GUIDE DE DÉPLOIEMENT DE LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES

AUX SOCIÉTÉS COOPÉRATIVES DE REPRODUCTION ET SÉLECTION ANIMALES

Allice
ÉLEVAGE | INNOVATION | SERVICE

SOMMAIRE

Édito 5
Préambule 7

Qu'est-ce que la RSE ? 11

Comment initier sa démarche ? 17

Les fiches thématiques 21
Test : Etes-vous un acteur de solutions RSE sans le savoir ? 22

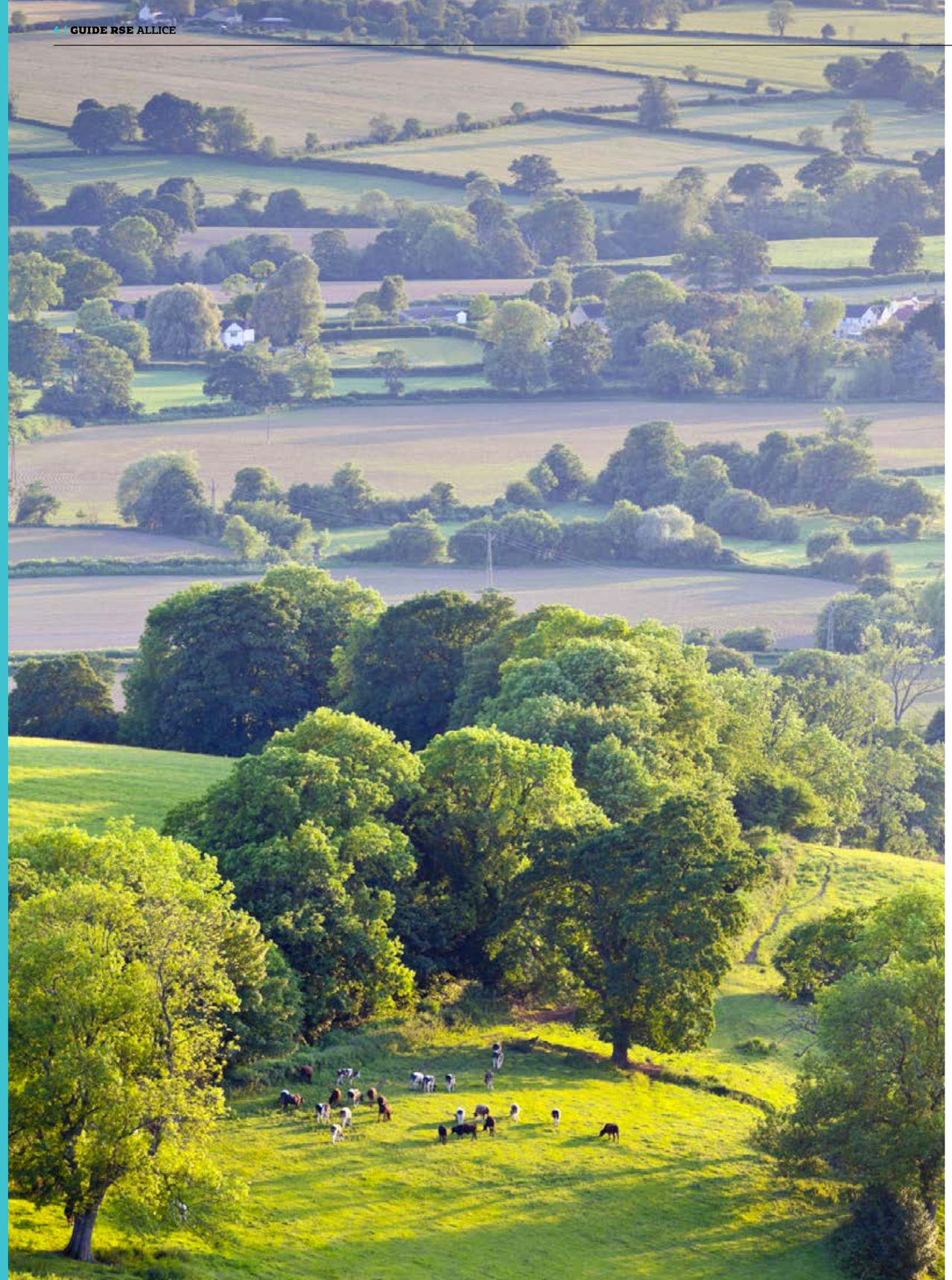
La gouvernance au cœur du développement 27
Comment valoriser les atouts du système de gouvernance de ma coopérative ? 28
Comment prendre en compte les besoins de mes parties prenantes ? 30
Soyez acteur : Hiérarchiser ses parties prenantes 32
Comment travailler ma relation avec mes adhérents ? 34
Comment faire connaître mon projet d'entreprise ? 36
Comment intégrer la RSE dans mes processus de décision ? 38
Comment structurer mes actions de veille ? 40
Comment travailler mes actions de Recherche & Développement ? 42
Les pratiques de la filière : L'éthique en génétique 44

Développer le capital humain de son entreprise 46
Comment garantir de bonnes conditions d'emploi ? 48
Comment aller plus loin dans la qualité de vie au travail ? 50
Comment s'investir dans le développement des compétences ? 52
Comment faire de la mixité et la diversité un levier de performance ? 54
Comment prévenir les risques professionnels ? 56
Les pratiques de la filière : Quels facteurs de risques sur ma coopérative ? 58

Agir comme acteurs de développement 60
Quel engagement comme acteur clef au cœur de son territoire ? 62
Comment s'organiser pour s'adapter et répondre aux besoins des marchés ? 64
Comment développer une politique de loyauté dans ses pratiques en affaires ? 66
Quelles mesures pour s'investir pour le bien-être animal ? 68
Les pratiques de la filière : Le bien-être animal dans les CIA 70
Comment définir des procédures de qualité fiables ? 72
Comment s'inscrire et développer une dynamique d'achats responsables ? 74
Soyez acteur : Initier une politique d'achats responsables 76

Les CIA face aux enjeux environnementaux 79
Comment agir face au changement climatique ? 80
Comment agir pour la biodiversité ? 82
De quelle façon s'engager sur un système de management environnemental ? 84
Comment prévenir les pollutions et gérer ses déchets ? 86
Comment pérenniser mes ressources ? 88
Comment mettre en place un système de maîtrise de ses consommations énergétiques ? 90
Les pratiques de la filière : Insémination animale et RSE, les documents essentiels 92
Les pratiques de la filière : Recensement des parties prenantes de la filière 94

Glossaire 97



ÉDITO

Si Molière avait été notre contemporain, Monsieur Jourdain aurait pu déclamer dans le Bourgeois Gentilhomme « par ma foi, il y a plus de quarante ans que je fais de la RSE, sans que j'en susse rien ». Or, les coopératives agricoles, en général, et les coopératives de reproduction et de sélection animales, en particulier, cultivent, souvent sans le savoir, la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) à forte intensité.

Mais qu'est-ce au juste que la RSE qui rencontre une audience croissante dans toutes les sphères économiques, associatives, syndicales et politiques, toujours plus nombreuses à réclamer une mobilisation collective pour mieux appréhender cette thématique dans ses différentes dimensions.

La RSE se définit comme la manière dont les entreprises intègrent, sur une base volontaire, des préoccupations sociales, environnementales et éthiques dans leurs activités économiques comme dans leurs interactions avec toutes les parties prenantes, qu'elles soient internes (dirigeants, salariés, associés, etc.) ou externes (fournisseurs, clients, etc.).

D'aucuns y voient une occasion de repenser le modèle de l'entreprise du XXIe siècle et de susciter de nouvelles dynamiques de croissance durable et inclusive. D'autres, y voient un épiphénomène de mode de « bobo parisiens » en mal de développement durable.

Allice est convaincue que la question n'est plus de savoir si les entreprises de son réseau doivent s'engager en matière de RSE mais plutôt comment la structurer et l'amplifier.

La **RSE est fondamentalement créatrice de cohésion, de sens et de valeurs pour l'entreprise et ses parties prenantes pour capter de la performance économique et sociale**. Selon l'étude de France Stratégie du Commissariat général à la stratégie et à la prospective, publiée en janvier 2016, la RSE procure un **gain de performance en moyenne de l'ordre de 13 %** par rapport aux entreprises qui ne l'introduisent pas (toutes choses égales par ailleurs), en particulier quand elle relève de l'initiative volontaire et non de mesures contraignantes.

Forte de cette conviction, avec l'appui de Services Coop de France et du CASDAR et le concours d'un Comité de pilotage, Allice a publié **le présent guide de déploiement de la RSE déclinée aux entreprises de reproduction et de sélection animales,** pour leur fournir une boîte à outils en vue de lancer et de structurer une démarche RSE **volontaire axée sur la compétitivité et la responsabilité.**

Ce guide, adossé à l'ISO 26000, est un livrable de l'action innovante « Développement durable et santé au travail » financée collectivement par ses entreprises de mise en place de semence adhérentes à Allice.

Il se veut un ouvrage pratique et innovant qui doit parler aux entreprises. Une attention particulière a été portée aux spécificités de nos entreprises coopératives agricoles de service à forte proximité territoriale au service des éleveurs, et à la dimension stratégique du développement du capital humain, puissant levier de performances économiques et sociales.

Dans un monde volatile, incertain, complexe et ambigu, la RSE s'inscrit dans une démarche de changement culturel et organisationnel qui commande le pré-requis d'une parfaite adhésion des dirigeants . A l'heure où il est coutumier de sacrifier l'essentiel à l'urgence, pensons à ne pas oublier l'urgence de l'essentiel.

Retrouver les actions RSE d'Allice sur son site extranet (http://extranet.allice.fr/espace-federal/rsedurabilite.html).

• Michel Cètre
Président d'Allice

SOMMAIRE

PRÉAMBULE

UN GUIDE POUR LES COOPÉRATIVES, LES UNIONS D'INSÉMINATION ANIMALE ET LEURS FILIALES

Vous trouverez ici les clefs pour le lancement et la structuration d'une démarche de responsabilité sociétale dans les entreprises d'insémination animale. Le présent guide a vocation à proposer des pistes de travail à développer sur sa coopérative pour engager une démarche durable et responsable.

Ce document contient les informations nécessaires au lancement d'une démarche RSE pour la filière insémination animale. Il s'appuie sur la norme ISO 26 000 comme référentiel international de la RSE (page 15), regroupant :

- Les connaissances fondamentales sur la RSE avant d'initier une démarche ;
- Les informations essentielles par item de l'ISO 26000 à connaître ;
- Les actions à mettre en place sur sa coopérative comme pratiques vertueuses créatrices de valeur ;
- Des propositions d'indicateurs à suivre pour évaluer ses performances ;
- Des documents conseillés pour aller plus loin.

Ce guide concerne les coopératives agricoles et unions de coopératives de l'insémination animale. Il ne s'applique pas directement aux exploitations agricoles à titre individuel. Néanmoins, comme elles entrent dans la sphère d'influence directe des coopératives utilisant ce guide, leurs bonnes pratiques, issues d'actions de conseil de leur coopérative, pourront être valorisées.
Seule l'insémination animale des ruminants sera détaillée et plus particulièrement les problématiques bovines. Les coopératives ovines et caprines sont invitées à décliner sur ces espèces les actions proposées dans ce document. Ces pistes de travail peuvent également être exploitées par les autres filières (porcines, équines, cunicoles).
Les informations contenues dans ce guide peuvent également être étendues aux filiales de coopératives.

À NOTER

Pensez à élargir votre vision RSE sur vos différentes activités : activité de collecte / vente de reproducteurs en propre, en filiale ou en partenariat avec une organisation de producteurs, gestionnaires d'exploitations agricoles, activité d'approvisionnement spécialisée (condiments minéraux, monitoring, etc.).
Vous pouvez également vous référer au guide de la RSE dans les coopératives des métiers du grain de Coop de France ou de production animale.

Contexte coopératif

Les valeurs fondamentales des coopératives sont la prise en charge et la responsabilité personnelle et mutuelle, la démocratie avec le principe « un homme, une voix », l'égalité, l'équité et la solidarité.
Les coopératives font souvent de la RSE sans le savoir comme Monsieur Jourdain faisait de la prose : « Par ma foi, il y a plus de quarante ans que je fais de la RSE sans que j'en susse rien ! »

La fonction et la structure gouvernementale d'une coopérative permettent le déploiement d'une politique durable et responsable basée sur le respect de valeurs humaines, de la société et de l'environnement. Ces valeurs qui regroupent la coopération agricole sont un atout différenciant par rapport aux entreprises non coopératives.

COOPÉRATIVE AGRICOLE

C'est « une association autonome de personnes volontairement réunies pour satisfaire leurs aspirations et besoins économiques, sociaux et culturels communs, au moyen d'une entreprise dont la propriété est collective et où le pouvoir est exercé démocratiquement. »

Alliance Coopérative Internationale (ACI)

LES 7 PRINCIPES COOPÉRATIFS...
...valeurs durables et vertueuses, piliers d'une démarche RSE.

La filière insémination animale française

La filière insémination bovine représente une cinquantaine d'entreprises coopératives, majoritairement PME agricoles. Elle comprend les entreprises de sélection (activité consistant à sélectionner et à mettre en marché la semence des meilleurs reproducteurs mâles évalués sur leur performance génétique) et les entreprises de mises en place (activité consistant à réaliser en ferme l'acte d'insémination artificielle sur les génisses et les vaches). Chaque année, ce sont 75% des femelles bovines laitières et 15% des femelles allaitantes qui sont inséminées par ces entreprises.

Pour en savoir plus :
www.allice.fr

La fédération : Allice est une union de coopératives agricoles qui fédère toutes les entreprises françaises de sélection et de reproduction animales ainsi qu'une entreprise de sélection belge.

Allice
ELEVAGE | INNOVATION | SERVICE

Elle représente et défend l'ensemble des filières d'insémination bovine, caprine, ovine au plan national, européen et international. Elle mène aussi des programmes de recherche en partenariat avec l'Inra ou des entreprises de recherche privées pour faire progresser les connaissances et les techniques dans les domaines de la physiologie de la reproduction ou de la sélection génétique des animaux. Enfin, elle assure des missions de conseil, d'appui technique et de formation pour l'ensemble de ses adhérents.

Pour répondre à leurs besoins, les entreprises de sélection et de mise en place de semences bovines disposent, dans le domaine de la recherche, à travers Allice, de laboratoires de R&D et d'une station expérimentale, dans le domaine de la valorisation du capital humain, d'une convention collective nationale depuis 1968, d'un organisme de formation géré paritairement couplé à une école d'insémination et, dans le domaine sanitaire, d'un laboratoire national de contrôle des reproducteurs (LNCR). En outre, les entreprises de mises en place adhérentes à Allice mutualisent une action collective en matière de développement durable et de qualité de vie au travail.

2747

hommes et femmes travaillent dans les coopératives ou unions de coopératives de sélection et d'insémination animale.
(Source Opcalim)

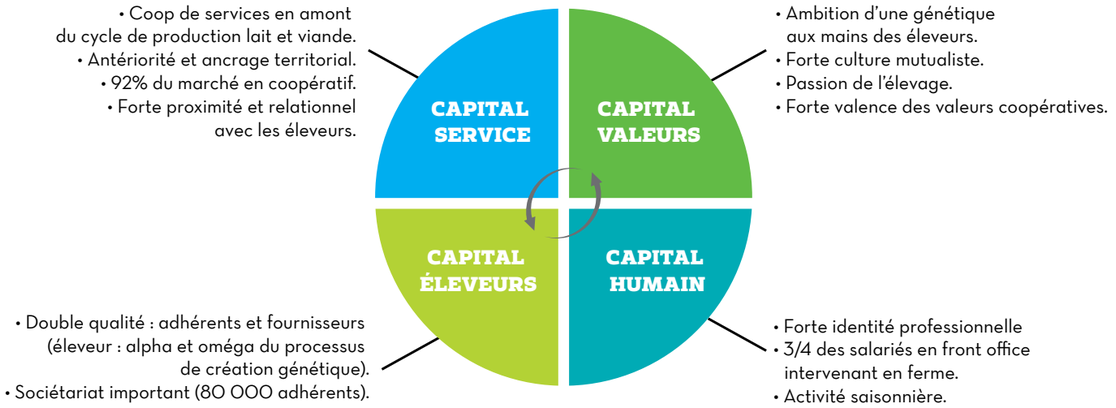
91%

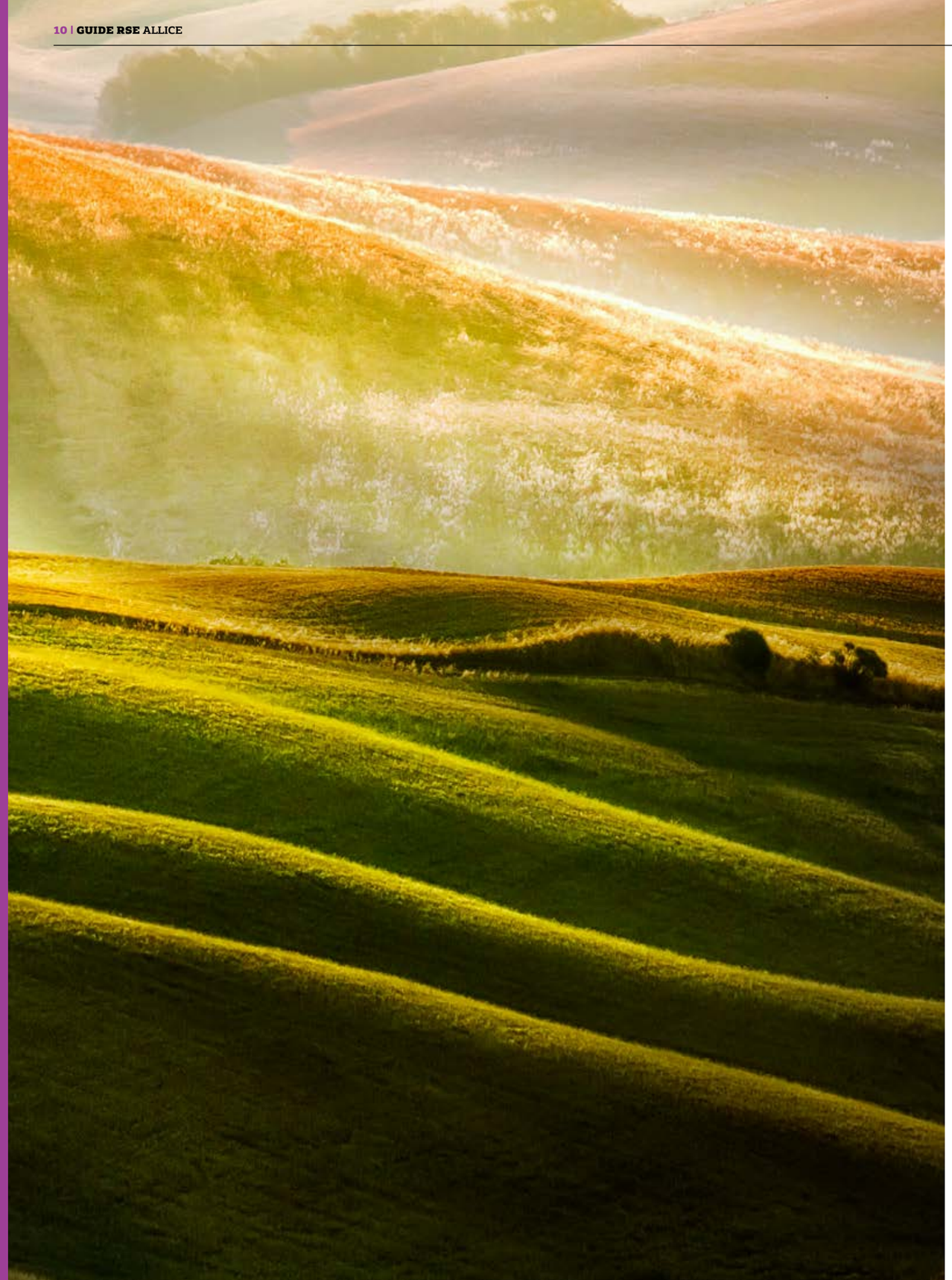
Des inséminations animales bovines sont mises en place par des coopératives adhérentes à Allice.

7 343 327

inséminations bovines totales pendant la campagne 2014-2015.
> 809 666 inséminations ovines.
> 69 619 inséminations caprines.

FORTES SPÉCIFICITÉS DES COOPÉRATIVES D'INSÉMINATION ANIMALE





QU'EST-CE QUE LA RSE ?

La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) est la contribution des entreprises aux enjeux du développement durable.

Plus concrètement, la RSE se comprend comme l'intégration des préoccupations sociales, environnementales et économiques dans les activités des entreprises et dans leurs interactions avec leurs parties prenantes.

LE DÉVELOPPEMENT DURABLE REPOSE SUR 3 PILIERS

> L'efficacité économique : appliquée aux coopératives, elle peut se traduire comme **le développement local et la communauté.** Elle renvoie à l'impact de la coopérative sur la société et sa contribution au développement de son territoire.

