.milia@orange.fr	05/01/24
Adhérent	Production	MADIVIAL	Sylvie BOUTON	Directrice MADIVIAL	direction.generale@madivial-coop.com	05/01/24
Adhérent	Production	MADIVIAL	Geneviève BALMY	Présidente BOKAIL	jeanne.balmy0633@orange.fr	05/01/24
Adhérent	Production	MADIVIAL	Pierre DESPEAUX	Responsable technique MADIVIAL	technicien.avicole@madivial-coop.com	05/01/24

Étude relance de l'AMIV – ALI CONSEIL & ACOLYTE – Juillet 2024

Statut	Catégorie	Nom structure	Nom interviewé	Titre	Mail	Date entretien
Adhérent	Distribution	PARFAIT	Gilles KLAUS	Responsable Groupe PARFAIT	gilles.klaus@gielec97.com	09/04/24
Adhérent	Distribution	SABM	Henri BASSON	Président SABM Président AMIV	henribasson6@gmail.com	09/01/24
Adhérent	Distribution	SAFO	Sébastien DAIRE	Représentant SDGA AMIV	sebastien.daire@groupesafo.com	24/05/24
Adhérent	Production	SCACOM	Claude MOQUET TORCY	Membre SCACOM Président USOM	mag357@hotmail.com	19/01/24
Adhérent	Distribution	SDGA	François HUYGUES DESPOINTES	Président SDGA Président SAFO Membre CA AMIV (Trésorier)	francois.despointes@groupesafo.com	07/02/24
Ancien adhérent	Transformation	ADM	Sarah BURGOS	Directrice ADM	directiongenerale@regieabattoirsdemartinique.mq	13/05/24
Ancien adhérent	Transformation	AMPI	Charles LARCHER	Président AMPI	charles.larcher@gbh.fr / industrie@ampi.mq	12/04/24
Ancien adhérent	Transformation	COMIA	Katy LARGEN	Directrice COMIA	k.largen@comia.fr	14/03/24
Ancien adhérent	Production	MAVIC	Jérôme DAUCHY	Directeur MAVIC	j.dauchy@bonnaire-sas.com	
Ancien adhérent	Transformation	MNA	Marc LABAYE	Président MNA	marc.labaye@icloud.com	12/03/24
Non adhérent	Production	ADAMAR	Jean-Pierre JORITE	Présidente ADAMAR	jori.api@gmail.com	
Non adhérent	Distribution	AGORES	Marie-Line PETIT-CHARLES	Présidente AGORES	pcmarie-line@wanadoo.fr	
Non adhérent	Institutionnel	Chambre d'Agriculture	José MAURICE	Président CA Président SCACOM Membre CA AMIV (Vice-président)	jose.maurice@hotmail.com	08/01/24
Non adhérent	Institutionnel	Chambre des métiers	Alex TASTET	Directeur de communication	a.tastet@cma-martinique.com	06/05/24

Étude relance de l'AMIV – ALI CONSEIL & ACOLYTE – Juillet 2024

Statut	Catégorie	Nom structure	Nom interviewé	Titre	Mail	Date entretien
Non adhérent	Institutionnel	CTM	Nicaise MONROSE	Conseiller exécutif	nicaise.monrose@collectivitedemartinique.mq	
Non adhérent	Institutionnel	CTM	Sylvie LOUIS LEOPOLD	Directrice de l'agriculture	sylvie.louis-leopold@collectivitedemartinique.mq	17/05/24
Non adhérent	Institutionnel	DAAF	Eric BIANCHINI	Chef du Service Alimentation	eric.bianchini@agriculture.gouv.fr	26/12/23
Non adhérent	Institutionnel	DAAF	Sophie RIPOCHE	Cheffe de pôle Structuration des filières	sophie.ripoche@agriculture.gouv.fr	29/02/24
Non adhérent	Institutionnel	DAAF	Fulvia JEAN-PIERRE	Chargée de mission	lucie-fulvia.jean-pierre@agriculture.gouv.fr	29/02/24
Non adhérent	Formation	EPLEFPA-CROIX-RIVAIL	Cécile MEFFRE	Proviseure LEGTA	cecile.meffre@educagri.fr	
Non adhérent	Syndicat	FDSEA	Manuel JEAN-BAPTISTE	Président FDSEA	fdsea.martinique@gmail.com	
Non adhérent	Production	MADRAS	Marc LABAYE	Président	marc.labaye@icloud.com	12/04/24
Non adhérent	Transformation	MAN DELICE	Bérengère BONNETETE	Directrice MAN DELICE	b.bonnetete@bonnaire-sas.com	12/04/24
Non adhérent	Institutionnel	ODEADOM	Josselyn DUPRE	Chargé de mission	josselyn.dupre@odeadom.fr	16/04/24
Non adhérent	Institutionnel	ODEADOM	Laure LACOUR	Cheffe de service production	laure.lacour@odeadom.fr	16/04/24
Non adhérent	Syndicat	OPAM	Olivier PALCY	Président OPAM	opam@wanadoo.fr	
Non adhérent	Production	FERME AUGRAIN	Bertrand TOUIN	Directeur FERME AUGRAIN	btouin@orange.fr	
Non adhérent	Institutionnel	SISEP	Hervé LEFAIX	Chef de service SISEP	herve.lefaix@agriculture.gouv.fr	
Non adhérent	Institutionnel	SISEP	Céline MARCELLIN	Chargée d'études	celine.marcellin@agriculture.gouv.fr	