> L'équité sociale : elle se traduit, en entreprise, comme **les relations et conditions de travail.** Elle couvre le recrutement, la promotion des salariés, la formation, la santé et la sécurité au travail ainsi que les politiques affectant les conditions de travail et le dialogue social.

> La qualité environnementale : appliquée aux entreprises, elle couvre l'ensemble des processus, décisions et activités de la coopérative pouvant **impacter positivement ou négativement son environnement** (gestion des ressources naturelles, des déchets, les risques de pollution, etc.).

RENDRE COMPTE

Dans le cadre du développement d'une démarche durable et responsable, la coopérative doit être en mesure de rendre compte de ses impacts sociaux, économiques et environnementaux **(redevabilité)** et de favoriser l'accessibilité des informations relatives à ses décisions et activités ayant des incidences sociales, économiques et environnementales. Elle a le devoir d'en assurer une communication claire, exacte, opportune, honnête et complète **(transparence)**.

ET QUE DIT LA REGLEMENTATION ?

A compter des exercices ouverts après le 31 décembre 2013, toutes les entreprises de plus de 500 salariés permanents et dont le chiffre d'affaires ou le total de bilan est supérieur à 100 millions d'euros doivent intégrer des informations environnementales, sociales et sociétales dans leur rapport annuel de gestion (décret n°2012-557 du 24 avril 2012, en application de l'article L225-102-1 du code de commerce issu de la loi dite loi « Grenelle 2 », publiée au JORF le 13 juillet 2010). Les informations du reporting RSE font l'objet d'une vérification par un organisme tiers indépendant.

DÉVELOPPEMENT DURABLE

« Développement permettant de répondre aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs. »

Définition du Développement Durable Rapport Brundland, 1987

Stop aux idées reçues sur la RSE !

« Cela n'est pas du tout la priorité en ce moment »

La RSE n'est pas une activité chronophage en plus des activités habituelles mais une méthode de structuration permettant un gain de performance sur l'ensemble de ses activités. Elle est d'autant plus pertinente en période de crise, comme vecteur de cohérence et de structuration permettant de proposer un nouvel axe stratégique à la coopérative porteur de sens. Loin d'être un épiphénomène créé par des « bobos parisiens », elle permet de se différencier et de consolider son projet d'entreprise.

C'est une hypocrisie de plus !

La RSE est à différencier du « greenwashing ». Elle n'a pas vocation à promouvoir un verdissage basé sur des messages orientés. Elle se positionne comme un levier de progrès global dont une partie comprend, certes, un volet communication comme objet de différenciation mais basée sur de véritables arguments, structurés et évalués, suivis par des indicateurs vérifiables.

Ce n'est pas notre métier...

La RSE n'est pas une nouvelle activité mais un levier qui s'intègre à toutes les actions de la coopérative. Elle propose une réflexion à moyen terme non pas uniquement axée sur les résultats financiers mais également sur le développement des hommes, un travail sur ses pratiques à travers le prisme économique, social et environnemental.

« Nous sommes une trop petite coopérative pour être concernés... »

Une petite taille permet un dialogue plus aisé entre les salariés, avec les adhérents, une remontée rapide des informations et des idées. En rien la petite taille d'une structure n'est discriminante pour le lancement d'une démarche durable et responsable. Au contraire, elle facilite l'implication de tous dans ce projet, permettant de souder un groupe restreint.

Vous verrez cela avec la jeune génération, bon courage !

La RSE n'est pas une question d'âge, ni de génération, c'est un travail commun, stratégique. La définition du développement durable n'est-elle pas de répondre à ses besoins sans compromettre les capacités de futures générations à répondre aux leurs ? La RSE doit concerner tous les salariés, quels que soient leur vision, leurs fonctions, leurs besoins... ou leur génération.

« On peut très bien vivre sans ! »

Oui. Comme on peut (sur)-vivre à la mise en place de nouvelles réglementations plus drastiques, avec la perte de compétence due à un renouvellement fréquent des salariés, une perte de notoriété, l'augmentation des accidents du travail, la dégradation de ses ressources...
La RSE propose une meilleure adaptation aux changements de réglementation, de sociétés, comme une voie d'anticipation, de structuration mais elle n'est pas une solution miracle à tous les problèmes de la société.

Ce n'est pas pertinent pour notre activité...

La RSE est applicable à tous les secteurs et toutes les activités. Le secteur coopératif est, de par ses principes, sa structuration et ses convictions, impliqué dans le développement des territoires ruraux et leur préservation : ce volet entre pleinement dans une démarche RSE. Le soutien aux éleveurs et le maintien du patrimoine génétique des races françaises répondent à une démarche durable et responsable. Il n'est pas nécessaire d'être en contact avec la grande distribution pour travailler au bien-être de ses salariés, créer un projet commun, motivant, porteur de valeur.

Coopérative non concernée par cette obligation (heureusement) !

Prendre la RSE comme une contrainte réglementaire, c'est ne pas la comprendre. Il ne s'agit pas de rédiger un rapport en fonction de 29 critères sur soixante pages d'actions plus ou moins entreprises. La RSE est une démarche plus globale de performance et d'amélioration continue, d'innovation ou de diminution des risques. Elle est propre à chaque entreprise, à ses valeurs et à son histoire. A chacun de construire sa propre démarche...

Quels bénéfices pour ma coopérative ?

La RSE ne sert pas un idéal, elle est simplement un moyen pour développer son entreprise à travers la recherche d'une meilleure attractivité et d'une plus grande rentabilité. La RSE est un véritable levier de performance pour l'entreprise, un moyen d'améliorer son efficacité économique, financière et sociale, sa compétitivité, ses profits à long terme. C'est un levier de préservation de la valeur de ses actifs, de maîtrise de ses risques, donc, en définitive, un facteur de pérennité.

LA RSE PERMET DES BÉNÉFICES MULTIPLES ET MULTIPLIÉS, ENGAGEANT LA COOPÉRATIVE SUR UN CERCLE VERTUEUX DE DÉVELOPPEMENT DURABLE.

Gagner en compétitivité

Le noeud, c'est la performance

Maîtriser et réduire ses coûts, réaliser des économies (d'énergies, de ressources).
Innover, se moderniser, s'adapter et se développer.
Optimiser son organisation grâce à une stratégie globale cohérente.
Se différencier lors des opérations de recrutement.

Se différencier sur les marchés

Cultiver une logique marche

S'adapter aux exigences des clients et des investisseurs.
Accéder à de **nouveaux marchés.**
Attirer de nouveaux salariés compétents cherchant une entreprise de valeur.

Renforcer son attractivité

Redonner confiance en son metier

Auprès de **nouveaux adhérents** en proposant un projet porteur de sens.
Auprès des **collaborateurs** sensibles au comportement responsable de leur employeur.
Auprès de **partenaires** rassurés par la gestion des risques mise en œuvre.
Auprès de **clients** à la recherche de **fournisseurs** responsables et de produits innovants.

Motiver ses équipes

Sculpter du sens pour tous les salaries

Renforcer la cohésion, redonner du sens au travail de chacun.
Se rapprocher de ses collaborateurs et les motiver.
Développer les compétences de ses collaborateurs et donc de son entreprise.
Prévenir les crises sociales (grève, mécontentement des salariés).
Prendre en compte la santé et la sécurité des salariés.

S'adapter aux attentes de ses parties prenantes

Repondre aux crises que rencontre l'elevage

Fidéliser ses adhérents, sous-traitants.
Pérenniser les relations existantes.
Créer de nouveaux partenariats.
Développer des relations sereines avec les riverains grâce à un dialogue continu.

Prévenir les risques

Anticiper les crises sanitaires, genetiques, industrielles (incendies), sociales (accidents, humain, rps)

Anticiper les risques pouvant impacter le fonctionnement et l'image de l'entreprise.
Anticiper les nouvelles réglementations par l'application de démarches volontaires.

l'ISO 26000, le cadre référentiel de la RSE

Seul standard international de Responsabilité Sociétale, elle définit les lignes directrices de la responsabilité sociétale des organisations (RSO) quels que soient leur taille, statut, localisation et secteur d'activité. Contrairement aux normes de management, elle n'est pas certifiable.

2 PRATIQUES FONDAMENTALES

La prise en compte de l'impact de l'entreprise : l'identification des impacts des décisions et des activités de la coopérative au regard des sept questions centrales exposées ci-après ;

Le développement du dialogue avec les parties prenantes : l'identification des parties prenantes et la gestion du dialogue avec celles-ci, notamment celles de la sphère d'influence de l'entreprise.

ORGANISÉE AUTOUR DE 7 QUESTIONS CENTRALES

Ces questions doivent être **appréhendées dans une logique globale et d'interdépendance :** il ne s'agit pas de considérer uniquement les enjeux environnementaux en ignorant les impacts sociaux mais au contraire en **envisageant les conséquences sur l'ensemble des questions.**

Bien que ces thématiques soient liées et complémentaires, la question de **la gouvernance joue un rôle primordial,** permettant de structurer la démarche, d'assurer sa cohérence avec le plan stratégique de l'entreprise et d'engager la coopérative dans une logique d'amélioration continue.

SOUS RESPECT DE 7 PRINCIPES

> La redevabilité : être en mesure de rendre compte de ses impacts.

> La transparence : favoriser l'accessibilité à des informations honnêtes et exactes sur les activités pouvant avoir un impact sur ses parties prenantes.

> Le comportement éthique : fonder ses valeurs sur l'honnêteté, l'équité, l'intégrité, se préoccupant d'autrui et de l'environnement.

> La reconnaissance des intérêts des parties prenantes : prendre en compte les intérêts d'autres groupes d'individus que sont ses parties prenantes.

> Le respect du principe de légalité : se conformer aux législations et réglementations en vigueur, en informer ses collaborateurs qui sont tenus de les observer.

> La prise en compte des normes internationales de comportement : respecter le droit international, notamment dans les pays définis comme à risques.

> Le respect des Droits de l'Homme : reconnaître l'universalité des Droits de l'Homme et ne pas contribuer, même passivement, à la violation de ces droits.

LES 7 QUESTIONS CENTRALES DE L'ISO 26000

SOMMAIRE

Guide d'utilisation de la norme ISO 26000 : 2010 pour le secteur de l'agroalimentaire

Un guide de lecture de la norme ISO 26000 a été publié en septembre 2010 afin de répondre aux enjeux du secteur agroalimentaire. Définition, enjeux communs et recommandations, les entreprises agroalimentaires ont ainsi des outils adaptés pour se lancer dans une démarche progressive de responsabilité sociétale.

L'accord AC X30 – 030 donne une illustration dans le contexte agroalimentaire pour chacune des 7 questions centrales de l'ISO 26000. Il apporte des explications générales et précise les enjeux liés au secteur agroalimentaire.

Afin de faciliter la lecture de ce guide et en cohérence avec la réglementation française et les guides édités par la coopération agricole sur la RSE, 4 axes ont été retenus pour les fiches thématiques proposées ci-après : Gouvernance, Economie & Territoires, Social, Environnement.

Voici un tableau des correspondances entre ces axes retenus et les sept questions centrales de la norme ISO 26000 :

AXES DU PRÉSENT GUIDE	QUESTIONS CENTRALES DE L'ISO 26000
Gouvernance	> Gouvernance
Social	> Droits de l'Homme > Relations et conditions de travail
Economie & Territoires	> Loyauté des pratiques > Questions relatives aux consommateurs > Communauté et développement local
Environnement	> Environnement

L'accord AC X30 – 030

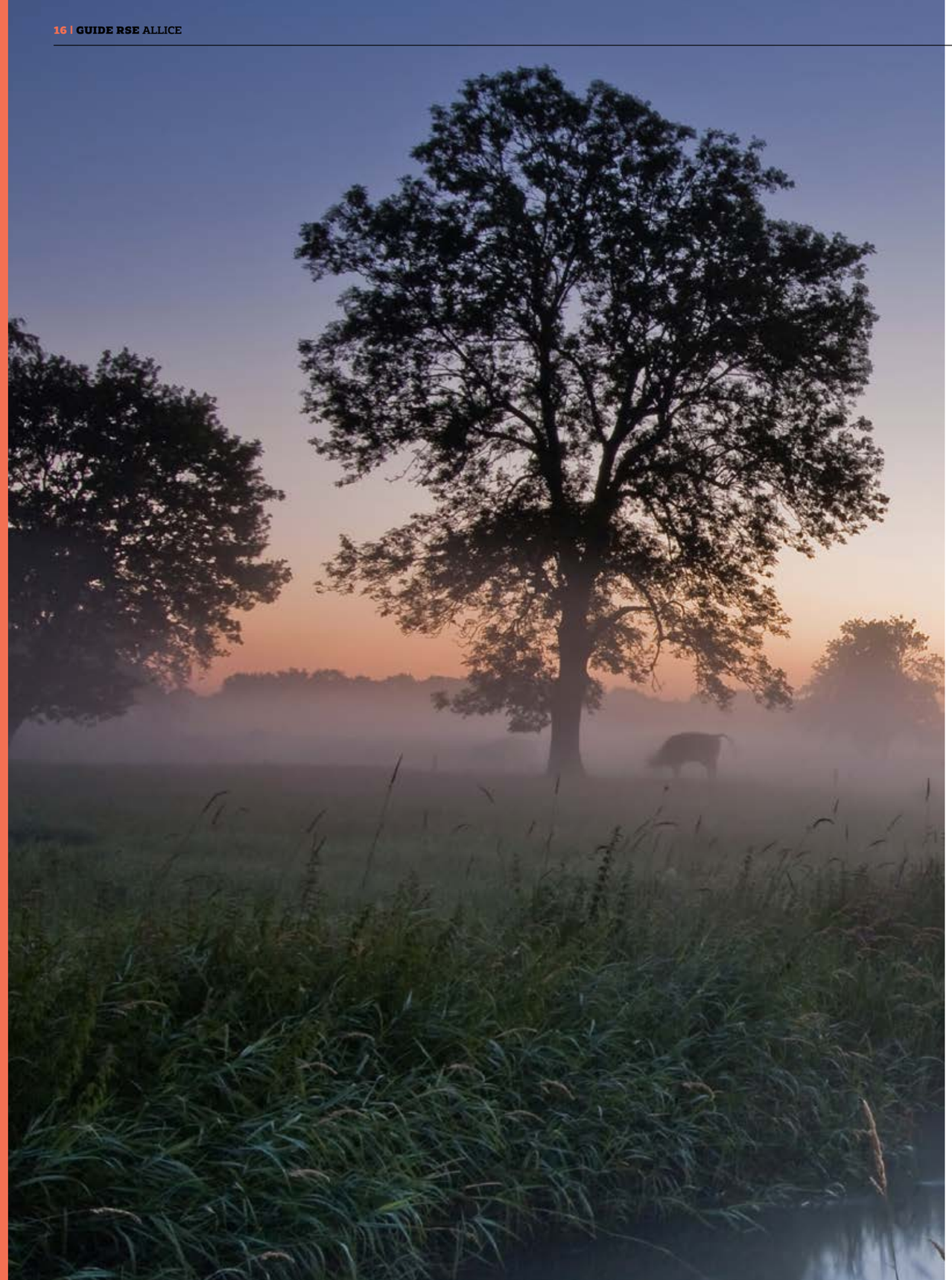
AUTRES RÉFÉRENTIELS INTERNATIONAUX

LE PACTE MONDIAL DE L'ONU

Pacte par lequel des entreprises s'engagent à aligner leurs opérations et leurs stratégies sur dix principes universellement acceptés touchant les droits de l'Homme, les normes du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption avec obligation de reporting. Plus de 13 000 organisations ont déjà signé ce pacte, dont 1 100 entreprises françaises. **www.pactemondial.org**

GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI)

La GRI propose un référentiel d'indicateurs (79 dont 49 de base) à destination des grandes entreprises dans différents domaines tels que l'économie, l'environnement, les droits de l'Homme, les relations sociales et le travail décent, la responsabilité vis-à-vis des produits et de la société. Il permet de mesurer l'avancement des programmes de développement durable des entreprises et de se comparer à des structures similaires répondant au même référentiel. **www.globalreporting.org**



COMMENT INITIER SA DÉMARCHE ?

La démarche RSE de la coopérative dépendra de son histoire, de ses activités, de son territoire. Il convient de prioriser les actions en fonction de ses valeurs. En parallèle, un travail d'identification et de contact avec les parties prenantes est nécessaire.

LES PRÉ-REQUIS

> Un tandem Président / Directeur convaincu et convaincant
> Une adhésion des élus
> Une réflexion quant à la définition du responsable RSE : il s'agit de proposer un responsable ayant des moyens d'agir
> Les instances représentatives du personnel doivent également être sensibilisées et impliquées.

La coopérative se doit de structurer sa démarche RSE en déterminant ses valeurs et en mettant en avant ses relations avec ses parties prenantes. Ce travail vous permettra d'identifier vos enjeux prioritaires et de mettre en place un plan d'actions défini. « Les étapes clefs à suivre » vous permettront de préciser cette démarche.

QUEL INVESTISSEMENT ?

Pour se lancer dans une démarche RSE volontaire, il peut être prévu :
> Une formation initiale pour les acteurs de la démarche RSE ;
> Un éventuel accompagnement par un consultant expert ;
> Des frais de labellisation si la coopérative souhaite valoriser sa démarche par une reconnaissance extérieure.

QUI FORMER ET SENSIBILISER À LA RSE ?

Il est essentiel de former ses dirigeants et le futur responsable RSE aux implications et à la mise en place d'une démarche. Les salariés, mais également certaines parties prenantes prioritaires, peuvent également être sensibilisés à cet enjeu pour une meilleure implication de tous dans le projet.

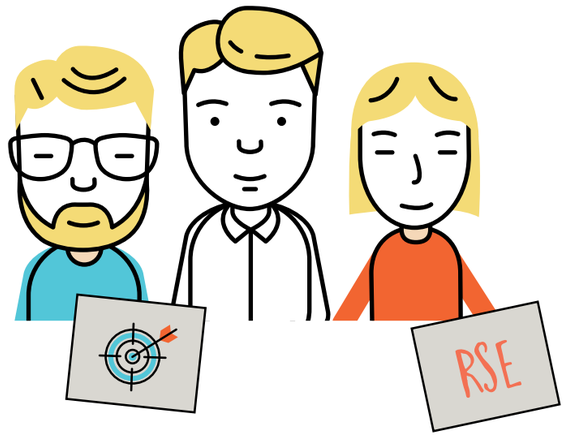
COMMENT COMMUNIQUER SUR MA DÉMARCHE ?

Il est essentiel de communiquer sur des actions réellement réalisées et non sur des projets abstraits. La coopérative peut rédiger un guide développement durable pour faire connaître ses pratiques vertueuses à ses parties prenantes internes et externes. Elle peut aussi intégrer un volet RSE dans son rapport d'activité annuel.

L'IMPLICATION DE L'ÉQUIPE DIRIGEANTE EST ESSENTIELLE POUR LE BON DÉVELOPPEMENT D'UNE DÉMARCHE RSE.

COMMENT INITIER SA DÉMARCHE ?

QUELLES ÉTAPES CLEFS À SUIVRE ?



• SENSIBILISER ET ENGAGER LES ADMINISTRATEURS ET LA DIRECTION

L'implication de l'équipe dirigeante est essentielle pour le bon développement d'une démarche RSE.

> Appréhender la RSE d'abord comme un levier de performances pour l'entreprise et non comme une obligation réglementaire.
> Travailler avec un dirigeant convaincu et moteur, un état-major impliqué.

• DÉSIGNER UN RÉFÉRENT RSE

CHARGÉ DE PILOTER LA DÉMARCHE, LE FORMER ET LUI DONNER LES MOYENS DES AMBITIONS DE LA COOPÉRATIVE

Bien choisir la personne qui sera chargée de la RSE, notamment une personne connaissant l'existant « RSE » au sein de votre entreprise, ses valeurs et ayant les moyens hiérarchiques et financiers d'agir.

> Veiller à l'implication des IRP dans le déploiement de la démarche.

• RÉALISER UN DIAGNOSTIC INITIAL / ANALYSER LES ENJEUX

> Faire un état des lieux des actions menées permettant de construire le futur projet stratégique.

• DÉFINIR UN PLAN D'ACTIONS ET SA MISE EN ŒUVRE

> Écrire un premier texte stratégique et en débattre, construire un premier plan d'actions RSE (quel budget, quelle organisation, quels enjeux prioritaires ?).
> Construire votre plan d'action RSE.
> Intégrer la RSE dans la feuille de route des managers.
> Développer des actions de sensibilisation pour tout le personnel.
> Passer ses grands projets au regard de la RSE.
> Intégrer les enjeux de la RSE dans la conception des produits et le contenu des services.
> Mettre en place une politique d'achats responsables.
> Instaurer un dialogue régulier avec vos parties prenantes et favoriser le partage d'expériences et de bonnes pratiques.
> Créer un dispositif d'éthique des affaires.

• ÉVALUER LA DÉMARCHE, METTRE EN PLACE DES ACTIONS CORRECTIVES

> Définir des indicateurs, suivre l'évolution de sa démarche.