Étude relance de l'AMIV – ALI CONSEIL & ACOLYTE – Juillet 2024

Statut	Catégorie	Nom structure	Nom interviewé	Titre	Mail	Date entretien
Non adhérent	Transformation	SOTRADEV	Béregère BONNETETE	Directrice SOTRADEV	b.bonnetete@bonnaire-sas.com	12/04/24
Non adhérent	Production	Syndicat des apiculteurs	M. WILLIAM / Dominique LOF	Président Syndicat des apiculteurs	samapiculteurs@gmail.com / syndicat.apiculteurs.martinique@gmail.com	
Non adhérent	Syndicat	Syndicat des jeunes agriculteurs	Marc-André PASTEL	Président SJA	ja.martinique@wanadoo.fr	
Non adhérent	Production	UEBB	Mme HAYOT	Présidente UEBB	sandrine.hayot@gbh.fr	
Non adhérent	Production	UEBB	Jessica PERRETTE	Directrice UEBB	osbrahman@hotmail.fr	26/01/24
Non adhérent	Production	USOM	Claude MOQUET TORCY	Président USOM	usom972@gmail.com	19/01/24

**ANNEXE 2 – Questionnaire Adhérents**

**Etude relance AMIV**

Cher(e) Président(e),  
Cher(e) Membre du Conseil d'Administration,  
Cher(e) Directeur(trice),

Les cabinets de consultant ALI CONSEIL et ACOLYTE ont été mandatés par l'AMIV, l'ODEADCM et la DAAF de Martinique pour mener une étude prospective visant à la relance de l'AMIV.

En tant qu'acteur de la filière élevage martiniquaise, nous vous sollicitons afin d'apporter votre contribution à cette étude.

Le questionnaire que nous vous adressons aborde plusieurs thématiques :

- le fonctionnement de l'AMIV
- l'AMIV dans son environnement
- les points forts de l'interprofession
- les limites de l'interprofession
- les services à développer
- les perspectives à construire

Le temps de réponse estimé est de 10 à 15 min.

Nous vous informons que nous sommes tenus au secret professionnel et respectons le régime général de protection des données (RGPD). Ainsi, les informations recueillies feront l'objet d'une restitution anonymisée et les supports numériques de collecte d'information seront détruits.

Nous restons à votre disposition et vous remercions par avance du temps que vous aurez consacré à ce questionnaire.

Bien cordialement,

Magali MERLINI  
ALI CONSEIL

\* Indique une question obligatoire

1. Adresse e-mail \*

---

2. 1- Selon vous, quelles sont les missions et obligations d'une interprofession ? \*

---

---

---

---

---

3. 2- Que représente l'AMIV pour vous ? \*

---

---

---

---

4. 3- Connaissez-vous la stratégie de l'AMIV ? \*

Si non, passez à la question 4.

Une seule réponse possible.

- Oui  
 Non

5. 3a- Si oui, quelle est-elle ?

---

---

---

---

---

6. 4- Connaissez-vous les actions d'intérêt collectif qui ont été menées par l'AMIV ? \*

Si non, passez à la question 5.

Une seule réponse possible.