• ÉLABORER SON RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE

AFIN DE COMMUNIQUER ET VALORISER LA DÉMARCHE ENGAGÉE

> Disposer d'un outil de reporting avec des indicateurs de performance dédiés.
> Utiliser les plateformes de communication : intranet, site internet, lettre d'information, rapport...

• FAIRE ÉVALUER UN ORGANISME PAR UN TIERS INDÉPENDANT

Disposer d'une certification pour communiquer et rendre compte.

DÉMARCHE D'AMÉLIORATION CONTINUE

SOMMAIRE

LES FICHES THÉMATIQUES

Des fiches thématiques vous sont proposées pour vous guider dans votre démarche. Ces fiches sont réparties en quatre thématiques :

GOUVERNANCE
SOCIAL
SOCIÉTAL
ENVIRONNEMENT

Pour chaque fiche, différentes informations sont proposées :

> L'importance de la démarche pour l'entreprise ;

> Les informations essentielles à connaître sur la thématique ;

> Des actions proposées à développer sur sa coopérative en fonction de sa politique générale ;

> Des propositions d'indicateurs à suivre ;

> Des conseils de lecture pour plus d'informations.

Toutes les mesures et tous les indicateurs ne sont pas à mettre en place, il faut sélectionner les actions pertinentes pour sa coopérative.

DES FICHES MÉTHODES POUR ALLER PLUS LOIN

Elles guideront le lecteur dans la mise en œuvre opérationnelle de sa démarche.

DES FICHES FILIÈRES POUR METTRE EN AVANT LES BONNES PRATIQUES DU SECTEUR

Ces fiches décrivent plus en détails des actions vraiment spécifiques pour le secteur.

Les pratiques vertueuses déjà mises en place par la filière tout au long des fiches seront soulignées par le symbole ci à droite.

RSE Allice

Avant de commencer votre lecture

Un test vous est proposé en page 23 comme première piste de réflexion sur vos actions mises en place. Il vous permettra d'orienter votre lecture tout au long des fiches.

TEST

ÊTES-VOUS UN ACTEUR DE SOLUTIONS RSE SANS LE SAVOIR ?

Un test vous est proposé pour analyser vos actions RSE. Il vous propose une réflexion initiale pour vous guider dans la lecture des différentes fiches en fonction du stade de développement de votre démarche. Il est non exhaustif, il constitue une première piste de réflexion sur vos actions mises en place et permet d'orienter votre lecture tout au long des fiches.

Vous êtes invités à répondre à une série de questions sur les différents piliers abordés dans ce guide :

GOUVERNANCE
SOCIAL
ÉCONOMIE ET TERRITOIRES
ENVIRONNEMENT

Chaque question correspond à une fiche thématique qui vous sera indiquée en début de phrase.

Une clef simple de lecture du document en fonction de vos réponses vous est proposée en page 25.

1 - DIRIEZ-VOUS QUE LA RSE EST :

- ☐ Un sujet important et prioritaire
- ☐ Un sujet important mais non prioritaire
- ☐ Un sujet non important
- ☐ Une contrainte réglementaire
- ☐ Un levier de performance
- ☐ Une demande de client

Gouvernance

	Développé	En cours	Non développé
Gouv. 1 : avez-vous formé vos administrateurs à l'exercice de leurs fonctions ?	☐	☐	☐
Gouv. 2 : avez-vous formalisé un travail de recensement des besoins et des attentes des principales parties prenantes (adhérents, salariés, fournisseurs, voisinage, ONG) ?	☐	☐	☐
Gouv. 3 : organisez-vous, en concertation avec vos associés coopérateurs, des formations pour améliorer leurs compétences (environnement, qualité, SST, gestion économique, etc.) ?	☐	☐	☐
Gouv. 4 : avez-vous mis en place un dispositif de veille sur votre coopérative ?	☐	☐	☐
Gouv. 5 : avec-vous structuré votre projet d'entreprise et impliquez-vous vos salariés dans ce projet ?	☐	☐	☐
Gouv. 6 : avez-vous formé vos managers et administrateurs aux enjeux de la RSE ?	☐	☐	☐

Social

	Développé	En cours	Non développé
Social 1 : avez-vous mis en place une procédure d'intégration de vos nouveaux salariés ?	☐	☐	☐
Social 2 : avez-vous des dispositifs d'aménagement du travail favorisant la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?	☐	☐	☐
Social 3 : avez-vous mis en place l'entretien bisannuel d'évolution professionnelle ?	☐	☐	☐
Social 4 : avez-vous réfléchi à l'accueil ou au maintien dans l'emploi de salariés en situation de handicap au sein de votre coopérative ?	☐	☐	☐
Social 5 : avez-vous formé votre management de proximité à la recherche des conditions favorables à l'engagement de son équipe ou à la prévention des RPS ?	☐	☐	☐
Social 6 : avez-vous un Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER) ?	☐	☐	☐

SOMMAIRE

Économie et territoires

	Développé	En cours	Non développé
E&T. 1 : votre coopérative est-elle impliquée dans la vie locale (journées portes ouvertes, mécénats d'associations sportives ou culturelles, etc.) ?	☐	☐	☐
E&T. 2 : intégrez-vous, dans vos pratiques d'achat de fournitures des critères RSE (éthiques, sociaux, environnementaux, de proximité, respect des droits de l'Homme) ?	☐	☐	☐
E&T. 3 : comment organisez-vous la veille pour conseiller vos adhérents sur le développement des marchés ?	☐	☐	☐
E&T. 4 : avez-vous recensé les risques de conflits d'intérêt sur votre coopérative ?	☐	☐	☐
E&T. 5 : avez-vous travaillé à l'amélioration du bien-être animal, notamment sur les activités de transport et les adaptations des bâtiments ?	☐	☐	☐
E&T. 6 : avez-vous mis en place une procédure de gestion de crises ?	☐	☐	☐

Environnement

	Développé	En cours	Non développé
Envt. 1 : avez-vous mis en place, sur la coopérative, des mesures afin de diminuer vos émissions de gaz à effet de serre ?	☐	☐	☐
Envt. 2 : votre structure est-elle engagée dans des démarches de management ou de certification environnementale ?	☐	☐	☐
Envt. 3 : avez-vous mis en place des actions pour réduire vos déchets de soin ?	☐	☐	☐
Envt. 4 : avez-vous sensibilisé vos salariés aux démarches d'économie d'eau ?	☐	☐	☐
Envt. 5 : avez-vous mis en place une politique d'efficacité énergétique : audit énergétique, plan d'actions d'économie d'énergie, définition d'objectifs chiffrés et suivi au niveau de votre structure ?	☐	☐	☐
Envt. 6 : avez-vous mis en place des mesures de protection de la biodiversité (prairie, zones fleuries, études d'impact, mesures écologiques de restauration, races) ?	☐	☐	☐

ANALYSE DES RÉPONSES

SI VOUS AVEZ RÉPONDU À LA QUESTION 1 - Diriez-vous que la RSE est :

☑ Un sujet non important
☑ Une contrainte réglementaire

N'ALLEZ PAS PLUS LOIN !
CE N'EST PAS LA PEINE DE CONTINUER SI VOUS N'ÊTES PAS CONVAINCU. RETOURNEZ PAGES 12-13 OU FERMEZ CE DOCUMENT !

La RSE propose une réflexion à moyen terme non pas uniquement axée sur les résultats financiers mais également sur le développement des hommes, un travail sur ses pratiques à travers le prisme économique, social et environnemental pour plus de performance. Il vous faut être convaincu pour initier une démarche.

GUIDE DE LECTURE DES FICHES :

Chaque numéro de question se rapporte à la fiche thématique du même nom. Selon votre réponse par item (développé, en cours, non développé), une grille de lecture vous est proposée ci-après :

☑ Non Développé — Reportez-vous aux **INFORMATIONS ESSENTIELLES** sur les fiches relatives à l'item et aux actions que vous pouvez mettre en place sur votre coopérative **(QUELLES ACTIONS SUR MA COOPÉRATIVE ?)**.

☑ En cours — Reportez-vous aux actions que vous pouvez mettre en place sur votre coopérative **(QUELLES ACTIONS SUR MA COOPÉRATIVE ?)** et aux documents pour aller plus loin **(ET SI JE SOUHAITE PLUS D'INFORMATIONS ?)**

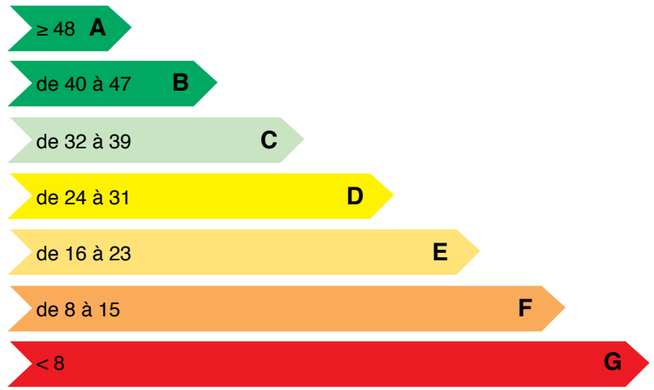
☑ Développé — N'oubliez pas de mettre en place des indicateurs de suivi des performances sur cet item **(QUELS INDICATEURS À SUIVRE ET À VALORISER ?)**. Vous pouvez également vous reporter aux actions que vous pouvez mettre en place sur votre coopérative **(QUELLES ACTIONS SUR MA COOPÉRATIVE ?)** et aux documents disponibles pour aller plus loin **(ET SI JE SOUHAITE PLUS D'INFORMATIONS ?)**.

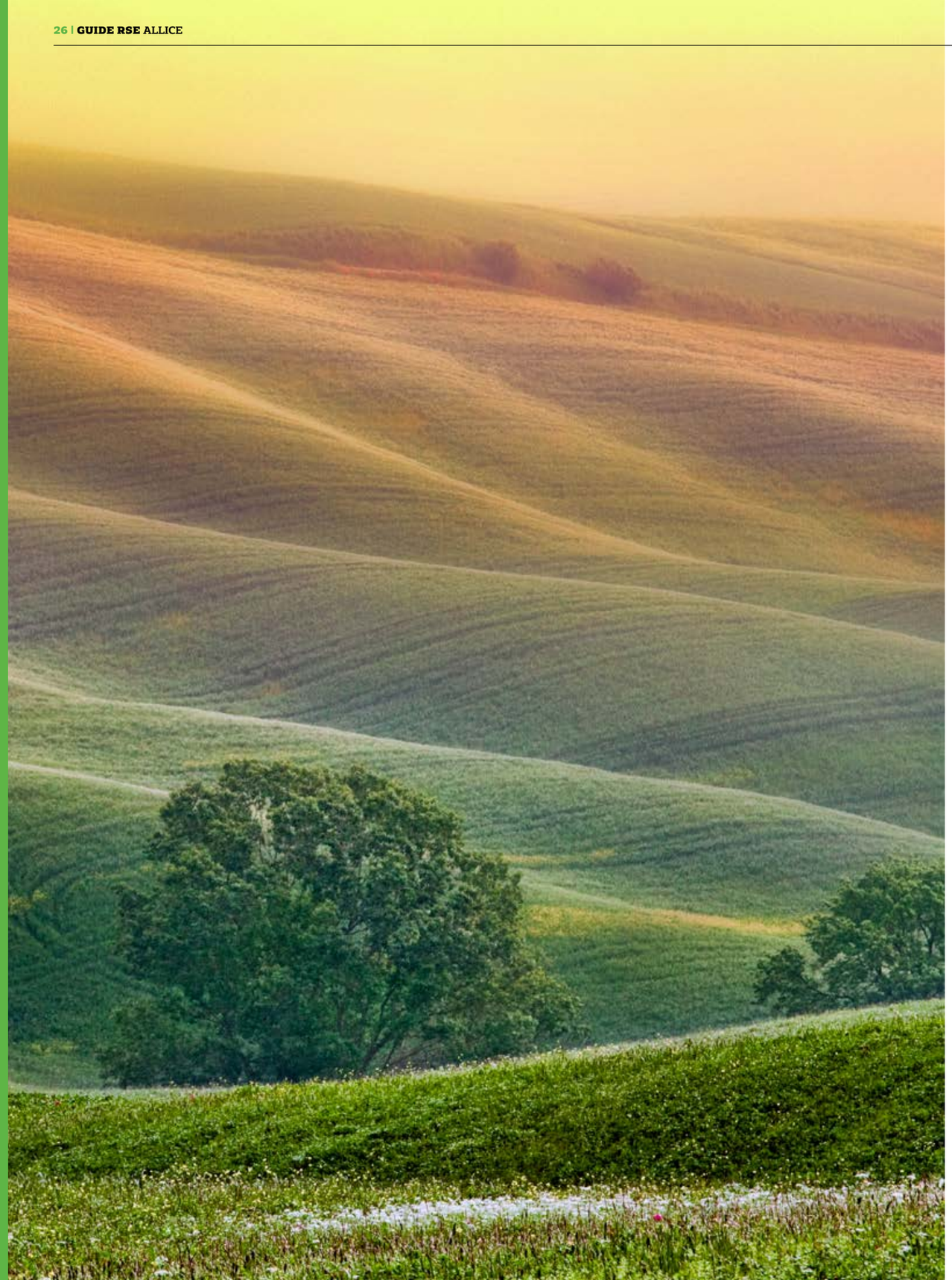
ÉVALUEZ VOTRE PROGRESSION !

> **Développée :** 2 points
> **En cours :** 1 point
> **Non développée :** 0 point

BONUS :

Ajoutez un point bonus à vos réponses « développées » et « en cours » dans la partie sociale, thématique au cœur des coopératives d'insémination animale.





LA GOUVERNANCE AU CŒUR DU DÉVELOPPEMENT

La gouvernance est le facteur le plus important pour le développement d'une démarche durable et responsable comme cadre de prise des décisions. Elle permet à l'entreprise d'assumer la responsabilité et les impacts de ses actes et décisions et d'intégrer la responsabilité sociétale dans ses relations.

La gouvernance coopérative est fondée sur des principes durables, associant démocratie et vision à long terme pour l'entre-prise. Des règles telles que « une personne, une voix », l'administration par les adhérents, les agriculteurs élus par leurs pairs ou l'élection annuelle du président sont des éléments de différenciation majeurs, propres au modèle coopératif, permettant d'échapper aux diktats des marchés financiers. La gouvernance coopérative est un système qui départage l'exercice et le con-trôle du pouvoir : cet équilibre reposant sur une démocratie élective introduit en permanence la primauté de l'Homme sur le capital. Cette gouvernance spécifique est un socle de stabilité au tissu industriel.

LA GOUVERNANCE PERMET DE CONSTRUIRE ET SE PORTE GARANTE DES LIENS ENTRE LES DIFFÉRENTES PRATIQUES ET ACTIVITÉS MISES EN PLACE PAR LA COOPÉRATIVE, PERMETTANT AINSI LE DÉVELOPPEMENT D'UN MODÈLE DURABLE.

Les enjeux

> Comment valoriser les atouts du système de gouvernance de ma coopérative ?

Mettre en place une gouvernance efficace et représentative, former ses administrateurs à ce rôle décisionnaire et s'assurer de l'acquisition des compétences nécessaires pour y répondre.

> Comment prendre en compte les besoins de mes parties prenantes ?

Structurer son dialogue avec les parties prenantes pour un bénéfice mutuel, une maitrise de son image et la construction de partenariats durables.

> Comment travailler mes relations avec mes adhérents ?

Participer au développement de ses adhérents, et donc de sa coopérative, en structurant une politique d'accompagnement et de soutien.

> Comment structurer mes actions de veille ?

Travailler ses actions de veille pour rester en conformité avec les nouvelles réglementations et répondre aux normes, être en mesure de répondre aux besoins de ses adhérents et de les orienter en innovant.

> Comment structurer mon projet d'entreprise ?

Proposer un cadre de développement clair, connu par tous et promu par tous les services de la coopérative.

> Comment intégrer la RSE dans mes processus de décision ?

Intégrer la RSE dans ses actions dans une démarche de progrès continue permettant d'améliorer ses performances et celles de ses adhérents.

LA GOUVERNANCE

C'est le système par lequel une entreprise prend des décisions et les applique en vue d'atteindre ses objectifs. Elle repose à la fois sur des processus formels (structures définies) mais également informels (en fonction des valeurs de l'organisation).

COMMENT VALORISER LES ATOUTS DU SYSTÈME DE GOUVERNANCE DE MA COOPÉRATIVE ?

La gouvernance coopérative cherche en permanence les meilleurs équilibres entre les différents pouvoirs élus et salariés composants une démocratie. Son but est pluriel, en portant non seulement sur la création de richesses, mais également sur la satisfaction des aspirations de ses membres, permettant aux exploitants-adhérents d'acquérir une solidité essentielle face aux chocs des crises financières.

POURQUOI S'EN PRÉOCCUPER ?

> Pour améliorer l'efficacité de la coopérative et pérenniser son organisation ;

> Pour mieux répartir les pouvoirs et maîtriser les risques ;

> Pour m'assurer de la représentation des intérêts de tous les adhérents et du monde agricole ;

> Pour donner, aux différentes instances, le pouvoir nécessaire à leurs actions ;

> Pour favoriser l'entrée des femmes dans le conseil d'administration de la coopérative ;

> Pour motiver ses associés coopérateurs, ses salariés ;

> Pour maîtriser son image et son attractivité pour de nouveaux associés.

Informations essentielles

Son territoire, ses adhérents et ses productions définissent une coopérative agricole, son histoire, ses valeurs. Ils se doivent d'être représentés tout au long de la chaîne de décision de l'entreprise.

METTRE EN AVANT UNE DÉMOCRATIE UNIQUE

La gouvernance spécifique des coopératives est un socle de stabilité gravitant autour différents principes :

• **Le tandem président / directeur :** traduit l'association du monde paysan (avec le président élu) et du monde économique (avec le directeur sous contrat de travail), la confrontation entre le court terme et le long terme et la séparation des pouvoirs.

• **Le Conseil d'Administration** est composé d'agriculteurs élus par l'Assemblée Générale, qui sont à la fois **sociétaires, par le capital souscrit, clients et fournisseurs de services et de produits.** Il est le garant du respect des finalités de l'entreprise coopérative et de sa pérennité.

• **Le principe démocratique**, « un associé, une voix » : chaque associé coopérateur a un droit égal de vote à l'Assemblée Générale, quel que soit le montant des apports en capital et des services utilisés (la notion d'actionnaire prioritaire n'a pas de sens dans le secteur coopératif).

• **L'Homme au cœur du dispositif :** sociétés de personnes, centrées sur l'Homme, sur le service qu'elles apportent à leurs membres, et non exclusivement sur le profit.

ORGANISER SON TERRITOIRE

• **Les coopératives à sections :** la circonscription de la coopérative est découpée en sections géographiques qui permettent d'assurer la démocratie dans le territoire. Les assemblées de section élisent alors des délégués proportionnellement au nombre d'associés coopérateurs représentés à ladite assemblée.

• **Comités territoriaux / comités de zones :** lors d'un rapprochement de coopératives d'IA, cet outil permet de préserver l'emprise territoriale de la gouvernance, s'additionnant aux sections. Cette instance, issue d'un règlement intérieur, a un rôle d'interphase pour une meilleure diffusion et remontée d'informations auprès des adhérents.

VEILLER À LA REPRÉSENTATIVITÉ DES INSTANCES

• **Le Conseil d'Administration** doit représenter tous les adhérents de la coopérative et permettre l'intégration des femmes, des jeunes agriculteurs, véritable représentation du secteur agricole du territoire.

VALORISER UN SYSTÈME ÉQUITABLE

Les résultats de l'entreprise sont répartis avec équité ; ils constituent des réserves impartageables. Ces réserves financières contribuent à leur stabilité et leur donnent les moyens de s'adapter.

••• GOUV. 1

QUELLES ACTIONS SUR MA COOPÉRATIVE ?

• Veiller à la représentativité de son Conseil d'Administration : espèces, races (lait, viande), territoire, sexe, âge, et mettre en place des indicateurs de suivi sur cet enjeu ;
• Former ses administrateurs à l'exercice de leur pouvoir ;
• Créer des groupes de travail sur des thématiques stratégiques en impliquant adhérents et salariés.
• Mettre en place un comité RSE au sein de la coopérative et organiser les responsabilités RSE au sein de la coopérative (participation d'un responsable RSE au CODIR, etc.)
• Proposer des formations à ses salariés sur l'organisation du modèle coopératif.

La mise en place de cette gouvernance effective permet de travailler la vision stratégique à moyen terme de la coopérative à travers des groupes de travail spécifiques, une cartographie des risques, des parties prenantes mais également des outils de reporting des actions menées. Elle permet également la transparence du système de décision et de contrôle.

FAITES L'EXPÉRIENCE

Vos salariés sont-ils capables d'expliquer la différence entre une coopérative et une société de capitaux ?

FORMER SES ADMINISTRATEURS COMME LEVIER DE PERFORMANCE

La loi d'Avenir pour l'Agriculture du 13 octobre 2014 impose qu'une formation soit proposée à tous les élus au début de chaque mandat. L'administrateur doit apprendre à déléguer, savoir animer une réunion, créer des relations pour répondre aux besoins de sa fonction. Il lui faut acquérir une vision stratégique de l'entreprise et savoir anticiper les attentes des associés coopérateurs, des clients, des marchés.