- Oui
- Non

7. 4a- Si oui, quelles sont-elles ?

---

---

---

---

8. 5- Connaissez-vous les actions d'intérêt collectif qui sont prévues par le Conseil d'administration actuel ? \*

Si non, passez à la question 6.

Une seule réponse possible.

- Oui
- Non

9. 5a- Si oui, quelles sont-elles ?

---

---

---

---

10. 6- Selon vous, quels sont le rôle et les missions d'un administrateur au sein de l'AMIV? \*

---

---

---

---

11. 7- Selon vous, quels sont le rôle et les missions du Secrétaire général de l'AMIV? \*

---

---

---

---

12. 8- Selon vous, quels sont le rôle et les missions du Président de l'AMIV? \*

---

---

---

---

13. 9- Selon vous, est-ce que la gouvernance de l'AMIV est bien définie ? \*

Une seule réponse possible.

- Oui
- Non
- Ne sait pas



20. **12a-** Pourquoi? \*

---

---

---

---

---

21. **12b-** Comment?

---

---

---

---

---

22. **13-** Les syndicats agricoles ont-ils un rôle à jouer au sein de l'interprofession? \*

*Une seule réponse possible.*

- Oui  
 Non

23. **13a-** Si oui, lequel? Si non, pourquoi? \*

---

---

---

---

---

24. **14-** La restauration collective devrait-elle être incluse dans l'interprofession? \*

*Une seule réponse possible.*

- Oui  
 Non

25. **14a-** Pourquoi? \*

---

---

---

---

---

26. **15-** Quel est votre avis concernant le mode de collecte des cotisations volontaires? \*

---

---

---

---

---

27. 16- Comment évalueriez-vous la qualité de travail de l'AMIV pour la filière ? \*

*Une seule réponse possible par ligne*

	Pas du tout satisfaisant	Peu satisfaisant	Assez satisfaisant	Très satisfaisant
Collecte des cotisations volontaires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Animation interprofessionnelle de la filière	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Représentativité des membres au sein des instances compétentes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valorisation et promotion des productions des membres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Observatoire de la consommation locale	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Formation des membres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

28. 17- Quel a été votre intérêt à intégrer l'AMIV? \*

---



---



---



---

29. 18- Qu'est-ce que l'AMIV apporte aujourd'hui à votre structure? \*

---



---



---



---

30. 19- Y a-t-il pour vous un intérêt à rester adhérent à l'AMIV? \*

*Une seule réponse possible.*

- Oui  
 Non

31. 19a- Si oui, lequel? \*

Si non, pourquoi?

---



---



---



---

32. 20- Quels services ou activités de l'association trouvez-vous les plus bénéfiques ou attrayants? \*

---



---



---



---

33. 21- Quels sont les nouveaux services que vous souhaiteriez que l'AMIV propose à ses adhérents ? \*

---

---

---

---

---

34. 22- Votre structure est-elle bien représentée au sein de l'AMIV ? \*

*Une seule réponse possible.*

- Oui  
 Non

35. 22a- Pourquoi? \*

---

---

---

---

---

36. 23- Comment percevez-vous la collaboration entre les membres de l'AMIV ? \*

---

---

---

---

---

37. 23a- Le cas échéant, quelles solutions proposeriez-vous pour l'améliorer ?

---

---

---

---

---

De contenu n'est ni rédigé ni cautionné par Google.

Google Forms

## ANNEXE 2 – Questionnaire Anciens Adhérents

### Etude relance AMIV

Madame, Monsieur,

Les cabinets de consultants ALI CONSEIL et ACOLYTE ont été mandatés par l'AMIV, l'ODEADOM et la DAAF de Martinique pour mener une étude prospective visant à la relance de l'Association martiniquaise Interprofessionnelle viande et lait (AMIV)

En tant qu'acteur de la filière élevage martiniquaise, nous vous sollicitons afin d'apporter votre contribution à cette étude.

Le questionnaire que nous vous adressons aborde plusieurs thématiques :

- le fonctionnement de l'AMIV
- l'AMIV dans son environnement
- les points forts de l'interprofession
- les limites de l'interprofession
- les services à développer
- les perspectives à construire.

Le temps de réponse estimé est de 10 à 15 min.

Nous vous informons que nous sommes tenus au secret professionnel et respectons le régime général de protection des données (RGPD). Ainsi, les informations recueillies feront l'objet d'une restitution anonymisée et les supports numériques de collecte d'information seront détruits.