FOCUS SUR L'ADMINISTRATEUR STAGIAIRE

Ces postes de stagiaires sont proposés aux jeunes associés coopérateurs dans le but de favoriser leur formation et de renforcer leur engagement coopératif. Contrairement à ce que son nom semble indiquer, l'administrateur stagiaire n'est pas un administrateur. Il participe aux débats du conseil à titre consultatif, est soumis à la règle de confidentialité mais n'a pas le droit de vote.

QUELS INDICATEURS À SUIVRE ET À VALORISER ?

• Nombre de réunions annuelles du Conseil d'Administration, du bureau, des assemblées de section, des commissions spécialisées, en lien avec la RSE.
• Taux de participation des administrateurs au Conseil d'Administration, des associés coopérateurs aux assemblées générales.
• Pourcentage d'administrateurs ayant bénéficié d'une formation pour le bon exercice de leur mandat (gestion de la coopérative, RSE, enjeux environnementaux, aux marchés, dialogue social, etc.)
• Nombre moyen d'heures de formation par an et par administrateur.
• Effectif et répartition des administrateurs par sexe, par âge (notamment pourcentage de femmes, de jeunes).
• Représentativité des différentes productions de la coopérative (lait, viande, espèces) au Conseil d'Administration.
• Nombre de réunions de comités territoriaux, le cas échéant.

ET SI JE SOUHAITE PLUS D'INFORMATIONS ?

> Formations dédiées aux coopératives d'insémination animale.
> L'administrateur en question - 3e édition, Coop de France.
> Gouvernance d'entreprise : gouvernance coopérative – CFCA.

LES OFFRES DE FORMATIONS :

> L'institut de la coopération agricole : offre de qualité sur des thématiques stratégiques à destination des coopératives.
> Le programme Sénèque : dédié à la formation des administrateurs des coopératives.

COMMENT PRENDRE EN COMPTE LES BESOINS DE MES PARTIES PRENANTES ?

Une partie prenante représente un individu ou groupe pouvant affecter ou être affecté, directement ou indirectement, dans le court terme comme dans le long terme, par les stratégies, les actions, les messages et leurs conséquences que l'entreprise met en œuvre pour atteindre ses objectifs.

POURQUOI S'EN PRÉOCCUPER ?

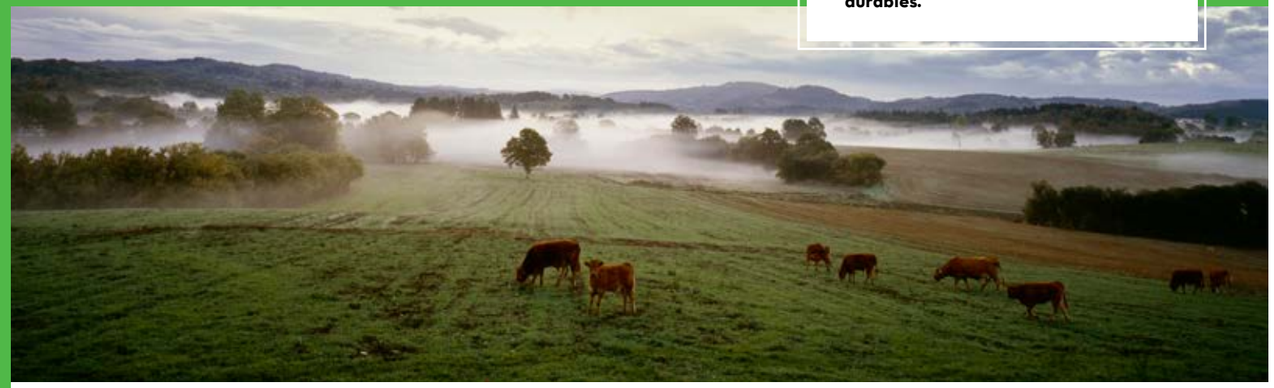
> Pour anticiper les risques et prévenir les crises, les réglementations et accompagner les attentes ;

> Pour maîtriser son image ;

> Pour développer de nouvelles opportunités de développement ;

> Prévenir les risques avec les parties prenantes

> Pour co-construire des partenariats durables.



Informations essentielles

L'entreprise a la responsabilité d'identifier ses parties prenantes, leurs besoins et leurs attentes ainsi que leur importance au vu des impacts qu'elles peuvent générer sur son activité et réciproquement.

QUI SONT MES PARTIES PRENANTES ?

Les parties prenantes sont nombreuses et diverses suivant leurs activités, la localisation géographique, la taille de l'entreprise. Elles peuvent être réparties entre les entreprises, les salariés, les adhérents, les représentants, les gouvernements, les Organisations Non Gouvernementales (ONG), etc.

Voir Annexe « les parties prenantes des coopératives d'insémination animale ».

IDENTIFIER LES ATTENTES DE SES PARTIES PRENANTES

En fonction des enjeux, des obligations légales, des impacts environnementaux, ses parties prenantes vont développer des attentes différentes envers la coopérative : les salariés demanderont le développement du bien-être au travail, une baisse du nombre d'accidents et une plus forte implication des salariés alors qu'une association environnementale agira avant tout pour la protection du milieu et la diminution des rejets polluants de l'entreprise.

HIÉRARCHISER SES PARTIES PRENANTES

Une partie prenante sera qualifiée de significative si elle peut avoir un impact significatif sur la coopérative et réciproquement. Parmi ses parties prenantes significatives, la coopérative doit sélectionner en priorité celles qui sont incluses dans sa sphère d'influence directe, à savoir celles sur lesquelles la coopérative a la capacité d'agir directement (relations contractuelles fortes, par exemple).

Voir fiche méthodologique - Hiérarchiser ses parties prenantes.

? ***LA QUESTION***

Votre image fait partie de votre capital immatériel. Elle a une valeur. Quelle serait, dès lors, l'impact d'une crise d'image sur votre activité ?

●●● GOUV. 2

QUELLES ACTIONS SUR MA COOPÉRATIVE ?

• Mettre en place une démarche permettant d'identifier les parties prenantes et leurs besoins et attentes, de mesurer le niveau d'importance de ces parties prenantes au vu des impacts qu'elles peuvent générer sur l'activité de la coopérative et sur ses projets et réciproquement (analyse d'opportunité et de risques). Cette analyse se fait en fonction de l'influence que peut avoir la partie prenante sur les activités de l'entreprise et le niveau de relation entretenu (voir fiche méthodologique) ;
• Mettre en place un dialogue régulier entre l'entreprise et les parties prenantes ;
• Agir sur les parties prenantes situées dans sa sphère d'influence directe, c'est-à-dire sur lesquelles l'entreprise a la capacité d'agir directement sur les orientations et les pratiques à travers des relations contractuelles fortes. Partager la stratégie RSE avec les parties prenantes prioritaires, les informer des projets qui les concernent et les faire participer ;
• Mesurer l'implication de vos parties prenantes « internes » (collaborateurs, adhérents) : taux de participation aux Assemblées Générales, réunions, etc. ;
• Mesurer la motivation, l'adhésion de vos parties prenantes internes et externes : questionnaires de satisfaction salariés, adhérents, clients... ;
• Identifier pour chaque partie prenante un interlocuteur privilégié sur la coopérative ;
• De même, identifier sur la coopérative tous les salariés ou élus impliqués dans différentes parties prenantes externes (collectivités, agences de l'eau etc.) ;
• Mettre à jour régulièrement la cartographie des parties prenantes ;
• Mettre en place un plan de communication formalisé avec vos parties prenantes, en priorité les significatives : journées portes ouvertes, rencontres clients, lettres d'information, partenariats ONG.

REDEVABILITÉ

Dans le cadre du développement d'une démarche durable et responsable, la coopérative doit être en mesure de rendre compte de ses impacts sociaux, économiques et environnementaux.

TRANSPARENCE

La coopérative doit favoriser l'accessibilité des informations relatives à ses décisions et activités ayant des incidences sociales, économiques et environnementales. Assurant une communication claire, exacte, honnête et complète.

COMMUNIQUER AVEC SES PARTIES PRENANTES

Voici quelques questions à vous poser avant d'entamer des relations avec une partie prenante :
• Quels sont les enjeux et objectifs du dialogue avec cette partie prenante ?
• Quels sont les résultats attendus ?
• Quels sont les intérêts et bénéfices ?
• Quels sont les risques ?
• Quel degré de transparence entretenir ?
• Quand et comment évaluer le progrès ?
• Quelles sont la fréquence et la nature des échanges (lettre d'information, réunion mensuelle, rendez-vous annuel, sensibilisation, partenariat, etc.) ?

PRIORITAIRE OU NON, IL EST ESSENTIEL DE PRENDRE EN COMPTE LES PARTIES PRENANTES QUI SOUHAITENT ENGAGER UN DIALOGUE AVEC VOUS.

QUELS INDICATEURS À SUIVRE ET À VALORISER ?

• Nombre de réunions tenues annuellement avec les parties prenantes internes / externes.
• Nombre de journées portes ouvertes sur le site de la coopérative ou organisées au sein des exploitations adhérentes.
• Actions de communication relatives aux activités de la coopérative sur son territoire.

Les informations échangées avec un associé-coopérateur, un administrateur, un client, une association de protection des animaux ou les médias seront de nature différente

ET SI JE SOUHAITE PLUS D'INFORMATIONS ?

> Arbre de décision pour la sélection des parties prenantes, Annexe B de l'accord X30-030 (ISO 26000 dédié à l'agroalimentaire).

> Comment rendre compte dans les rapports extra-financiers des relations avec les parties prenantes ? – ORSE

> Engagement des entreprises avec leurs parties prenantes - ORSE

> La prise en compte des parties prenantes dans les processus de reporting développement durable des entreprises - ORSE

> Le guide du dialogue avec les parties prenantes – Club développement durable des établissements publics et entreprises publiques – MEDDE

> Guide méthodologique pour un dialogue constructif avec les parties prenantes, Comité 21 .

SOYEZ ACTEUR DE VOTRE DÉMARCHE

HIÉRARCHISER SES PARTIES PRENANTES

Identifier les besoins, les risques, les opportunités

Une partie prenante présente des besoins et des attentes vis-à-vis des activités de l'entreprise. Il convient de les identifier afin de pouvoir les intégrer lors des processus de décision. Chaque partie prenante peut représenter un risque et/ou une opportunité pour le fonctionnement de la coopérative.

UN EXEMPLE D'IDENTIFICATION DE CES ENJEUX EST PROPOSÉ CI-APRÈS :

PARTIES PRENANTES	BESOINS ET ATTENTES	RISQUES	OPPORTUNITÉS
LES ADHÉRENTS	> Service conforme à ses besoins > Sentiment d'appartenance > Inclusion dans les décisions de la coopérative	> Mauvaise communication > Perte de confiance > Démission de la coopérative	> Implication, innovation > Communication positive
LES ASSOCIATIONS DE PROTECTION DES ANIMAUX	Bien-être animal	Communication négative, mouvement de mécontentement	Proposition de pratiques responsables
L'ASSUREUR	Réduction maximale du risque couvert par l'assurance	Non remboursement en cas de sinistre si écart réglementaire ou si non respect d'une clause du contrat	Réduction des coûts en cas de gestion conjointe des risques
LES SALARIÉS	...	...	...
LA MSA	...	...	...

Une liste des parties prenantes des coopératives d'insémination animale est proposée en annexe page 93.

Analyse risques - opportunités

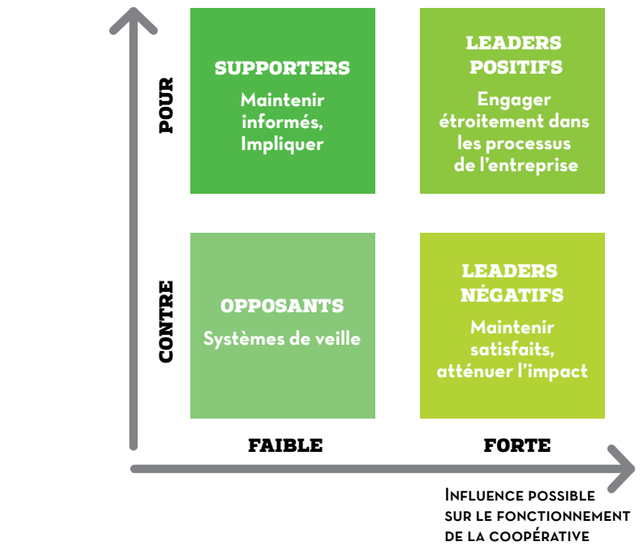
Il est impossible de communiquer avec toutes ses parties prenantes, c'est pourquoi il est nécessaire de les hiérarchiser pour déterminer les parties prenantes critiques, pouvant avoir un impact majeur, positif ou négatif, sur votre activité :

- **Evaluer le niveau de risque / d'opportunité :** la partie prenante :
  - ne représente aucun risque/opportunité,
  - intervient parfois dans vos processus,
  - peut fortement impacter vos processus
  - peut empêcher totalement / est nécessaire au fonctionnement de l'entreprise.
- **Identifier les attentes des parties prenantes :** les attentes sont positives ou négatives (soutien ou opposition).
- **Caractériser le niveau de relation avec les parties prenantes :** les attentes sont connues et les relations fortes, quelques mesures sont mises en place pour répondre aux besoins, de rares relations, aucune mesure ni relation.

Les parties prenantes prioritaires sont celles pouvant avoir un impact négatif ou positif majeur et pour lesquelles aucune interaction ni mesure de maîtrise du risque n'est mise en place.

MÉTHODOLOGIE DE CLASSIFICATION

des parties prenantes et des plans d'actions à mettre en place en fonction du profil de la partie prenante.



Destination Développement Durable

Diverses méthodes existent comme les méthodes 3D-Destination Développement Durable® ou FD XP X30-029 permettant de hiérarchiser ses parties prenantes. La méthode 3D propose, par exemple, une notation : *Niveau de risque X Niveau de Maîtrise X Fréquence de disfonctionnement* alors que la méthode X30-029 s'appuie sur un arbre de décision.

COMMENT TRAVAILLER MA RELATION AVEC MES ADHÉRENTS ?

L'éleveur est l'alpha et l'oméga du processus de création génétique. Il permet la procréation des candidats mâles, réalise les inséminations de testage en cas de sélection de descendance, entretient les pépinières de mères à taureaux et participe aux transferts embryonnaires (à travers les donneuses et les receveuses). La coopérative se doit d'être un outil au service de son adhérent, client et fournisseur.

POURQUOI S'EN PRÉOCCUPER ?

> Pour participer au développement de ses adhérents, fournir un accompagnement de qualité adapté aux marchés, à leurs attentes et à celles de la société ;

> Pour travailler à l'attractivité de la coopérative ;

> Pour permettre une meilleure intégration des nouveaux adhérents ;

> Pour soutenir les projets d'innovation de ses associés coopérateurs ;

> Pour veiller au développement de son aire géographique et notamment au maintien des aires agricoles sur ce territoire.

Informations essentielles

ACCUEILLIR UN NOUVEL ASSOCIÉ

L'accueil d'un nouvel adhérent permet de renforcer son sentiment d'appartenance à la coopérative et renforce l'attractivité de la structure. Des actions de parrainage par un élu, une visite des installations ou un livret d'accueil permettent une meilleure intégration du nouvel adhérent.

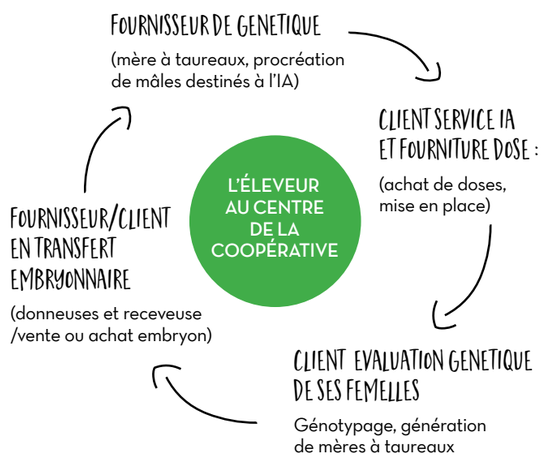
CONSEILLER SES ASSOCIÉS ET LES ACCOMPAGNER DANS LEUR DÉVELOPPEMENT

- **La formation des adhérents est l'un des principes coopératifs** et est essentiel pour adapter et orienter la production en élevage en fonction des marchés et des besoins de chaque éleveur.
- **Les réseaux d'inséminateurs sur le terrain assurent une relation de proximité particulière** très forte avec l'adhérent. Ce réseau peut être un relais important de diffusion : innovation, bulletins, réunions collectives de résultats d'essais, etc.
- **L'inséminateur conseille l'adhérent en fonction de ses besoins :** planning d'accouplement, suivi de reproduction, condiments minéraux, etc.

55 | ***C'est le nombre moyen de visites annuelles qu'un éleveur reçoit de la part de l'inséminateur de la coopérative.***

L'ADHÉRENT, PILIER DE LA COOPÉRATIVE

L'adhérent est à la fois fournisseur des meilleurs candidats à la sélection, client à travers les inséminations, associé comme acteur du capital social.



••• GOUV. 3

QUELLES ACTIONS SUR MA COOPÉRATIVE ?

- Renouvellement de la demande d'agrément SUIA ;
- Proposer des actions de conseils répondant aux besoins des adhérents ;
- Etre en mesure d'accompagner les adhérents sur les enjeux techniques (renouvellement du troupeau, optimisation de la production, monitoring...) ;
- Proposer un accompagnement spécifique aux jeunes agriculteurs (formation, tarification adaptée) ;
- Proposer des actions d'ouverture à ses adhérents (visites de sites) ;
- Préparer l'accueil d'un nouvel adhérent à travers un parrainage ou une présentation des installations ;
- Proposer des dispositifs d'évaluation des associés et des salariés intervenant en élevage (évaluation réciproque-adhérents et salariés, conditions dans l'élevage).

PRÉVENIR LES RISQUES

Les inséminateurs, de par leur présence fréquente dans les exploitations, peuvent être vecteurs de bonnes pratiques dans les élevages, réseau de surveillance et de formation réparti sur tout le territoire.

DÉTRESSE DES ÉLEVEURS

La forte dimension relationnelle unissant l'inséminateur et l'éleveur peut permettre d'élaborer un réseau de détection des RPS des éleveurs.

L'inséminateur peut être une forme de « sentinelle » sous réserve d'une démarche volontaire et d'une formation adéquate. Il peut s'inscrire dans un écosystème sentinelle de prévention de la détresse des éleveurs bovins (cf action Allice dans le CASDAR RSE de Coop de France).

PÉRENNISER LES ÉLEVAGES ET SOUTENIR LES JEUNES ÉLEVEURS

Dans le cas d'une installation, un dispositif de tarification adapté aux jeunes agriculteurs est mis en place.

La coopérative propose un accompagnement personnalisé, notamment au renouvellement du troupeau.

QUELS INDICATEURS À SUIVRE ET À VALORISER ?

- Nombre de jours de conseils délivrés par les techniciens aux adhérents.
- Nombre d'adhérents suivis / technicien.
- Nombre d'élevages vus en moyenne par journée ouvrée par technicien.
- Actions de formation des adhérents sur la mise en place d'une démarche RSE.
- Nombre de fois où la coopérative d'IA a été agréée pour gérer le SUIA depuis 2007, nombre d'IA et de doses éligibles au fonds de compensation.

ET SI JE SOUHAITE PLUS D'INFORMATIONS ?

> Coopératives agricoles : les associés coopérateurs, un capital à cultiver – Coop de France.

> Guide de mise en œuvre, certificat de qualification professionnelle interbranches « techniciens conseil aux adhérents de coopérative » : CQPI TCAC – COOP DE France et projet (en cours) d'un nouveau CQP de la branche IA de technicien conseil en reproduction animale.

> Arrêté du 30 juin 2014 relatif au service universel de distribution et de mise en place de la semence des ruminants en monte publique.

> Arrêté du 24 décembre 2014 relatif à l'agrément des opérateurs de service universel de distribution et de mise en place de la semence des ruminants en monte publique pour la période du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2019.

LE SERVICE UNIVERSEL DE L'INSÉMINATION ANIMALE : L'ACCÈS À LA GÉNÉTIQUE POUR TOUS

Depuis la loi d'orientation agricole de 2006 et la fin du monopole de zone de l'activité de mise en place de semences (et donc l'introduction d'un système concurrentiel), il est instauré un service universel d'insémination (SUIA), garantissant à tous les éleveurs implantés sur le territoire métropolitain le service de la mise en place de semences (axe territorial) et l'accès à la génétique dans les races à faible effectif (axe racial). Toutes les coopératives d'insémination, historiques (agréées sous l'empire de la loi sur l'élevage de 1966) ont candidaté et ont été agréées pour assurer ce service universel au bénéfice de la collectivité des éleveurs dans une logique mutualiste. Certaines d'entre elles, dans des zones à faible densité, bénéficient d'aides de l'Etat au titre d'un fonds de compensation qui ne couvre qu'une partie des surcoûts générés par le SUIA, pierre angulaire du maillage territorial. Ce dispositif unique et innovant garantit l'accès au progrès à tous les éleveurs.