Nous restons à votre disposition et vous remercions par avance du temps que vous aurez consacré à ce questionnaire.

Bien cordialement,

Magali MERLINI  
ALI CONSEIL

\* Indique une question obligatoire

1. Adresse e-mail \*

\_\_\_\_\_

2. 1- Selon vous, quelles sont les missions et obligations d'une interprofession ? \*

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3. 2- Que représente l'AMIV pour vous ? \*

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

4. 3- Connaissez-vous la stratégie de l'AMIV ? \*

**Si non, passez à la question 4.**

*Une seule réponse possible*

- Oui  
 Non

5. 3a- Si oui, quelle est-elle ?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

6. 4- Connaissez-vous les actions d'intérêt collectif qui ont été menées par l'AMIV ? \*

Si non, passez à la question 5.

Une seule réponse possible.

- Oui
- Non

7. 4a- Si oui, quelles sont-elles ?

---

---

---

---

8. 5- Connaissez-vous les actions d'intérêt collectif qui sont prévues par le Conseil d'administration actuel ? \*

Si non, passez à la question 6.

Une seule réponse possible.

- Oui
- Non

9. 5a- Si oui, quelles sont-elles ?

---

---

---

---

10. 6- Selon vous, quels sont le rôle et les missions d'un administrateur au sein de l'AMIV? \*

---

---

---

---

11. 7- Selon vous, quels sont le rôle et les missions du secrétaire général de l'AMIV? \*

---

---

---

---

12. 8- Selon vous, quels sont le rôle et les missions du Président de l'AMIV? \*

---

---

---

---

13. 9- Selon vous, est-ce que la gouvernance de l'AMIV est bien définie ? \*

Une seule réponse possible.

- Oui
- Non
- Ne sait pas



20. **12a-** Pourquoi? \*

---

---

---

---

---

21. **12b-** Comment?

---

---

---

---

---

22. **13-** Les syndicats agricoles ont-ils un rôle à jouer au sein de l'interprofession ? \*

*Une seule réponse possible.*

- Oui  
 Non

23. **13a-** Si oui, lequel ? Si non, pourquoi ? \*

---

---

---

---

---

24. **14-** La restauration collective devrait-elle être incluse dans l'interprofession ? \*

*Une seule réponse possible.*

- Oui  
 Non

25. **14a-** Pourquoi? \*

---

---

---

---

---

26. **15-** Connaissez-vous le système de cotisations volontaires à l'AMIV ? \*

**Si non, passez à la question 16.**

*Une seule réponse possible.*

- Oui  
 Non

27. **15a-** Si oui, quel est votre avis concernant le mode de collecte des cotisations volontaires ?

---

---

---

---

---

28. 16- Comment évalueriez-vous la qualité de travail de l'AMIV pour la filière ? \*

*Une seule réponse possible par ligne*

	Pas du tout satisfaisant	Peu satisfaisant	Assez satisfaisant	Très satisfaisant	Ne sait pas
Collecte des cotisations volontaires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Animation interprofessionnelle de la filière	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Représentativité des membres au sein des instances compétentes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valorisation et promotion des productions des membres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Observatoire de la consommation locale	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Formation des membres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

29. 17- En tant qu'ancien adhérent, quel a été votre intérêt à intégrer l'AMIV? \*

---



---



---



---



---

30. 18- Qu'est-ce que l'AMIV a apporté à votre structure? \*

---



---



---



---

31. 19- Pourquoi avoir quitté l'AMIV? \*

---



---



---



---

32. 20- Quelles seraient les conditions pour que vous adhérez à nouveau à l'AMIV? \*

---



---



---



---

33. 21- Bénéficiez-vous d'actions transversales de l'AMIV ? \*  
Si non, passez à la question 22.

*Une seule réponse possible.*

- Oui  
 Non

34. 21a- Si oui, lesquelles? En êtes vous satisfait?

---

---

---

---

---

35. 22- Quels services ou activités de l'association trouvez-vous les plus bénéfiques ou attrayants ? \*

---

---

---

---

---

36. 23- De quels (autres) services souhaiteriez-vous bénéficier ? \*

---

---

---

---

---

37. 24- Y aurait-il pour vous un intérêt à adhérer à nouveau à l'AMIV ? \*

Une seule réponse possible.

- Oui  
 Non

38. 24a- Si oui, lequel ? Si non, pourquoi ? \*

---

---

---

---

---

De contenu n'est ni rédigé ni cautionné par Google.

Google Forms

## ANNEXE 2 – Questionnaire Non Adhérents

### Etude relance AMIV

Madame, Monsieur,

Les cabinets de consultants ALI CONSEIL et ACOLYTE ont été mandatés par l'AMIV, l'ODEADOM et la DAAF de Martinique pour mener une étude prospective visant à la relance de l'Association martiniquaise Interprofessionnelle viande et lait (AMIV)

En tant qu'acteur de la filière élevage martiniquaise, nous vous sollicitons afin d'apporter votre contribution à cette étude.

Le questionnaire que nous vous adressons aborde plusieurs thématiques :

- le fonctionnement de l'AMIV
- l'AMIV dans son environnement
- les points forts de l'interprofession
- les limites de l'interprofession
- les services à développer
- les perspectives à construire.

Le temps de réponse estimé est de 10 à 15 min.

Nous vous informons que nous sommes tenus au secret professionnel et respectons le régime général de protection des données (RGPD). Ainsi, les informations recueillies seront l'objet d'une restitution anonymisée et les supports numériques de collecte d'information seront détruits.

Nous restons à votre disposition et vous remercions par avance du temps que vous aurez consacré à ce questionnaire.

Bien cordialement,

Magali MERLINI  
ALI CONSEIL

\* Indique une question obligatoire

1. Adresse e-mail \*

---

2. 1 Selon vous, quelles sont les missions et obligations d'une interprofession ? \*

---

---

---

---

---

3. 2 Que représente l'AMIV pour vous ? \*

---

---

---

---

---

4. 3 Connaissez-vous la stratégie de l'AMIV ? \*  
Si non, passez à la question 4.

Une seule réponse possible.

- Oui  
 Non

5. 3a- Si oui, quelle est elle ?

---

---

---

---

---

6. 4- Connaissez-vous les actions d'intérêt collectif qui ont été menées par l'AMIV ? \*

Si non, passez à la question 5.

Une seule réponse possible.

- Oui
- Non

7. 4a- Si oui, quelles sont-elles ?

---

---

---

---

8. 5- Connaissez-vous les actions d'intérêt collectif qui sont prévues par le Conseil d'administration actuel ? \*

Si non, passez à la question 6.

Une seule réponse possible.

- Oui
- Non

9. 5a- Si oui, quelles sont-elles ?

---

---

---

---

10. 6- Selon vous, quels sont le rôle et les missions d'un administrateur au sein de l'AMIV? \*

---

---

---

---

11. 7- Selon vous, quels sont le rôle et les missions du secrétaire général de l'AMIV? \*

---

---

---

---

12. 8- Selon vous, quels sont le rôle et les missions du Président de l'AMIV? \*

---

---

---

---

13. 9- Selon vous, est-ce que la gouvernance de l'AMIV est bien définie ? \*

Une seule réponse possible.

- Oui
- Non
- Ne sait pas



20. **12a-** Pourquoi? \*

---

---

---

---

---

21. **12b-** Comment?

---

---

---

---

---

22. **13-** Les syndicats agricoles ont-ils un rôle à jouer au sein de l'interprofession ? \*

*Une seule réponse possible.*

- Oui  
 Non

23. **13a-** Si oui, lequel ? Si non, pourquoi ? \*

---

---

---

---

---

24. **14-** La restauration collective devrait-elle être incluse dans l'interprofession ? \*

*Une seule réponse possible.*

- Oui  
 Non

25. **14a-** Pourquoi? \*

---

---

---

---

---

26. 15- Comment évalueriez-vous la qualité de travail de l'AMIV pour la filière ? \*

Une seule réponse possible par ligne

	Pas du tout satisfaisant	Peu satisfaisant	Assez satisfaisant	Très satisfaisant	Ne sait pas
Collecte des cotisations volontaires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Animation interprofessionnelle de la filière	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Représentativité des membres au sein des instances compétentes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valorisation et promotion des productions des membres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Observatoire de la consommation locale	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Formation des membres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

27. 16- En tant qu'acteur de la filière animale, bénéficiez-vous d'actions transversales de l'AMIV ? \*

Si non, passez à la question 17.