Les opérateurs agréés pour des périodes de cinq ans s'engagent à :
> effectuer au moins une tournée quotidienne les jours ouvrables ;
> offrir ce service à tous les éleveurs de la zone pour laquelle ils ont été agréés ;
> livrer à tout éleveur qui insémine lui-même son troupeau, les doses qu'il a commandées pour son propre usage.

Ils constituent donc un maillon essentiel pour le maintien des élevages dans les zones à faible densité. La solidarité et le mutualisme génétique sont des valeurs profondes des entreprises d'insémination constituées dans les années 1950.

COMMENT FAIRE CONNAITRE MON PROJET D'ENTREPRISE ?

Le projet d'entreprise est construit en fonction de la culture d'entreprise et permet de structurer une démarche proactive pour le futur de la coopérative. Ce projet d'entreprise, pour être pertinent, doit être conçu avec ses parties prenantes principales, et plus particulièrement ses salariés et ses adhérents. Il permet de donner un sens à l'entreprise, de mobiliser les équipes à travers une démarche, fondement de toutes les actions stratégiques de la coopérative.

POURQUOI S'EN PRÉOCCUPER ?

> Pour améliorer l'efficacité de la coopérative et pérenniser l'organisation ;

> Pour permettre d'améliorer son image, sa crédibilité ;

> Pour dessiner un cadre général donnant une cohérence au travail de la coopérative ;

> Pour proposer des objectifs d'amélioration à long terme.

Informations essentielles

Toute entreprise porte un projet. Le structurer permet le développement de ce concept à l'intérieur mais également à l'extérieur de l'entreprise. Il permet d'expliciter l'objectif du travail de la coopérative et de proposer des solutions construites à moyen terme pour atteindre ces objectifs en prenant en compte, autant que possible, les attentes de ses parties prenantes.

QUI EST IMPLIQUÉ ?

• **Ses parties prenantes internes :** la direction, les salariés, les adhérents ;

• **Ses parties prenantes externes significatives.**

QUELLES QUESTIONS SE POSER ?

• **Quelle vision de l'entreprise à long terme :** vers quel modèle la coopérative souhaite-t-elle tendre ?

• **Quelles sont ses missions et sa raison d'être :** qui sommes-nous ?

• **Quelles sont ses valeurs, sa charte éthique :** quelles valeurs nous sont précieuses et souhaitons-nous voir se pérenniser ?

• **Comment analyser la situation actuelle ?** Notamment à travers l'analyse des risques, opportunités, forces et faiblesses : d'où partons-nous ?

FAITES LE TEST

Chaque salarié est-il capable de décrire le projet et les valeurs de l'entreprise ?

• **Quels axes stratégiques clés :** comment allons-nous atteindre nos objectifs ?

COMMENT LE METTRE EN ŒUVRE OPÉRATIONNELLEMENT ?

• A travers la mise en place de plan d'actions et d'objectifs de progression sur chaque activité ;

• Avec l'allocation des ressources nécessaires à l'atteinte des objectifs ;

• Avec la formation et l'implication des dirigeants mais également des salariés qui sont régulièrement informés ;

• En mettant en place des indicateurs de suivi des résultats ;

• En intégrant les 3 piliers du développement durable dans les plans d'action définis (cf page 11).

••• GOUV. 4

QUELLES ACTIONS SUR MA COOPÉRATIVE ?

Un projet d'entreprise n'a de sens que s'il est connu, compris, partagé.

• Remettre le projet d'entreprise à chaque salarié embauché et à chaque nouvel adhérent ;

• Résumer son projet stratégique en une phrase connue, comprise et partagée par toutes les parties prenantes ;

• Faire connaître son projet d'entreprise aux parties prenantes et plus particulièrement aux adhérents et aux salariés (via site internet de la coopérative, réseaux sociaux, affichage).

COMMENT COMMUNIQUER SUR SES PERFORMANCES ?

La coopérative peut communiquer sur :
• son engagement en matière de RSE ;
• ses bonnes pratiques RSE, en les illustrant par des témoignages de parties prenantes ;
• des indicateurs mesurables ;
• ses perspectives d'amélioration et ses projets.

Elle respecte les principes de transparence et de redevabilité.

QUELS INDICATEURS À SUIVRE ET À VALORISER ?

• Nombre de salariés ayant manifesté leur connaissance du projet d'entreprise (par exemple lors de l'entretien annuel).
• Nombre de supports d'informations et de communication sur la teneur du projet d'entreprise.

ET SI JE SOUHAITE PLUS D'INFORMATIONS ?

> Méthode naturelle Step.

> Guide d'accompagnement au reporting RSE des entreprises coopératives agricoles et agroalimentaires, Coop de France et Services Coop de France.

> Publication de rapports RSE dans le secteur de l'agroalimentaire sur le site rseagro. com

> Partagez vos bonnes pratiques sur BipiZ.

> Adhérer au Pacte mondial.

COMMENT INTÉGRER LA RSE DANS MES PROCESSUS DE DÉCISION ?

Construire sa stratégie autour de la RSE permet de proposer une vision globale de l'entreprise non plus fondée uniquement sur les aspects financiers mais au-delà, en promouvant les aspects humains et environnementaux, en s'interrogeant sur ses priorités. La RSE doit nourrir et influer certaines questions qui seront à l'ordre du jour du Conseil d'Administration, des instances de représentation du personnel et au-delà, quels indicateurs mettre en place, comment communiquer avec ses parties prenantes afin de bâtir une stratégie commune, etc.

POURQUOI S'EN PRÉOCCUPER ?

> Pour intégrer de façon pragmatique la RSE dans son projet stratégique ;

> Pour développer son activité au-delà de l'aspect financier ;

> Pour être en mesure de répondre de ses actions et de ses impacts ;

> Pour avoir une vision globale de son entreprise et de sa chaîne de valeur.

Informations essentielles

INTÉGRER LA RSE, ÇA VEUT DIRE QUOI ?

Une implication forte des dirigeants de l'entreprise est nécessaire pour la mise en place et la pérennité d'une stratégie RSE qui s'appuiera sur une démarche collaborative avec les parties prenantes internes et externes.

• **C'est définir les visions et valeurs de l'entreprise :** la RSE permet de proposer une démarche globale sur toute la coopérative engageant l'ensemble de ses activités dans un projet porteur de valeur et commun à toutes les équipes.

• **C'est définir les besoins et attentes des parties prenantes :** la première étape dans l'adaptation de la gouvernance à la politique de RSE choisie par la coopérative est l'identification de ses parties prenantes et leur hiérarchisation **(voir fiche Gouv.2.)**

• **C'est analyser les actions de la coopérative au regard des quatre questions centrales de la RSE :** exige de prendre en compte les dimensions organisationnelle, sociologique et culturelle du projet, sa durée, sa vision et les interactions avec les parties prenantes engagées.

La mission de l'entreprise consiste également à faire évoluer, dans la mesure du possible, l'ensemble des organisations de sa sphère d'influence directe sur la voie de la responsabilité sociétale.

La coopérative communique à travers : un rapport développement durable, RSE inséré dans le rapport d'activité annuel, son site internet, les réseaux sociaux (ex. chaîne Youtube Allice), une plateforme spécialisée comme le site rseagro.com ou bipiz, en adhérent au Pacte Mondial.

EXEMPLES D'ACTIONS RELATIVES À UNE CHARTE D'ENGAGEMENT RSE (AFNOR ISO 26 000-AX C30-030)

• La recherche permanente de la conformité réglementaire ;
• La réduction des impacts sur l'environnement ;
• La prise en compte des droits de l'Homme, y compris dans les organisations de sa sphère d'influence directe et, plus généralement, dans sa chaîne d'approvisionnement ;
• La prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles, de l'amélioration des conditions de travail et l'amélioration de la qualité de vie au travail ;
• L'engagement de promouvoir la RSE dans sa chaîne d'approvisionnement, développer les pratiques d'achats responsables et développer le dialogue avec les fournisseurs et notamment les producteurs agricoles ;
• La contribution au développement local sur le territoire ;
• La coordination de l'ensemble des actions et projets en lien avec la démarche de responsabilité sociétale, matérialisée par la désignation d'un représentant de la direction ayant la responsabilité de cette coordination ;
• L'amélioration continue de ses performances sur l'ensemble des sept questions centrales de l'ISO 26000 : 2010 ;
• La mise en place et la réactualisation à fréquence appropriée d'indicateurs, le cas échéant ;
• Une communication interne et externe sincère, transparente et éthique ;
• L'écoute des besoins et attentes des parties prenantes internes et externes.

••• GOUV. 5

QUELLES ACTIONS SUR MA COOPÉRATIVE ?

• Mettre en place un responsable RSE, des organes de mise en œuvre de la RSE sur la coopérative et les former ;
• Réaliser un projet stratégique en y intégrant les principes du développement durable, en s'appuyant sur le retour des parties prenantes, d'enquêtes réalisées, des indicateurs mis en place ;
• Travailler la vision stratégique de la coopérative avec ses parties prenantes ;
• Réaliser un plan de progrès concret et continu, planifier ces actions ;
• Proposer des pistes d'amélioration ;
• Définir des indicateurs spécifiques permettant de mesurer l'impact des actions mises en place ;
• Attribuer les ressources nécessaires à la mise en place d'une politique RSE (humaines, financières) ;
• Réaliser un diagnostic RSE, des audits ;
• Organiser un suivi de la politique RSE établie dans le projet stratégique et proposer des objectifs clairs à atteindre ;
• Mettre à disposition de l'ensemble de ses parties prenantes son engagement RSE et communiquer en interne ;
• Innover pour proposer des produits et services RSE à ses clients.

QUELS INDICATEURS À SUIVRE ET À VALORISER ?

• Nombre de revues de direction traitant des questions RSE ;
• Nombre de membres du Conseil d'Administration formés à la RSE ;
• Nombre de membres du personnel formés à la RSE ;
• Nombre de personnes impliquées dans la mise en place de la démarche RSE (salariés, parties prenantes) ;
• Actions de formation des adhérents sur la mise en place d'une démarche RSE ;
• Nombre de forums d'échange sur la RSE auquel participe la coopérative.

LES OUTILS D'ACCOMPAGNEMENT EXISTANTS

Pour répondre de ses pratiques mises en place, la coopérative peut s'engager sur des référentiels reconnus tels que l'ISO 26000 ou le Pacte Mondial des Nations Unies.

Une coopérative peut décider d'avoir recours à un accompagnement individuel ou collectif pour construire sa démarche RSE et bâtir son plan de progrès.

• **3D Destination développement durable® :** la démarche 3D créée par Coop de France Aquitaine et le Groupe AFNOR accompagne les coopératives agricoles et les industries agroalimentaires sur la voie de la responsabilité sociétale selon la norme ISO 26000. Le diagnostic 3D, cœur de la démarche, permet de recenser les pratiques, d'évaluer leur pertinente et d'établir un plan d'action priorisé. Les entreprises engagées forment un collectif inscrit dans la durée, avec des valeurs partagées. Elles publient de manière volontaire des rapports de développement durable sur le site **www.rseagro.com**

• Un recours à un consultant extérieur peut permettre de structurer sa démarche avec l'appui d'un professionnel ou de travailler pour répondre aux enjeux de la norme ISO 26000.

ET SI JE SOUHAITE PLUS D'INFORMATIONS ?

> Le site 3D (Destination Développement Durable) : www.rseagro.com
> La GRI (Global Reporting Initiative)
> Le Pacte Mondial, Réseau France
> La norme ISO 26000
> L'AFAQ 26000
> L'observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises.

COMMENT STRUCTURER MES ACTIONS DE VEILLE ?

La coopérative recherche et assure en permanence la conformité réglementaire. Elle dispose pour cela d'un système de veille réglementaire et normative, applicable à son activité, portant sur la santé et la sécurité au travail, gestion du capital humain, les risques sanitaires et zootechniques, l'environnement, les normes internationales. Au-delà, la coopérative mène une veille technologique, technique, juridique et scientifique lui permettant de faire évoluer ses pratiques, procédés, services et produits, afin de mieux répondre aux besoins de ses adhérents et du marché.

POURQUOI S'EN PRÉOCCUPER ?

> Pour prévenir les crises (sanitaires, génétiques, sociales, environnementales...), les nouvelles normes ;

> Pour veiller au respect des normes et réglementations ;

> Pour conseiller ses adhérents sur les nouveaux dispositifs et répondre à leurs besoins ;

> Pour améliorer les procédés grâce à une veille technologique ;

> Pour permettre une amélioration continue suite à la modernisation de ses activités et une meilleure adaptation aux marchés.

Informations essentielles

S'ASSURER DE SA CONFORMITÉ RÉGLEMENTAIRE

La coopérative s'organise de façon à mener une veille en matière de réglementation sociale, de santé et de sécurité au travail, de stratégie environnementale, de pratiques commerciales, etc.

ASSURER UNE VEILLE TECHNIQUE, JURIDIQUE, SOCIALE

Une veille technique et scientifique, juridique, sociale est menée afin de faire évoluer ses pratiques, d'améliorer les conditions de travail et les performances économiques. Les entreprises de la branche mutualisent cette veille au sein d'Allice.

TRAVAILLER AVEC SES PARTIES PRENANTES

La coopérative informe les organisations de sa sphère d'influence directe des évolutions réglementaires, scientifiques, technologiques et techniques, en particulier ses adhérents, lorsque cela s'avère pertinent.

TRAVAILLER POUR SES ADHÉRENTS

Cette démarche permet une amélioration continue des conseils fournis aux adhérents à travers l'innovation durable.

••• GOUV. 6

QUELLES ACTIONS SUR MA COOPÉRATIVE ?

- Mettre en place une cartographie des risques ainsi qu'un outil de gestion des risques ;
- Participer aux différentes sessions d'information ou groupes de travail proposés par les organismes professionnels agricoles ; participer aux instances consultatives d'Allice en matière de R&D, développement durable, sanitaire etc.
- S'abonner aux revues professionnelles ou aux lettres d'information des instituts techniques (ex: BTIA d'Allice) et notamment l'Institut Technique de l'Elevage des Ruminants (IDELE) ;
- Participer à des colloques, des démonstrations ;
- Assurer la formation des administrateurs et du management sur les enjeux de la veille technologique ;
- S'assurer notamment de la mise en place d'actions de veille sanitaire et former les administrateurs à ces enjeux.

MAÎTRISER LES RISQUES

La coopérative s'appuie sur ces actions de veille pour étudier les risques encourus par ses salariés, sur ses sites ou en ferme pour les inséminateurs et mettre en place des actions de maîtrise de ces risques et notamment d'incitation positive à l'installation d'équipements de contention des femelles livrées à l'insémination.

Tout risque significatif ou écart réglementaire est soumis à un plan d'amélioration.

La coopérative mène des actions d'information et de formation auprès de ses parties prenantes et particulièrement auprès de ses adhérents.

Le risque sanitaire est un risque majeur pour la filière, garante du patrimoine génétique français. Une gestion des risques et des crises liées à une contamination des gamètes est à anticiper, même si les conditions de surveillance des installations d'entretien de reproducteurs et de production de matériel germinal offrent des garanties renforcées par effet d'une réglementation spécifique et draconienne.

La coopérative s'assure tout particulièrement des risques sanitaires professionnels encourus par ses salariés **(voir fiche SST).**

Le suivi et le contrôle sanitaires des reproducteurs constituent l'objet même du laboratoire national de contrôle des reproducteurs (LNCR) qui assure la veille sanitaire et les analyses réglementées de cet outil sanitaire (mutualisation nationale).

QUELS INDICATEURS À SUIVRE ET À VALORISER ?

- Nombre d'abonnements à des revues spécialisées.
- Nombre de commissions techniques suivies.
- Nombre de lettres d'information proposées aux adhérents.

L'APPUI DE LA FÉDÉRATION

Pour répondre aux besoins de ses adhérents, Allice assure :

- Une veille **scientifique et technique** et des compétences dans le domaine de la sélection génétique et de reproduction ;
- Une veille active et du conseil dans le domaine **juridique et social** pour assurer la représentation et la défense des intérêts généraux de la Branche ;
- Une mission relations internationales et **veille sanitaire et zootechnique** pour représenter et veiller aux intérêts de ses adhérents ;
- Un appui à la mise en place de démarches de progrès en matière de **développement durable et de qualité de vie au travail** pour ses coopératives adhérentes.

ET SI JE SOUHAITE PLUS D'INFORMATIONS ?

> Allice : Organisation nationale de la sélection et de la reproduction animales

> Coop de France : Fédération nationale des coopératives agricoles

> LNCR (Laboratoire National de Contrôle des Reproducteurs)

COMMENT TRAVAILLER MES ACTIONS DE RECHERCHE & DÉVELOPPEMENT

La recherche et développement (R&D) désigne l'ensemble des activités menées par une entreprise pour accroître la somme des connaissances et l'utilisation de ces connaissances pour de nouvelles applications. Pour le secteur de l'insémination animale, la R&D propose des solutions pour améliorer les performances dans les élevages, la qualité de vie au travail des salariés ou le bien-être animal, réduire les émissions de gaz à effet de serre En ce sens, elle entre pleinement dans une stratégie RSE.

POURQUOI S'EN PRÉOCCUPER ?

> Augmenter la performance en élevage et ainsi le revenu de ses adhérents.

> Améliorer sa compétitivité à travers une meilleure qualité de vie au travail pour ses salariés, une augmentation du bien-être animal.

Informations essentielles

LA MUTUALISATION DES OUTILS

Les coopératives d'insémination animale et leurs unions mutualisent une partie de leurs outils de Recherche et Développement au sein d'Allice qui conduit, pour leur compte, des **actions de recherche et de développement**. Elle dispose à cet effet d'une équipe de recherches scientifique et technique, des laboratoires et stations expérimentales en partenariat avec certains instituts de recherche comme l'Inra.

Des coopératives et des unions mènent également en direct et/ou en partenariat leurs propres programmes de R&D dans les domaines de la sélection et de la reproduction animales.

Dans un domaine de haute technologie, ces entreprises cultivent une stratégie dynamique et ancienne d'innovation pour accroître la compétitivité des élevages dans une logique de développement durable.

••• GOUV. 7

QUELLES ACTIONS SUR MA COOPÉRATIVE ?

- Participer à l'investissement R&D en reproduction et sélection animales pour conforter la compétitivité des entreprises au service des éleveurs ;
- S'engager dans la mutualisation de l'investissement R&D en matière de géno-reproduction des ruminants et de développement durable ;
- Intégrer l'éthique dans la mise en œuvre de certaines biotechnologies de la reproduction et de la sélection animales, au-delà des exigences liées à l'expérimentation animale.

DÉVELOPPER POUR AMÉLIORER LES PERFORMANCES EN ÉLEVAGE

La rupture technologique majeure liée à la sélection sur données génomiques, fruit d'un investissement collectif de la coopération d'insémination animale, a permis un gain significatif dans les élevages, tant sur la voie mâle (la sélection d'un taureau laitier destiné à l'IA est passée de 7 ans à 2 ans) que sur la voie femelle (nouvel outil performant de renouvellement du cheptel).

De plus, le développement de semences sexées en lait et en viande permet des gains de productivité dans les élevages avec la naissance contrôlée de génisses ou de mâles. Le sexage de la semence permet également, en lait, d'éviter de procréer des animaux dont la valorisation économique est faible.

DÉVELOPPER L'INNOVATION AU SERVICE DES ORGANISATIONS ET DU CAPITAL HUMAIN

La R&D peut également être au service de l'innovation dans les organisations et de l'amélioration des conditions de travail des salariés de cette branche. Il y a là un champ d'exploration à forte valeur ajoutée.

QUELS INDICATEURS À SUIVRE ET À VALORISER ?

- Budget alloué à la R&D à mettre en rapport avec le chiffre d'affaires ;
- Nombre de licences d'exploitation de résultats de R&D ;
- Nombre de brevets déposés et retenus et/ou le nombre de contrats de recherche conclus avec la coopérative ;
- Nombre d'innovations à l'origine des salariés et les contreparties versées par la coopérative ;
- Nombre de formation des salariés à l'innovation (managers de proximité, techniciens ...) ;
- Nombre de réunions d'un comité éthique internes ou externes à l'entreprise ou le nombre de communications au sein de ce comité.

ET SI JE SOUHAITE PLUS D'INFORMATIONS ?

> Allice : Organisation nationale de la sélection et de la reproduction animales.

LES PRATIQUES DE LA FILIÈRE

L'ÉTHIQUE EN GÉNÉTIQUE

L'éthique correspond à l'ensemble des valeurs portées par la filière insémination animale. Elle se définit comme l'ensemble des principes moraux qui sont à la base de la conduite du secteur

ETHIQUE ET CLONAGE

Dans le cadre d'une démarche volontaire et collective, les entreprises coopératives françaises d'insémination bovine s'interdisent l'utilisation et la commercialisation de reproducteurs clonés ou de reproducteurs issus d'un clone, ainsi que de leur matériel génétique, à des fins de création génétique ou de reproduction.