Une seule réponse possible.

- Oui  
 Non

28. 16a- Si oui, lesquelles? En êtes vous satisfait?

---



---



---



---

29. 17- Quels services ou activités de l'association trouvez-vous les plus bénéfiques ou attrayants ? \*

---



---



---



---

30. 18- De quels (autres) services souhaiteriez-vous bénéficier ? \*

---



---



---



---

31. 19- Y aurait-il pour vous un intérêt à adhérer à l'AMIV ? \*

Une seule réponse possible.

- Oui  
 Non

32. **19a-** Si oui, lequel ? Si non, pourquoi ? \*

---

---

---

---

---

---

Ce contenu n'est ni rédigé, ni cautionné par Google.

Google Forms

## ANNEXE 2 – Questionnaire Institutionnels

### Etude relance AMIV

Madame, Monsieur,

Les cabinets de consultants ALI CONSEIL et ACOLYTE ont été mandatés par l'AMIV, l'ODECADOM et la DAAF de Martinique pour mener une étude prospective visant à la relance de l'Association martiniquaise Interprofessionnelle viande et lait (AMIV).

En tant que partenaire de l'agriculture martiniquaise, et en particulier de la filière élevage, nous vous sollicitons afin d'apporter votre contribution à cette étude.

Le questionnaire que nous vous adressons aborde plusieurs thématiques :

- le fonctionnement de l'AMIV
- l'AMIV dans son environnement
- les points forts de l'interprofession
- les limites de l'interprofession
- les services à développer
- les perspectives à construire.

Le temps de réponse estimé est de 10 à 15 min

Nous vous informons que nous sommes tenus au secret professionnel et respectons le régime général de protection des données (RGPD). Ainsi, les informations recueillies feront l'objet d'une restitution anonymisée et les supports numériques de collecte d'information seront détruits.

Nous restons à votre disposition et vous remercions par avance du temps que vous aurez consacré à ce questionnaire.

Bien cordialement,

Magali MERLINI  
ALI CONSEIL

\* Indique une question obligatoire

1. Adresse e-mail \*

---

2 1- Selon vous, quelles sont les missions et obligations d'une interprofession ? \*

---

---

---

---

---

3 2- Que représente l'AMIV pour vous ? \*

---

---

---

---

---

4 3- Connaissez-vous la stratégie de l'AMIV ? \*

**Si non, passez à la question 4.**

*Une seule réponse possible.*

- Oui  
 Non

5. 3a- Si oui, quelle est-elle ?

---

---

---

---

---

6. 4- Connaissez-vous les actions d'intérêt collectif qui ont été menées par l'AMIV ? \*

Si non, passez à la question 5.

Une seule réponse possible.

- Oui
- Non

7. 4a- Si oui, quelles sont-elles ?

---

---

---

---

8. 5- Connaissez-vous les actions d'intérêt collectif qui sont prévues par le Conseil d'administration actuel ? \*

Si non, passez à la question 6.

Une seule réponse possible.

- Oui
- Non

9. 5a- Si oui, quelles sont-elles ?

---

---

---

---

10. 5b- Votre structure a-t-elle un rôle à jouer dans ces actions?

Si non, passez à la question 6.

Une seule réponse possible.

- Oui
- Non

11. 5c- Si oui, lequel?

---

---

---

---

12. 6- Selon vous, quels sont le rôle et les missions d'un administrateur au sein de l'AMIV? \*

---

---

---

---

13. 7- Selon vous, quels sont le rôle et les missions du secrétaire général de l'AMIV? \*

---

---

---

---

14. 8- Selon vous, quels sont le rôle et les missions du Président de l'AMIV? \*

---

---

---

---

---

15. 9- Selon vous, est-ce que la gouvernance de l'AMIV est bien définie? \*

*Une seule réponse possible.*

- Oui  
 Non  
 Ne sait pas

16. 9a- Pourquoi?

---

---

---

---

---

17. 10- Connaissez-vous d'autres interprofessions? \*

**Si non, passez à la question 12.**

*Une seule réponse possible.*

- Oui  
 Non

18. 10a- Si oui, quels sont les atouts et les limites de leur fonctionnement?

---

---

---

---

---

19. 11- Savez-vous à quels financements peut prétendre une interprofession? \*

**Si non, passez à la question 13.**

*Une seule réponse possible.*

- Oui  
 Non

20. 11a- Si oui, lesquels? Dans quel(s) but(s)?