LE CODE EFABAR - UN ENGAGEMENT VOLONTAIRE DE BONNES PRATIQUES EN SÉLECTIQUE

Ce code européen, proposé par l'EFFAB (Forum européen des éleveurs des animaux de ferme), professionnel et volontaire, décrit et promeut de bonnes pratiques pour l'élevage des animaux de ferme et les organismes de la reproduction : santé animale, bien-être animal, sécurité alimentaire, santé publique, qualité des produits, diversité génétique, efficacité, impact environnemental et technologies de reproduction. Ce Code donne une présentation transparente des principes de conduite des éleveurs d'animaux de ferme et soutient ces principes par des règles de conduite pratique. Allice participe à cet engagement et ses coopératives adhérentes appliquent ce code.

BIOTECHNOLOGIES DE LA REPRODUCTION ET DIMENSION ÉTHIQUE

Dans le cadre de son département R&D, Allice est membre d'un comité éthique pluriel et indépendant dans lequel sont discutées les problématiques d'expérimentation animale.

SOMMAIRE

DÉVELOPPER LE CAPITAL HUMAIN DE SON ENTREPRISE

Développer le capital humain est un défi majeur pour les coopératives d'insémination animale qui sont d'abord des entreprises de service dont la performance dépend principalement de la capacité des salariés à s'investir et à se mobiliser pour répondre aux attentes de leurs adhérents.

LA FORCE DE LA COOPÉRATIVE REPOSE SUR L'ALLIANCE DES COMPÉTENCES DE SES COLLABORATEURS.

Les enjeux

> Comment garantir l'emploi et les relations sociales ?

Conserver la motivation de ses salariés notamment par la reconnaissance de leur travail, y compris le travail non prescrit (c'est un point crucial à l'épanouissement durable d'un salarié), attirer de nouvelles compétences comme facteur de développement et de productivité pour l'entreprise, dont les employés deviennent des membres actifs, forces de proposition.

> Comment préserver les relations sociales et la qualité de vie au travail ?

Motiver ses équipes en développant leur bien-être au travail, reconnaitre leurs idées et besoins grâce au dialogue social et consolider le sentiment d'appartenance à la structure.

> Comment s'investir pour développer le capital humain ?

Les compétences de la coopérative dépendent des compétences collectives cumulées de ses salariés. Veiller au développement de ces compétences, c'est donc veiller au développement de l'entreprise.

> Comment garantir et développer la diversité des employés ?

La force d'une entreprise dépend des savoirs cumulés de ses salariés. Promouvoir la diversité, c'est promouvoir les expériences, comme une force de développement.

> Comment prévenir les risques professionnels ?

Développer une politique Santé et Sécurité au Travail (SST) c'est veiller à la sécurité de ses salariés, limiter l'absentéisme et le stress, augmenter la productivité, réduire les coûts liés aux accidents, motiver ses équipes dans un climat de travail serein.

Les enjeux sociaux d'une politique de RSE concernent les relations entre employeur et salariés et visent à réinterroger les conditions d'emploi, les actions de préservation de la santé, de promotion de la diversité et de qualité de vie au travail (QVT). S'y engager c'est, au-delà des dispositions législatives impératives qui régissent ces thématiques, s'engager volontairement dans des stratégies de développement du capital humain permettant de faire des relations sociales et des conditions de travail un levier de différenciation et de performance économique et sociale durable.

• • • La filière investit dans l'attractivité des métiers

En matière de RSE, l'attractivité des métiers est un enjeu fondamental. Les nouvelles générations de collaborateurs ont un rapport au travail différent de leurs ainés. Pour répondre aux attentes nouvelles des jeunes générations, en quête notamment de sens, de reconnaissance et de réalisation au travail, les entreprises sont invitées à réinterroger leur politique RH pour attirer les talents et fidéliser les meilleurs profils.

Dans le secteur de la sélection et reproduction animales, à cette problématique s'ajoute le défi de la féminisation du métier de technicien d'insémination qui bouscule les logiques d'action et d'organisation du travail et conduit à davantage individualiser les parcours professionnels des salariés pour répondre aux ambitions professionnelles d'une collaboration rénovée.

Animée par l'ambition de valoriser les métiers de la sélection et reproduction animales et ses métiers, la filière conduit, depuis 2012, des chantiers d'études mutualisés visant au déploiement d'outils RH innovants. Dans ce cadre, on peut rappeler l'étude sur la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) et les risques psychosociaux (RPS) des laborantins et répartiteurs, l'étude prospective des métiers et compétences de branche et les travaux sur la création de deux certificats de qualification professionnelle (CQP), ou encore le projet d'étude sur la mobilité durable pour réduire les temps de déplacement des techniciens terrain.

La mutualisation du portage de ces actions au sein d'Allice, dans une démarche collective de progrès continu, place résolument les coopératives d'insémination dans une démarche vertueuse de RSE sur le volet du capital humain.

• • • La RSE suppose le respect des conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)

Une démarche RSE suppose de se conformer à un certain nombre de textes internationaux intéressant notamment le respect des droits de l'homme et les principes fondamentaux du travail. Le respect des droits fondamentaux énoncés par l'OIT est essentiel dans le cadre d'une démarche RSE.

La France a d'ores et déjà intégré en droit interne bon nombre de principes auxquels font référence ces droits sociaux fondamentaux. On les retrouve dans le préambule de la constitution et dans le code du travail qui règlemente précisément bon nombre de ces sujets. Pour mémoire ces principes et droits concernent principalement : la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit à la négociation, l'élimination du travail forcé, l'abolition effective du travail des enfants, l'amélioration des conditions de travail, l'absence de discrimination en matière d'emploi.

Dans le cadre d'une démarche RSE, la coopérative doit veiller au respect de ces dispositions sur sa sphère d'influence, y compris au sein d'éventuelles filiales à l'étranger. Elle peut également formuler des exigences en matière sociale vis-à-vis de ses fournisseurs et sous-traitants notamment étrangers.

La filière sélection et reproduction animales se développe principalement sur le territoire français, faisant appel plus particulièrement à des fournisseurs français tenus par les dispositions légales françaises. En outre, on constate une faible implantation des activités des coopératives de sélection et reproduction animales à l'étranger. En conséquence, il ne nous est pas apparu nécessaire de rédiger une fiche spécifique sur la problématique du respect des conventions OIT.

COMMENT GARANTIR DE BONNES CONDITIONS D'EMPLOI ?

La professionnalisation de la gestion des ressources humaines sécurise les relations sociales et crée les conditions d'emploi favorables à l'engagement des collaborateurs tout au long de leur carrière dans l'entreprise.

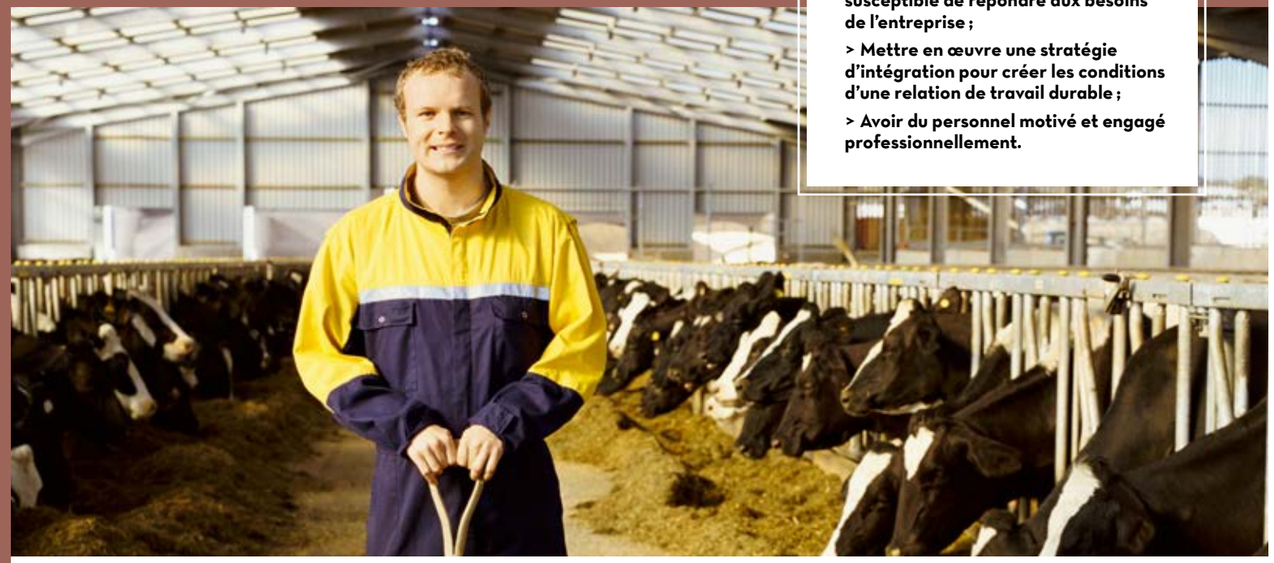
POURQUOI S'EN PRÉOCCUPER ?

> Veiller à l'application des dispositions sociales légales et conventionnelles applicables et sécuriser juridiquement les relations sociales ;

> Attirer du personnel compétent susceptible de répondre aux besoins de l'entreprise ;

> Mettre en œuvre une stratégie d'intégration pour créer les conditions d'une relation de travail durable ;

> Avoir du personnel motivé et engagé professionnellement.



Informations essentielles

ORGANISER L'EMBAUCHE EN VUE D'UNE INTÉGRATION DURABLE

Dans le cadre de sa politique de recrutement, l'entreprise veille à respecter les dispositions légales relatives à la lutte contre les discriminations et à privilégier le contrat à durée indéterminée.

Pour chaque nouveau collaborateur, l'entreprise fournit un contrat de travail écrit intégrant une fiche emploi décrivant clairement ses missions et précisant son rattachement hiérarchique. Dans la mesure du possible, les postes proposés sont variés dans leur contenu et offrent une certaine marge d'autonomie.

Pour faciliter l'intégration, la coopérative est invitée à mettre en place une procédure d'accueil des nouveaux collaborateurs.

SUIVRE ET ACCOMPAGNER L'ACTIVITÉ DES COLLABORATEURS

La coopérative s'assure du respect des dispositions relatives au contrôle de la durée du travail et aux limites maximales hebdomadaires en mettant en place des dispositifs adaptés à son activité pour tous les salariés. Elle accompagne l'activité des salariés et veille aux situations de surcharge de travail ou de surinvestissement et apporte des solutions durables.

AVOIR UNE POLITIQUE DE RÉMUNERATION DIRECTE ET INDIRECTE ATTRACTIVE

La politique de rémunération est un point clef des conditions d'emploi des collaborateurs. Elle ne se résume pas au salaire de base. Elle peut inclure des éléments variables (bonus ou primes) pour répondre à la stratégie commerciale et des dispositifs de rémunération indirecte du type épargne salariale et avantages sociaux qui favorisent l'engagement individuel et collectif. Dans tous les cas, les coopératives veillent à une juste rétribution du travail effectué, qui dans le respect des dispositions légales et conventionnelles, s'inscrit dans le respect du dialogue social et de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires dans les entreprises dotées de délégués syndicaux.

••• SOCIAL 1

QUELLES ACTIONS SUR MA COOPÉRATIVE ?

Organiser l'embauche en vue d'une intégration durable.

- Limiter au strict nécessaire le recours aux contrats précaires ;
- Veiller à ce que les contrats de travail soient signés préalablement à l'embauche ;
- Cartographier les métiers avec des fiches de poste détaillées ;
- Mettre en place une politique d'accueil et d'intégration des nouveaux collaborateurs (y compris stagiaires, intérimaires, etc.) : livret d'accueil, parcours d'intégration, parrainage, présentation dans journal internet/intranet/mail.

Suivre et accompagner l'activité de mes collaborateurs

- Mettre en place des dispositifs de contrôle du temps de travail ;
- Intégrer un item sur la charge de travail dans tous les entretiens annuels.

Avoir une politique de rémunération directe et indirecte attractive

- Proposer une prise en charge patronale au titre de la généralisation d'une mutuelle santé d'entreprise plus favorable que l'obligation légale ;
- Améliorer la participation de l'employeur aux repas ;
- Mettre en place un plan d'épargne entreprise incluant un abondement de l'employeur ou un PERCO ;
- Aider au logement des salariés (1% logement par exemple) ;
- Mettre en place des dispositifs d'intéressement collectif et de participation aux résultats de l'entreprise pour les coopératives employant moins de 50 salariés.

Former le management de proximité

- Former les managers à la gestion d'une équipe ;
- Déployer des actions de formation des managers à la prévention des risques psychosociaux et aux conditions favorables de l'engagement de leurs équipes.

FORMER L'ENCADREMENT DE PROXIMITÉ

Maillon indispensable entre l'employeur et les équipes, le management de proximité est essentiel à la performance sociale de la coopérative. Premier niveau RH, il est le garant des conditions d'emploi de ses équipes. A ce titre, il doit être suffisamment formé pour répondre, en toute humanité, aux multiples missions qui lui sont confiées. Il est notamment important de former les managers aux entretiens annuels. Moments d'échanges privilégiés, ils sont porteurs de reconnaissance du travail réalisé et de sens des actions passées et à venir. A ce titre, ils sont source d'épanouissement professionnel.

Dans la branche sélection et reproduction animales, l'étude prospective des métiers et des compétences, réalisée par un consultant extérieur et pilotée par Allice en 2015, a mis en exergue la nécessité de renforcer la compétence et la reconnaissance du management intermédiaire. Un CQP de « responsable d'équipe insémination » est en cours d'élaboration avec le soutien d'OPCALIM.

QUELS INDICATEURS À SUIVRE ET À VALORISER ?

- Pourcentage d'embauche en CDI, CDD et en CDD transformés en CDI ;
- Nombre de ruptures de contrat de travail en précisant le motif (démission, rupture conventionnelle, licenciement, départ et mise à la retraite…) par famille d'emploi, type de contrat, classe d'âge… ;
- Montant moyen des rémunérations par famille d'emploi ;
- Evolution de la masse salariale en distinguant augmentation individuelle/augmentation collective ;
- Ratios de dispersion des salaires par famille d'emploi ;
- Nombre de promotions professionnelles internes ;
- Montant moyen par élément de salaire (salaire de base, prime d'ancienneté, 13e mois…) ;
- Part des éléments de salaire variables dans la rémunération réelle, notamment pour les techniciens d'insémination ;
- Montant moyen distribué au titre de l'intéressement collectif et/ou de la participation aux résultats de l'entreprise ;
- Nombre de managers de proximité formé au management.

ET SI JE SOUHAITE PLUS D'INFORMATIONS ?

> Comment intégrer des critères RSE dans la rémunération variable des dirigeants et managers - ORSE.

> Aravis, Boîte à outils GRH en MPE - Connaître vos salariés.

COMMENT ALLER PLUS LOIN DANS LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT) ?

La QVT ou bien-être au travail des salariés est une source féconde de motivation du personnel et donc un facteur puissant de performance, essentiel à la compétitivité de l'entreprise limitant l'absentéisme, le risque d'accident et augmentant la performance de ses salariés). Devenue un thème de négociation sociale annuelle obligatoire en entreprise, la QVT est une démarche d'amélioration continue qui mérite d'être explorée.

POURQUOI S'EN PRÉOCCUPER ?

> Pour répondre aux attentes d'épanouissement professionnel et de réalisation dans le travail des salariés ;

> Faire de la reconnaissance un levier de performance ;

> Favoriser la compréhension de la stratégie d'entreprise et donner du sens au travail ;

> Reconnaître le salarié comme acteur de son travail, en valorisant l'initiative et l'innovation ordinaire ;

> Renforcer l'attractivité de son entreprise.

Informations essentielles

PROPOSER DES AMÉNAGEMENTS DE TRAVAIL CONCILIANT VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

Pour concilier vie professionnelle et parentalité, la loi prévoit la possibilité pour le père ou la mère d'un enfant de moins de 3 ans de demander un congé parental. Pour étendre cet objectif de conciliation entre vie professionnelle et vie privée, la coopérative peut aller plus loin et mettre en place des dispositifs d'aménagements d'horaires individualisés ou proposer du temps partiel choisi. Elle peut également organiser et encadrer le télétravail dans la mesure où l'activité le permet.

La féminisation de la filière et les attentes des nouvelles générations font de ces aménagements des dispositifs de plus en plus appréciés au sein de nos coopératives. Encadrés, ils favorisent l'épanouissement professionnel et développent l'attractivité de l'entreprise.

Les Technologies d'Information et de Communication (messagerie électronique, ordinateur portable, téléphone mobile et smartphone) font partie intégrante de l'environnement de travail. Selon les situations et les individus, ces outils sont perçus comme facilitant le travail et libérant de certaines contraintes ou au contraire, comme des outils d'intrusion incontrôlable dans la vie privée des salariés. Dans le cadre de la QVT, l'employeur est invité à règlementer, dans le cadre du dialogue social, l'usage de ces outils de communication pour continuer à en faire des « facilitateurs » du travail des collaborateurs.

FAVORISER DES LOGIQUES DE RECONNAISSANCE ET D'AUTONOMIE DANS LE TRAVAIL

Au-delà de la reconnaissance des résultats qui se traduit parfois par une récompense financière, il convient de s'intéresser aux logiques de reconnaissance des hommes dans leur individualité, de leurs compétences et de leur investissement dans la réalisation des missions qui leur sont confiées. Reconnaître la part d'individualité constructive et d'innovation qu'apportent les salariés est déterminant pour maintenir la motivation, l'engagement et l'épanouissement professionnel de tous les salariés, quelles que soient les responsabilités exercées. La reconnaissance est inhérente au management d'une équipe. Elle est un incontournable de la QVT et de la performance sociale. Elle inclut le simple fait de saluer quotidiennement ses collaborateurs, de les remercier ou de les féliciter individuellement et/ou collectivement. Une plus grande autonomie, une promotion ou une évolution professionnelle peuvent également traduire la reconnaissance du travail du salarié.

••• SOCIAL 2

QUELLES ACTIONS SUR MA COOPÉRATIVE ?

Proposer des aménagements de travail conciliant vie professionnelle et vie privée.

• Négocier des accords collectifs ouvrant aux salariés la possibilité d'aménager ou de réduire leur temps de travail : horaires flexibles, télétravail, temps partiel choisi, etc ;
• Mettre en place, en concertation avec les salariés et leurs représentants, une charte de bonne utilisation des outils d'information et de communication nomades (messagerie électronique, téléphone mobile et ordinateur portable).

Favoriser les logiques de reconnaissance et d'autonomie dans le travail

• Valoriser et reconnaître l'innovation technique et organisationnelle des collaborateurs créatrice de valeur pour la coopérative ;
• Repenser la rémunération variable en intégrant pour les managers des objectifs qualitatifs intégrant la QVT de leurs collaborateurs ;
• Former l'encadrement aux logiques de reconnaissance des collaborateurs.

Entretenir le dialogue et la concertation avec les salariés

• Donner la parole aux salariés en réalisant des enquêtes d'opinion, de satisfaction, boîtes à idées, etc. ;
• Inciter les partenaires sociaux à se former à l'exercice de leurs missions ;
• Adapter aux spécificités de l'entreprise l'exercice des mandats de représentants du personnel ;
• Organiser des réunions du personnel régulièrement ;
• Inciter les managers à organiser des réunions d'équipe selon une périodicité à définir ;
• Faciliter le dialogue social dans l'entreprise, notamment par la mise à disposition des IRP, de moyens de communication dépassant la stricte application des obligations légales.

ENTRETENIR LE DIALOGUE ET LA CONCERTATION AVEC LES SALARIÉS

Le dialogue social s'organise autour des institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise, CHSCT, délégués du personnel ou délégués syndicaux). Il est régi par des dispositions légales qu'il convient de respecter strictement. L'instauration d'un dialogue social de qualité, basé sur la confiance et le respect mutuel, est inhérente à une logique de QVT qui passe par l'instauration d'un climat social serein.

Dans la branche, un accord-cadre sur le dialogue social et l'exercice du droit syndical a été signé le 15 juin 2015. Pour favoriser le dialogue social au niveau local, les coopératives sont invitées à s'en saisir et à le déployer localement.

Cependant, le dialogue en entreprise ne doit pas se réduire au dialogue social. Pour favoriser la compréhension des enjeux économiques et partager la stratégie de la coopérative, il convient de repenser les modes de partage des orientations, objectifs ou décisions en créant des espaces de dialogue permettant d'éclairer, d'écouter, d'associer et de partager avec les équipes. Favoriser l'expression des salariés sur le contenu et l'organisation de leur travail en les associant, le plus en amont possible, facilite la conduite de projets complexes, notamment en cas de restructuration ou de rapprochement de coopératives.

Le dialogue sur le travail donne du sens à l'action des collaborateurs et soutient les logiques d'épanouissement professionnel. Il est indispensable de l'inscrire dans les missions quotidiennes des managers et de l'encourager, le cas échéant, par la création d'espace de dialogue professionnel ou d'échanges de pratiques intra ou inter-entreprises.

QUELS INDICATEURS À SUIVRE ET À VALORISER ?