---

---

---

---

---

21. 12- Comment situez-vous l'AMIV dans son environnement socio-professionnel? \*

---

---

---

---

---

22. 13- Quels sont selon vous les points forts de l'AMIV ? \*

Plusieurs réponses possibles

- Représentativité sur le territoire
- Gouvernance
- Organisation et fonctionnement
- Environnement
- Formation
- Communication
- Animation du réseau (acteurs publics et privés)
- Animation de la filière animale
- Défense des intérêts de la filière et accompagnement de ses acteurs
- Dialogue avec les adhérents
- Aucun
- Autre : \_\_\_\_\_

23. 14- Sur quels plans l'AMIV doit-elle se renforcer ? \*

Plusieurs réponses possibles.

- Représentativité sur le territoire
- Gouvernance
- Organisation et fonctionnement
- Environnement
- Formation
- Communication
- Animation du réseau (acteurs publics et privés)
- Animation de la filière animale
- Défense des intérêts de la filière et accompagnement de ses acteurs
- Dialogue avec les adhérents
- Aucun
- Autre : \_\_\_\_\_

24. 14a- Pourquoi? \*

---

---

---

---

---

25. 14b- Comment? \*

---

---

---

---

---

26. 15- Les syndicats agricoles ont-ils un rôle à jouer au sein de l'interprofession ? \*

Une seule réponse possible.

- Oui
- Non
- Ne sait pas

27. 15a- Si oui, lequel ? Si non, pourquoi ?

---

---

---

---

---

28. 16- La restauration collective devrait-elle être incluse dans l'interprofession ? \*

Une seule réponse possible.

- Oui  
 Non  
 Ne sait pas

29. 16a- Pourquoi?

---



---



---



---

30. 17- Connaissez-vous le système de cotisations volontaires à l'AMIV ? \*

Si non, passez à la question 19.

Une seule réponse possible.

- Oui  
 Non

31. 17a- Si oui, quel est votre avis concernant le mode de collecte des cotisations volontaires ?

---



---



---



---



---

32. 18- Comment évalueriez-vous la qualité de travail de l'AMIV pour la filière ? \*

Une seule réponse possible par ligne

	Pas du tout satisfaisant	Peu satisfaisant	Assez satisfaisant	Très satisfaisant	Ne sait pas
Collecte des cotisations volontaires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Animation Interprofessionnelle de la filière	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Représentativité des membres au sein des instances compétentes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valorisation et promotion des productions des membres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Observatoire de la consommation locale	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Formation des membres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

33. 19- Quels services ou activités de l'association trouvez-vous les plus bénéfiques ou attrayants ? \*

---



---



---



---



---

34. **20-** Quels sont les nouveaux services que l'AMIV pourrait proposer à ses adhérents ? \*

---

---

---

---

---

35. **21-** Votre structure est-elle amenée (ou a-t-elle été amenée) à travailler avec l'AMIV? \*

**Si non, passez à la question 23.**

*Une seule réponse possible*

- Oui
- Non

36. **21a-** Si oui, sur quels travaux collaborez-vous (ou avez-vous collaboré)?

---

---

---

---

---

37. **21b-** Êtes-vous satisfait de votre collaboration actuelle ou passée?

*Une seule réponse possible.*

- Oui
- Non

38. **21c-** Pourquoi?

---

---

---

---

---

39. **21d-** La collaboration entre les deux structures est-elle optimisée?

**Si oui, passez à la question 23.**

*Une seule réponse possible.*

- Oui
- Non

40. **21e-** Avez-vous mis en place des outils afin d'optimiser la collaboration avec l'AMIV?

**Si non, passez à la question 22g.**

*Une seule réponse possible*

- Oui
- Non

41. **21f-** Si oui, lesquels? Pour quels résultats?

---

---

---

---

---

42. **21g-** Si non, quelles sont les pistes de réflexion pour améliorer la collaboration?

---

---

---

---

---

43. **22-** Comment percevez-vous la collaboration entre les membres de l'AMIV ? \*

---

---

---

---

44. **22a-** Le cas échéant, quelles solutions proposeriez-vous pour l'améliorer ?

---

---

---

---

---

---

Ce contenu n'est ni rédigé, ni cautionné par Google.

Google Forms

## **ANNEXE 3 – Mémo sur les Organisations Interprofessionnelles Reconnues**



### MEMO SUR LES ORGANISATIONS INTERPROFESSIONNELLES RECONNUES (OIR)

#### Définition, missions et objectifs des OIR

##### Définition :

Régies par le droit européen (OCM = Organisation Commune des Marchés) et le droit français (CRPM = Code Rural et de la Pêche Maritime)

Espace de concertation entre les différents maillons d'une même filière permettant de :

- favoriser le dialogue, la construction et/ou le pilotage d'actions d'intérêt collectif,
- mettre en place des accords interprofessionnels.

Avantages des OIR :

- Acteur légitime et identifié par les pouvoirs publics ;
- Mise en place d'accords sur un certain nombre de sujets ;
- Possibilité de mettre en place des accords interprofessionnels étendus.

##### Missions :

- Corriger les déséquilibres existant dans les relations économiques entre les métiers de la filière pour aller vers plus d'équité dans les échanges ;
- Améliorer par des actions collectives les performances de la filière (compétitivité, parts de marchés, innovation, etc.) ;
- Représenter les intérêts des professionnels de la filière dans les négociations avec les pouvoirs publics, les organisations d'intégration régionale et, dans certains cas, dans les instances internationales.

Importance du leadership : peut être un facteur de réussite ou un obstacle au dynamisme et à la stabilité de l'OIR.

##### Objectifs possibles des OIR :

- Favoriser l'adaptation de l'offre à la demande, suivre les comportements et les besoins des consommateurs, améliorer la connaissance du secteur concerné et contribuer à la gestion des marchés, par une meilleure adaptation des produits aux plans quantitatif et qualitatif et par leur promotion ;
- Développer les démarches contractuelles au sein des filières concernées ;
- Renforcer la sécurité alimentaire et la sécurité sanitaire des aliments, en particulier par la traçabilité des produits ;
- Favoriser l'innovation et les programmes de recherche appliquée, d'expérimentation et de développement ;
- Maintenir et développer le potentiel économique du secteur et concourir à la valorisation alimentaire et non alimentaire des produits ;
- Développer sur les marchés intérieurs et extérieurs l'information et la promotion relatives aux produits et filières concernés ;
- Favoriser les démarches collectives visant à prévenir et à gérer les risques et aléas liés à la production, à la transformation, à la commercialisation et à la distribution des produits agricoles et alimentaires ;
- Euvrer en faveur de la qualité des produits si nécessaire jusqu'au stade de la vente au détail des produits.



## Fondements des OIR

- Être composée d'au moins 2 maillons :
  - la production (obligatoire),
  - la transformation et/ou la distribution ;
- Être constituée à l'initiative de ses membres ;
- Poursuivre un but précis en rapport avec les intérêts de l'ensemble de la filière ;
- Représenter une part significative des activités de son secteur économique :
  - une seule interprofession par produit,
  - au minimum 50% des volumes (ou du CA ou de l'effectif) ;
- Ne pas réaliser d'activité économique dans la filière qu'elle représente.

## Accords interprofessionnels

### Accords non étendus :

- Pas de demande préalable ;
- L'accord ne doit pas aller à l'encontre du droit de la concurrence ;
- Interdiction de réaliser des accords sur les prix.

### Accords étendus :

- Nécessité de démontrer une représentativité plus élevée que celle nécessaire pour la reconnaissance (2/3 des acteurs au lieu de 50% pour la reconnaissance) ;
- Étendus à l'ensemble des acteurs de la filière, y compris ceux qui ne sont pas membres de l'OIR.

## Contrôles

- Contrôle annuel de reconnaissance par le ministère de l'Agriculture (BRESE), reposant sur :
  - o documents financiers année N-1,
  - o rapport d'activité année N-1,
  - o budget année N,
  - o PV d'Assemblées générales,
  - o bilan des accords étendus s'ils existent,
  - o tout autre document demandé par le service ;
- En cas de demande d'extension d'accords : contrôle approfondi préalable par les ministères de l'Agriculture et des Finances, et la répression des fraudes ;
- Cas des OIR financées par les CVO (accords étendus) : audit financier annuel par le ministère des Finances (CGEFI) ;
- Sur dénonciation : contrôle très approfondi de la Cour des comptes.