• Nombre de salariés travaillant à temps plein/temps partiel choisi ;
• Nombre de salariés bénéficiant du télétravail ;
• Evolution du taux d'absentéisme ;
• Nombre de jours d'arrêt pour maladie professionnelle et accident du travail ;
• Turn over (renouvellement des salariés) ;
• Nombre d'accords collectifs signés ;
• Nombre de managers formés à la QVT ;
• Coût supporté par l'entreprise pour l'exercice des missions des IRP (crédits d'heures, maintien de rémunération, mise à disposition de locaux ou de matériel...) ;
• Nombre d'enquêtes de satisfaction des salariés.

ET SI JE SOUHAITE PLUS D'INFORMATIONS ?

> Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 « vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle » ;

> www.anact.fr/favoriser-la-qualite-de-vie-au-travail-une-priorite-du-reseau-anact-aract

COMMENT S'INVESTIR DANS LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ?

La conduite d'une véritable politique de formation des salariés est un investissement à court, moyen et long terme pour l'entreprise, permettant d'enrichir les compétences et le savoir-faire de son personnel et d'améliorer ainsi la productivité et les capacités d'innovation et d'adaptation des collaborateurs aux attentes du marché. C'est un levier puissant de valorisation du capital humain et d'employabilité au service de la compétitivité et de la performance durable.

POURQUOI S'EN PRÉOCCUPER ?

> Augmenter les compétences de ses salariés ;

> Transmettre et pérenniser les savoir-faire dans l'entreprise ;

> Motiver ses équipes en proposant des parcours professionnels adaptés ;

> Permettre aux salariés d'être force d'innovation ;

> Maintenir la compétitivité de l'entreprise ;

> Augmenter l'attractivité de son entreprise ;

> Maintenir l'employabilité de ses employés.

Informations essentielles

OPTIMISER LE PLAN DE FORMATION

L'obligation fiscale versée par l'entreprise au titre de la formation a été supprimée par la loi du 5 mars 2014. Elle est remplacée par une contribution unique versée à l'OPCALIM. Cependant, l'employeur conserve l'obligation juridique et sociale d'adapter ses salariés à leur poste de travail et d'assurer leur maintien dans l'emploi à l'aide d'actions de formation.
Pour remplir cette obligation, l'entreprise incitée à optimiser son investissement formation pour valoriser son capital humain, prévoit un plan de formation destinée à financer principalement deux types d'actions de formation :
• des actions visant à assurer l'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
• des actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés.

Les actions du plan de formation sont en lien avec les axes de développement stratégique de l'entreprise et une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC). Ils permettent d'anticiper des montées en compétences ou des reconversions professionnelles.

RÉALISER DES ENTRETIENS PROFESSIONNELS

L'entretien professionnel entre le salarié et l'employeur est obligatoire, au minimum, tous les 2 ans. Il est destiné à appréhender les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et les formations qui peuvent y contribuer. C'est un moment clef de la construction d'un parcours professionnel qui doit permettre de développer des logiques de professionnalisation, de qualification et d'employabilité des salariés. Les entretiens professionnels constituent un des éléments de structuration du plan de formation.

••• SOCIAL 3

QUELLES ACTIONS SUR MA COOPÉRATIVE ?

Optimiser le plan de formation.

• Faire réaliser un diagnostic RH pour m'aider à construire un plan de formation efficient ;
• Avoir une stratégie définie et une politique écrite en matière de formation professionnelle et de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).

Réaliser des entretiens professionnels

• Veiller à la qualité et à la régularité des entretiens professionnels individuels incluant les besoins de formation du salarié à court ou moyen terme ;
• Ramener à l'année la périodicité de l'entretien professionnel ;
• Former les personnes amenées à réaliser les entretiens professionnels pour leur donner plus d'efficience ;
• Diffuser les offres d'emploi en interne, voire d'autres acteurs des filières lait et viande, pour faciliter les mobilités et évolutions internes et externes.

Intégrer l'ingénierie de certification

• Mettre en place une politique de gestion des talents via le recrutement de collaborateurs à potentiel, le développement de parcours d'évolution professionnelle et la mise en place de comité carrière ;
• Organiser des parcours de formation certifiant en y consacrant des moyens financiers, favorisant l'employabilité des salariés par des passerelles de mobilité interne et externe ;
• Encourager l'usage du Compte Personnel de Formation (CPF) par les salariés notamment par une information appropriée et régulière sur ce dispositif récent et sur les formations éligibles.

Transmettre les savoirs et les compétences

• Construire des processus de reporting des savoirs et de leur transmission ;
• Valoriser le tutorat de jeunes par des seniors.

INTÉGRER L'INGÉNIERIE DE CERTIFICATION

La valorisation du capital humain par un investissement dans les compétences suppose une réflexion des entreprises et des salariés pour construire des parcours certifiant susceptibles de répondre à des évolutions ou reconversions professionnelles. Ces parcours professionnalisant et qualifiant sont, le plus souvent, éligibles au financement par OPCALIM au titre de période de professionnalisation, du compte personnel de formation ou de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Dans la branche sélection et reproduction animales, dans le prolongement de l'étude prospective de branche des métiers et des compétences de 2015, les partenaires sociaux ont décidé de construire deux CQP concernant le métier de technicien conseil en gestion de la reproduction en élevage et de responsable d'équipe d'insémination. Ils sont actuellement en cours d'élaboration.

TRANSMETTRE LES SAVOIRS ET LES COMPÉTENCES

Le capital humain représenté par les experts seniors est une richesse essentielle pour l'entreprise, issue d'un savoir-faire et de formations suivies tout au long de leur carrière. La transmission des compétences permet de préserver ce capital lors du départ d'un salarié à travers, par exemple, un tutorat entre un salarié senior et un collaborateur nouvellement embauché.

QUELS INDICATEURS À SUIVRE ET À VALORISER ?

• Budget alloué à la formation / chiffre d'affaires ;
• Nombre de formations certifiantes ou de validation des acquis de l'expérience ;
• Heures de formations pour les salariés, managers, administrateurs ;
• Nombre de salariés, de managers ayant reçu une formation RSE ;
• Nombre d'heures de formation par âge et par sexe, par catégorie socio-professionnelle ;
• Nombre d'actions de formation par thématique (management, QHSE, informatique, langue, technique métiers, commercial, conseil...) ;
• Nombre de formations alimentées par le salarié via son CPF.

ET SI JE SOUHAITE PLUS D'INFORMATIONS ?

> Mon conseiller OPCALIM.

> ANFEIA, organisme de formation de la Branche en formation initiale (certificat d'aptitude aux fonctions de techniciens d'insémination) et continue.

> Accord de méthode favorisant la mise en place du contrat de génération du 24 septembre 2013.

> L'offre de formation de **l'Institut de la coopération agricole.**

> Formations proposées par **Services Coop de France**, dédiées aux métiers des coopératives.

COMMENT FAIRE DE LA MIXITÉ ET DE LA DIVERSITÉ UN LEVIER DE PERFORMANCE ?

La coopérative prend un engagement formel de promotion de la mixité hommes femmes et de lutte contre toutes formes de discrimination en entreprise. Elle garantit l'égalité des chances en matière de recrutement, d'accès à la formation, de promotion, de répartition de la masse salariale et autres avantages.
Elle en reconnaît l'intérêt pour son développement, sa capacité d'innovation et d'adaptation.

POURQUOI S'EN PRÉOCCUPER ?

> Se conformer à la réglementation ;

> Préserver la mixité et la diversité des employés ;

> Diversifier les savoirs, les cultures, les points de vue de la coopérative ;

> Créer les conditions d'une plus grande innovation et adaptation de ma coopérative.

Informations essentielles

VEILLER AU RESPECT DE LA NON DISCRIMINATION

« Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances ». Ce principe, énoncé dans le préambule de la Constitution est traduit dans le code du travail à l'article L1132-1 qui précise et proscrit les situations et causes possibles de discrimination directe ou indirecte en entreprise. La coopérative est tenue de respecter ces dispositions. Pour en faire un facteur de performance, la coopérative sensibilise l'ensemble des acteurs dans sa sphère d'influence. Elle peut également mettre en place une charte ou un accord collectif pour promouvoir son effectivité.

PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le code du travail garantit l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le travail. Celle-ci implique notamment le respect par l'employeur de l'interdiction de discrimination à l'embauche et d'absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière. Pour assurer l'effectivité de ces mesures, les entreprises d'au moins 50 salariés sont soumises à une pénalité financière lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'actions telles que prévus à l'article L2242-8 du code du travail.

Dans la branche, pour aider les entreprises à faire de la féminisation du métier d'inséminateurs un levier de performance économique et sociale, Allice lancera prochainement une étude sur cette thématique.

PARTICIPER À L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Les coopératives de 20 salariés et plus sont tenues à une obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) à hauteur de 6 % de leur effectif. Pour ce faire, elles peuvent recourir à l'emploi direct de salariés en situation de handicap mais peuvent également s'acquitter de leur obligation sous différentes formes. A défaut, les coopératives concernées versent une contribution financière majorée à l'AGEFIPH.

Pour aider les coopératives du secteur à optimiser leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés et favoriser leur insertion ou leur maintien dans l'emploi (suite par exemple à une déclaration d'inaptitude), une étude sectorielle de situation a été menée auprès des coopératives de la branche sélection et reproduction animales. Cette étude est accessible sur le site extranet d'Allice.

QUELLES ACTIONS SUR MA COOPÉRATIVE ?

Veiller au respect de la non-discrimination

- Rédiger et signer une charte éthique et sociale ;
- Sensibiliser le personnel, les représentants du personnel et les adhérents sur les situations discriminantes ;
- Signer un accord d'entreprise sur l'égalité des chances (hommes-femmes, lutte contre les discriminations, seniors, handicap, réinsertion, etc.) ;
- Signer la « Charte pour la diversité » ;
- Se faire certifier « Label Egalité » ;
- Sensibiliser et inciter les associés-coopérateurs à favoriser la diversité.

Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes

- Tenir des indicateurs sur la présence des femmes dans les instances gouvernantes ;
- Mettre en place une politique de recrutement des femmes, de promotion aux postes de gouvernance ;
- Construire des dispositifs de management prenant en compte la féminisation du métier de technicien d'insémination, notamment en termes de gestion des carrières et des contraintes physiques liées à cet emploi.

Participer à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap

- Signer une convention avec l'AGEFIPH pour les entreprises ou groupes de plus de 250 salariés ;
- Prendre contact avec les SAMETH pour organiser le maintien dans l'emploi des salariés déclarés inaptes.

QUELS INDICATEURS À SUIVRE ET À VALORISER ?

- Pourcentage de femmes parmi les effectifs rapporté au pourcentage moyen constaté dans la coopération agricole et évolution ;
- Pourcentage de femmes en équivalent temps plein à des postes à responsabilité par rapport à l'ensemble des effectifs en équivalent temps plein à de tels postes ;
- Pourcentage de salariés handicapés parmi les effectifs, nombre de postes aménagés ou l'accessibilité des bâtiments ;
- Montant des dépenses consacrées à l'emploi et l'insertion des personnes handicapées ;
- Nombre d'actions de sensibilisation des managers à l'intégration des salariés handicapés, à la prévention des discriminations ;
- Evolution de la contribution AGEFIPH ;
- Répartition des salariés par sexe, par catégorie d'âge, par zone géographique (pyramide des âges) ;
- Répartition des salariés par catégorie socioprofessionnelle ;
- Répartition des salariés par niveau de formation (pas de diplôme, Niveau V, IV, III, II) ;
- Nombre de salariés recrutés au sein du territoire ;
- Nombre et type d'actions de sensibilisation de l'encadrement à l'identification des atteintes aux droits civiques, politiques, économiques, sociaux et culturels.

ET SI JE SOUHAITE PLUS D'INFORMATIONS ?

> Site internet : **www.ega-pro.fr**

> Le label « Egalité ».

> Rapport sur l'insertion des travailleurs handicapés dans les entreprises de la branche (Allice, 2012)

> La convention avec l'AGEFIH - politique d'emploi des personnes handicapées (www.agefiph.fr)

COMMENT PRÉVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS ?

La mise en place d'une politique de santé et sécurité au travail permet aux salariés de travailler en toute sécurité mais motive également les équipes, ajoute à la notoriété de l'entreprise et à la confiance portée par les différentes parties prenantes, agit positivement sur la productivité et permet une réduction des coûts liés aux accidents du travail, aux maladies professionnelles ou à l'absentéisme.

POURQUOI S'EN PRÉOCCUPER ?

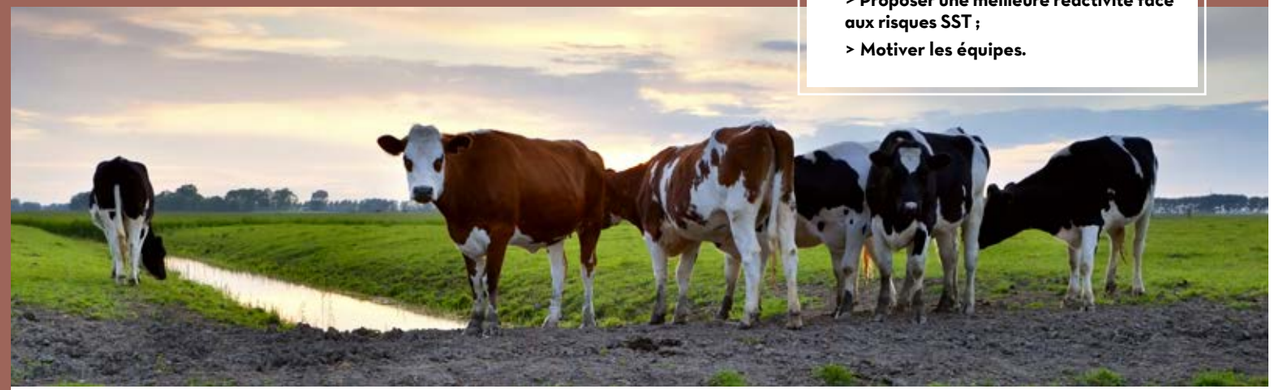
> Garantir la sécurité des salariés ;

> Réduire les coûts liés aux accidents du travail ou aux maladies professionnelles ;

> Travailler au bien-être de ses salariés ;

> Proposer une meilleure réactivité face aux risques SST ;

> Motiver les équipes.



Informations essentielles

La coopérative est légalement responsable des bonnes conditions de santé, de sécurité et de travail des salariés. Tenue à une obligation de sécurité de résultat, elle doit prendre toutes les dispositions nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Sa responsabilité pénale et civile peut être engagée en cas de manquements à ses obligations. Les principes généraux en matière de prévention des risques professionnels sont fixés aux articles L4121-1 et suivants du code du travail.

METTRE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS AU CŒUR DE LA STRATÉGIE

La santé et la sécurité des salariés doit être au cœur des CHSCT de coopérative mais également des Conseil d'Administration car ce sujet doit être au centre des préoccupations des élus, également. Dans ce cadre, la coopérative peut être amenée à organiser des actions de sensibilisation de ses administrateurs et de ses adhérents aux risques réels encourus par les agents des entreprises de mise en place de semence dans les élevages.

TENIR À JOUR UN DUER INTÉGRANT RISQUES PHYSIQUES ET RPS

Le document unique d'évaluation des risques (DUER) est la transposition par écrit de l'évaluation des risques physiques et mentaux, imposée à tout employeur par le code du travail.

L'analyse des risques étant le fondement même de toute action préventive, il convient d'intégrer au DUER les risques physiques, mais également les risques psychosociaux (RPS).

Une liste non exhaustive des risques de la filière est proposée en page 58.

DIMINUER LES CONTRAINTES AU TRAVAIL

Les conditions physiques et mentales des techniciens d'insémination constituent une préoccupation majeure de la filière qui s'est engagée dans un processus de prévention des risques professionnels, sous l'impulsion de l'accord collectif de branche sur la santé signé en 2012. Pour améliorer la performance et valoriser le capital humain, il importe que les coopératives promeuvent une stratégie proactive de prévention des risques et ne s'en tiennent pas simplement à la réparation des accidents ou des maladies professionnelles.

FAITES LE TEST

Connaissez-vous l'impact économique réel (absence du salarié, formation du remplaçant, administratif) de vos accidents du travail ?

••• SOCIAL 5

QUELLES ACTIONS SUR MA COOPÉRATIVE ?

Diminuer les contraintes au travail

• Réaliser des études de postes et identifier les plus sensibles, proposer un plan d'action correctif ;
• Mettre en place des mesures de réduction des nuisances;
• Réaliser des études ergonomiques ;
• Distribuer des équipements de protection individuelle et formation au port de ces équipements ;
• Favoriser les dispositifs de rémunération des techniciens d'insémination de nature à contribuer à la protection de leur santé en termes de RPS et de TMS, notamment par la réduction de primes variables et par une limitation du nombre d'actes (ex : échographie) effectués lors d'un même chantier pour ménager les temps de récupération ;
• Assurer un suivi des accidents du travail et veiller à en comprendre les causes.

Tenir à jour un DUER intégrant risques physiques et RPS

• Veiller à actualiser tous les ans son DUER ;
• Consolider la participation des institutionnels de la santé aux CHSCT (MSA) ;
• Former le CHSCT et l'encadrement à la prévention des RPS.

Former et sensibiliser aux risques professionnels

• Développer les formations sur la manipulation des reproducteurs mâles et femelles ;
• Renforcer les liaisons avec la MSA et conforter les dispositifs d'alerte avec la MSA ;
• Conforter la formation continue à l'éco-geste en IA, à la manipulation de l'azote.

Allice, avec les partenaires sociaux, a engagé des discussions avec la CCMSA pour conclure une convention nationale d'objectifs de prévention de la santé dans laquelle une attention particulière sera portée à la problématique de sensibilisation des éleveurs aux bonnes conditions de contention des femelles livrées à l'insémination (la filière animale est une priorité pour la MSA dans son plan sécurité sanitaire au travail 2016-2020).

FORMER ET SENSIBILISER AUX RISQUES PROFESSIONNELS

La coopérative est tenue légalement d'organiser et de dispenser une information des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité et sur les mesures prises pour y remédier. Les équipes d'encadrement peuvent être notamment sensibilisées à la prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles et des risques psychosociaux.

QUELS INDICATEURS À SUIVRE ET À VALORISER ?

• Nombre et description des actions mises en place pour améliorer les conditions de SST pour les salariés ;
• Investissement total en matière d'entretien et de sécurité des sites des salariés, exprimé en pourcentage du chiffre d'affaires (volume d'achat de matériel de sécurité dont casques, chaussures, masques, etc.) ;
• Fiches de sécurité présentes sur les points sensibles (nombre de fiches) ;
• Nombre de formations des salariés en matière de prévention des risques, aux gestes et postures ;
• Nombre et contenu synthétique des accords signés pendant l'année avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail ;
• Nombre total d'accidents du travail, fréquence et gravité et/ou de maladies professionnelles au regard du nombre d'employés en ETP.

ET SI JE SOUHAITE PLUS D'INFORMATIONS ?

> La MSA met en ligne de nombreuses références et statistiques relatives aux accidents et maladies touchant la population salarié agricole.

> Les articles L4121-1 et suivants et R4121-1 et suivants du code du travail.

> Avis de l'agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail relatif aux risques liés à l'utilisation de l'azote liquide dans le cadre des activités d'assistance médicale à la procréation.

> Diagnostic pénibilité des inséminateurs (Allice, 2012).

> Prévention des TMS et RPS laborantins et partiteurs (Allice, 2015).

> Formations ANFEIA.

LES PRATIQUES DE LA FILIÈRE

QUELS FACTEURS DE RISQUES SUR MA COOPÉRATIVE ?

Les facteurs de risques

Des signalements focus sont réalisés sur le document unique d'évaluation des risques.

NB : le document unique d'évaluation des risques (DUER), obligatoire en vertu des articles R4121-1 du code du travail recense l'ensemble des risques pour la santé et la sécurité du personnel de l'entreprise.

LES RISQUES TRAUMATIQUES

Risques liés à la manipulation des taureaux ou à la pratique de l'IA sur des vaches (coups, charges, compression d'une partie du corps...).

Le travail avec de gros mammifères expose à de nombreuses sources de traumatismes, spécifiques à ces métiers, tels que les blessures dues aux mouvements des animaux vivants, les blessures provoquées par l'utilisation des équipements et outils ou la répétition de gestes péjoratifs.

Le bras et l'épaule sont les parties du corps les plus sollicitées et donc les plus atteintes dans le cas des techniciens d'insémination.

DE L'ENVIRONNEMENT DANS LEQUEL S'EXERCE L'ACTIVITÉ :

> La conception des postes, des lieux de travail, la température, la luminosité.

• Gérer les espaces : l'étroitesse de certains espaces de travail peut avoir des conséquences sur l'opérateur et sa sécurité, notamment en cas de mouvement intempestif de l'animal.
• Etudier les postures de travail : les tensions musculaires et psychiques favorisent l'apparition de troubles musculo-squelettiques qui peuvent apparaître dans les conditions de travail où un membre est fortement sollicité avec des positions traumatiques, des gestes répétitifs, notamment pour les techniciens d'insémination.
• Le bruit : la présence d'animaux peut parfois provoquer une ambiance de travail bruyante.
• La luminosité artificielle parfois insuffisante peut impacter le moral et la santé des salariés.
• L'encrassement des surfaces et l'état des sols occasionnent des glissades.
• La manipulation de cuves cryogéniques contenant de l'azote liquide (risques de brûlures par l'azote).

DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET DES RESSOURCES HUMAINES :

> Règles d'hygiène, horaires, formation.

• Les équipements de protection ne sont pas toujours adaptés à la tâche. Leur intérêt doit être expliqué à l'opérateur afin que leur port ne soit pas vécu comme une contrainte.
• Les équipes ont tendance à banaliser le risque.
• Importance de faire remonter les informations et les risques identifiés.
• Un fort absentéisme peut désorganiser les équipes et entraîner une fatigue et du stress supplémentaire.

DU SYSTÈME TECHNIQUE ET DE SA MAINTENANCE :

> Les outils et machines à disposition, les moyens de contention.

Les principaux risques

LES RISQUES BIOLOGIQUES

Les animaux peuvent être porteurs sains ou non d'agents pathogènes pour l'homme, par transmission manuportée ou aéroportée. Les salariés en contact avec des reproducteurs bovins s'exposent à des risques de zoonoses (infections ou infestations transmissibles de l'animal à l'homme et vice-versa (ex : brucellose, tuberculose, fièvre Q...), d'infections secondaires, de blessures par des germes pathogènes contenus par exemple dans les eaux de nettoyage.

Des pathologies de type allergique (pneumopathies d'hypersensibilité, asthme allergique) ou de type inflammatoire (broncho-pneumopathie chronique obstructive, syndrôme toxique des poussières organiques) sont le plus souvent observées.

LES RISQUES LIÉS À L'AZOTE

Les risques physico-chimiques sont principalement de deux ordres :
• l'asphyxie par anoxie par inhalation de fumées d'azote au-delà des seuil de tolérance (l'évaporation provoque une baisse de la teneur en dioxygène de l'air respiré).
• le risque de gelures graves en cas de contact prolongé avec de l'azote liquide lors de manipulation d'azote et/ou de cuves cryogéniques ou à la suite d'un retournement d'une cuve cryogénique.

De même, l'utilisation d'azote liquide est à prendre en compte en matière d'aménagement, d'équipement de protection, de procédures de travail. Les dispositifs de renouvellement de l'air sont essentiels pour prévenir l'hypoxie. Le salarié doit être informé des risques liés à l'azote (contact sur la peau, nécessité de matériaux adaptés, etc.).

LES RISQUES CHIMIQUES

L'agression chimique par contact avec des produits de nettoyage et de désinfection des locaux de travail (par inhalation ou absorption) peut impacter le salarié.

LES RISQUES LIÉS AUX TRAJETS ROUTIERS

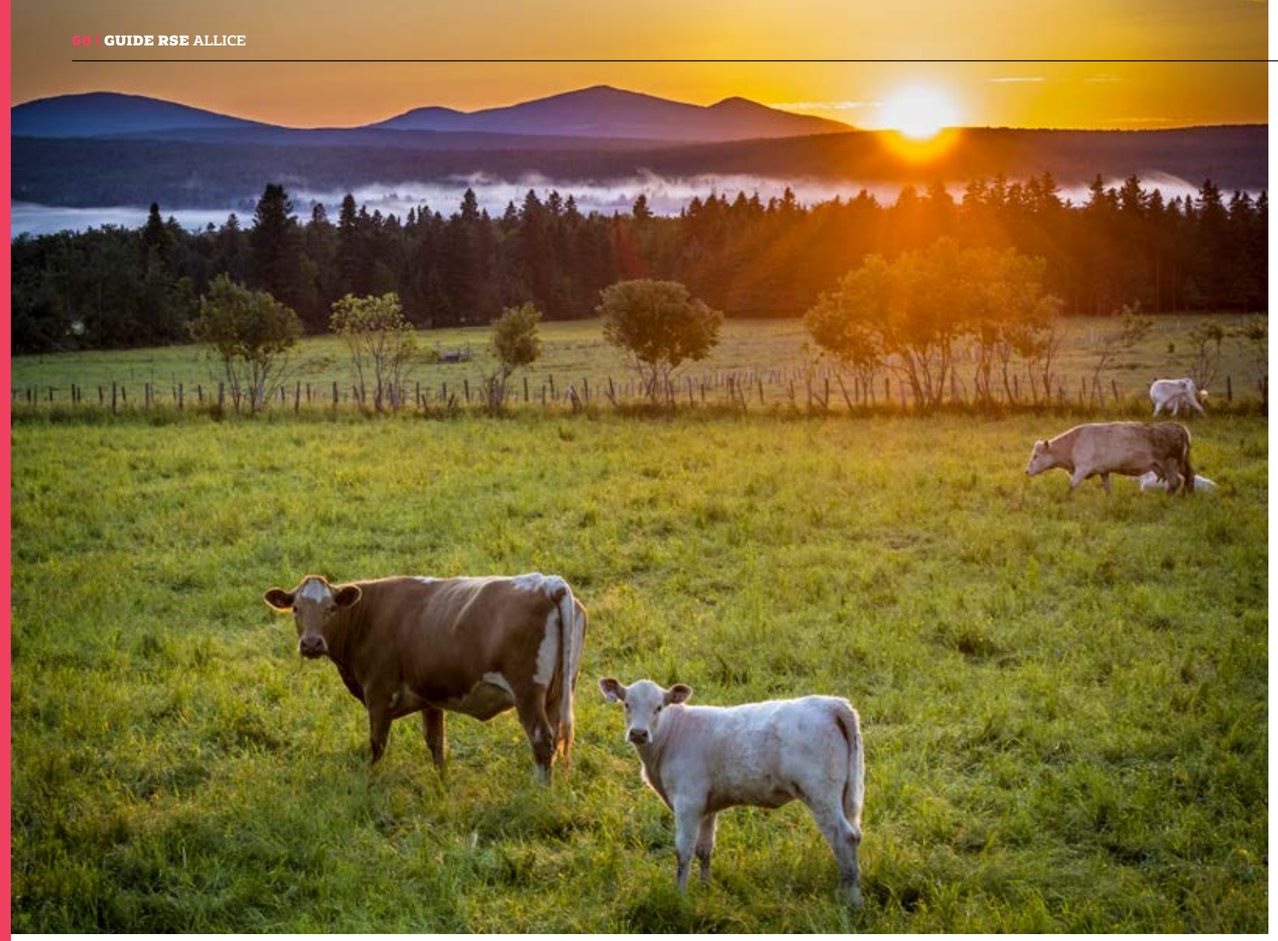
Notamment pour les techniciens d'insémination dont le temps de travail est mobilisé à plus de la moitié sur la conduite d'un véhicule de service.

LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Ils sont liés aux conditions de travail (exigences, organisation), aux relations inter-entreprises et au management, à la non-prise en compte des valeurs et des attentes des salariés ou encore à de brusques changements dans le cadre de travail, notamment en cas de rapprochement d'entreprise ou de restructuration pour motif économique.

LES AUTRES RISQUES NON SPÉCIFIQUES

Les manipulations ou les chutes d'objets, les sols glissants, les nuisances thermiques, sonores, les contraintes horaires impactent la santé et la sécurité des salariés.



AGIR COMME ACTEURS DE DÉVELOPPEMENT

Quelle que soit leur taille, les coopératives jouent ainsi un rôle important dans les territoires ruraux grâce à des projets économiques et sociaux ciblés et une adhésion forte des parties prenantes autour de valeurs que sont la solidarité économique, la structuration des territoires, le développement des activités de leurs adhérents et la promotion des richesses agricoles.

LES COOPÉRATIVES D'INSÉMINATION ANIMALE SONT UNE FORCE POUR MAINTENIR LE POTENTIEL DE L'ÉLEVAGE EN FRANCE.

Les enjeux

> Quel engagement comme acteur clef au cœur de son territoire ?

La coopérative est entièrement dépendante de son territoire comme entité non « opéable » et non délocalisable. La vitalité du territoire et de la profession agricole qu'il abrite impacte la compétitivité de la coopérative.

> Comment s'organiser pour s'adapter et répondre aux besoins des marchés ?

Le rôle premier de la coopérative est l'optimisation des revenus de ses associés coopérateurs. La production et l'organisation des coopératives d'insémination doivent être adaptées aux besoins de l'adhérent dans cette optique.

> Comment développer une politique de loyauté dans ses pratiques en affaires ?

La coopérative ou ses élus sont impliqués dans de nombreuses représentations et marchés. Afin de prévenir les crises, elle se doit d'être irréprochable sur ces différentes actions.

> Quelles mesures pour s'investir pour la santé et le bien-être animal ?

Le bien-être animal est une préoccupation des consommateurs qui monte en puissance et est susceptible d'influencer leur choix de consommation de viande. Les coopératives d'insémination, à travers leur entreprise de sélection, s'investissent pour répondre à cet enjeu en mettant en marché des taureaux améliorateurs sur des critères fonctionnels tels que la santé du pied, taureaux sans corne et facilités de vêlage.

> Comment définir des procédures de qualité fiables ?

Pour des considérations de santé animale et de préservation du patrimoine génétique, le secteur de l'insémination animale est très réglementé au plan zootechnique et sanitaire avec une traçabilité renforcée du taureau donneur à la femelle inséminée. Au-delà des normes en vigueur, les coopératives d'insémination déploient souvent des systèmes de contrôle de qualité.

> Comment s'inscrire et développer une dynamique d'achats responsables ?

Les coopératives d'insémination animale ont un statut particulier très amont dans la chaîne de production de lait ou de viande. Elles cultivent avec leurs fournisseurs une très ancienne relation économique, notamment en ce qui concerne la fourniture des intrants nécessaires à la production de doses de semences. Avec Allice, elles déploient une stratégie d'éco-construction de productions éco-responsables avec une entreprise fournisseur leader sur le marché.

L'ENGAGEMENT ENVERS LA COMMUNAUTÉ

C'est l'un des principes fondateurs des coopératives. Elles contribuent au développement durable de leurs territoires dans le cadre d'orientations approuvées par leurs membres.

L'innovation au service des territoires

L'INNOVATION AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

La sélection génomique et le développement des semences sexées ont permis un gain de compétitivité au sein des élevages mais également une baisse des émissions de gaz à effet de serre, suite à un contrôle des naissances, et donc une baisse du nombre de veaux mâles non valorisés, émetteurs de méthane.

Le bien-être animal a également été amélioré suite à cette évolution technologique, grâce à ce même contrôle des naissances, avec l'absence d'animaux considérés comme des sous-produits sur les élevages.

La biodiversité des races comme facteur de développement des territoires et de l'environnement

Le dynamisme des territoires agricoles est lié aux productions et aux espèces et races qu'ils abritent. Les races représentent une haute valeur ajoutée, un savoir-faire, des productions participant à l'identité des territoires agricoles français.

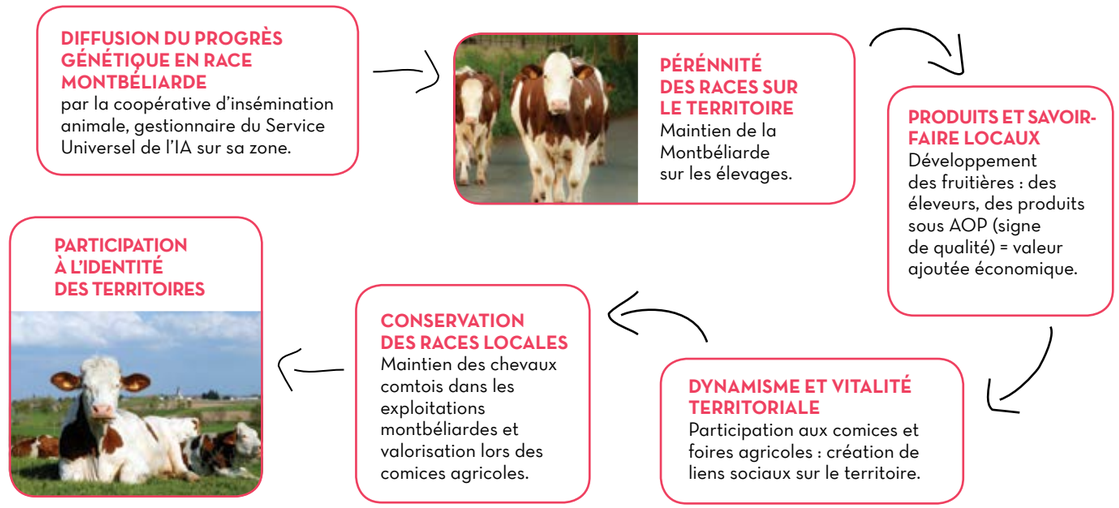


Figure 1 : Comment l'insémination animale participe-t-elle à l'identité des territoires ? L'exemple du Doubs.

QUEL ENGAGEMENT COMME ACTEUR CLEF AU CŒUR DE SON TERRITOIRE ?

Les coopératives d'insémination animale assurent la couverture et la continuité de l'accès au progrès génétique à tous leurs adhérents, quelle que soit la taille de leur élevage, leur mode de production, le type racial du cheptel et son implantation géographique (SUIA). Elles contribuent à l'animation de la vie locale, au maintien des savoir-faire ruraux et à la création d'activités et d'emplois pour les territoires concernés.

POURQUOI S'EN PRÉOCCUPER ?

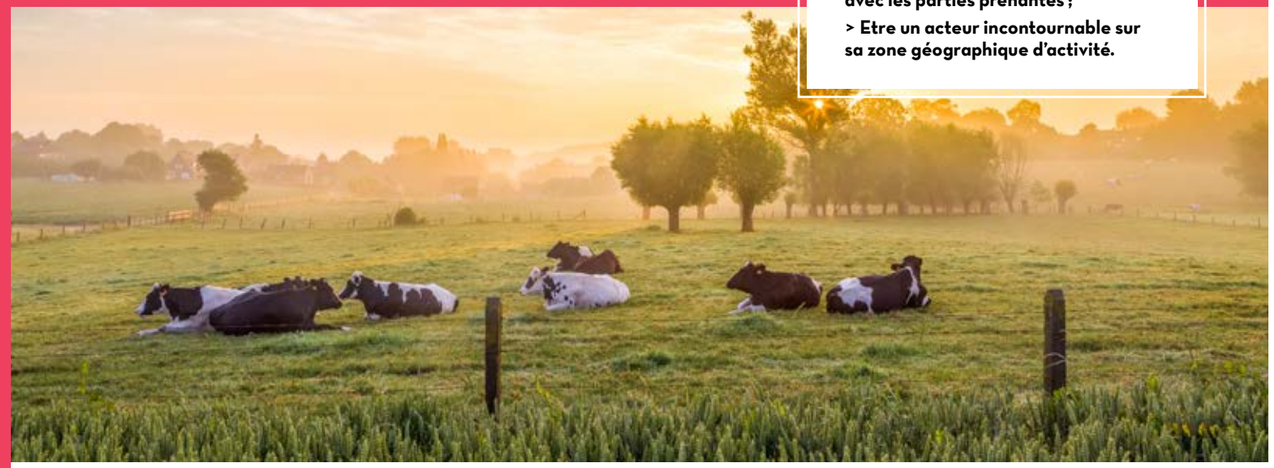
> Multiplier les partenariats de qualité sur son territoire ;

> Participer à la richesse de son territoire d'ancrage ;

> Améliorer l'image de la coopérative ;

> Améliorer et faciliter les relations avec les parties prenantes ;

> Etre un acteur incontournable sur sa zone géographique d'activité.



Informations essentielles

Le développement de la coopérative est dépendant du développement de son territoire et vice versa, l'implication dans les activités de son aire géographique est bénéfique à de nombreux points de vue pour l'entreprise et facilite les relations avec les riverains, les autorités publiques, et facilite, voire permet le développement de projets en partenariat avec des nouveaux acteurs pertinents régionaux.

PARTICIPER À LA VIE LOCALE

Les coopératives d'insémination animale sont fortement impliquées dans l'animation territoriale, particulièrement dans les comices agricoles et les manifestations d'élevage régionales ou nationales. Ces actions visent à préserver une dynamique d'élevage et à favoriser la diversité des races, à travers les foires, la valorisation de productions locales à haute valeur ajoutée, les savoir-faire régionaux.

Chaque coopérative choisit la façon dont elle souhaite s'investir, à travers des actions de mécénats, des portes ouvertes, des foires, des ventes aux enchères ou l'implication de ses salariés dans la vie locale.

VALORISER SES ACTIONS DE MÉCÉNATS ET SES PARTENARIATS LOCAUX

L'investissement dans des manifestations locales permet de faire connaître la coopérative, les emplois qu'elle propose et favorise l'attractivité des métiers.

Des partenariats avec des établissements scolaires, notamment agricoles, participent également à la lisibilité et la reconnaissance des activités des coopératives d'insémination animale qui peuvent s'impliquer dans une dynamique de formation des enseignants, voire des étudiants.

Des visites de taurelleries dans le respect des règles sanitaires permettent des relations sereines de compréhension réciproque avec les riverains et de promouvoir les activités de la coopérative auprès des élus et, plus généralement, des parties prenantes.

FAVORISER L'EMPLOI LOCAL

Des partenariats avec des agences locales de Pôle Emploi contribuent à un recrutement de proximité pour des postes pourvus de plus en plus par des salariés exogènes au milieu de l'élevage.

••• E&T. 1

QUELLES ACTIONS SUR MA COOPÉRATIVE ?

- Organiser des visites de site ou d'élevage pour les parties prenantes ;
- Soutenir des associations culturelles, sportives, environnementales, etc. ;
- Participer à l'élaboration des programmes de formation (conseil technique, scientifique, etc.) d'une école ou université pour répondre aux besoins de la filière ;
- Etre un acteur incontournable de son territoire en représentant la coopérative sur divers réseaux (chambre d'agriculture, association d'éleveur, ONG, municipalités, etc.).

CALCULER SON EMPREINTE SOCIALE ET ÉCONOMIQUE TERRITORIALE

Les activités et les investissements des coopératives génèrent des effets d'entraînement sur des secteurs d'activité aussi variés que le bâtiment, le transport, le machinisme, l'entretien et les services, les énergies renouvelables, etc.

L'empreinte socio-économique territoriale permet de quantifier et valoriser les retombées des actions sur les territoires :
- Impacts directs (emplois créés sur sites, salariés…),
- Impacts indirects (nombre d'emplois créés sur la chaîne de fournisseurs, de sous-traitants),
- Impacts induits (sphère publique-enseignement, santé via notamment les taxes et impositions…).

La méthode Local Footprint® évalue comment des flux économiques (dépenses, achats, salaires…) impactent par effet ricochet l'économie sur le territoire : emplois créés ou soutenus, produit intérieur brut généré, recettes publiques totales perçues.

S'ENGAGER DANS DES PARTENARIATS NORD-SUD

L'investissement des coopératives envers la communauté s'étend au-delà de son aire géographique restreinte (filiales ou sphère d'influence, en France ou à l'international).

Les coopératives, à l'étranger, participent à promouvoir l'image de la France et peuvent créer des opportunités d'expansion grâce à des partenariats bénéfiques pour les deux parties. Elles participent ainsi, par exemple, à la valorisation de leur savoir dans les pays émergents à travers des actions locales de développement, en promouvant les valeurs des Droits de l'Homme et de la RSE en général.

Une école d'insémination a, notamment, été mise en place au Soudan par Allice et certains de ses adhérents.

QUELS INDICATEURS À SUIVRE ET À VALORISER ?

- Nombre d'engagements de la coopérative dans une démarche collective au sein du territoire (association de promotion des produits de terroir, AOP, festival, circuit touristique, etc.)
- Montant du mécénat financier ou de compétence avec des ONG ;
- Nombre d'actions de bénévolat des salariés dans des associations ;
- Politique de recours à des entreprises locales : pourcentage de fournisseurs et prestataires locaux ;
- Création d'emplois :
  - Emplois indirects (fournisseurs et sous-traitants) ;
  - Emplois induits (en dehors du périmètre d'activité de la coopérative. Exemple : infrastructure, établissement d'enseignement, etc.) ;
- Temps passé en représentation locale ;
- Temps passé dans l'exercice d'un mandat local.

ET SI JE SOUHAITE PLUS D'INFORMATIONS ?

> Utopies : la méthode Local Footprint®.

> Le SPACE : salon international des productions animales.

> Le sommet de l'élevage.

> Eurogénétique.

COMMENT S'ORGANISER POUR S'ADAPTER ET RÉPONDRE AUX BESOINS DES MARCHÉS ?

Le rôle d'une coopérative d'Insémination animale est de répondre aux besoins de ses adhérents en vue d'optimiser la compétitivité de leur production et de facilité leurs conditions de travail. Pour ce faire, elle accompagne l'exploitant dans sa prise de décisions, le guide dans le développement de ses projets. Elle travaille également sur ses produits pour s'adapter aux besoins des marchés sur lesquels l'agriculteur souhaite écouler la production (marché de niches, lait, viande, labels, concours).

POURQUOI S'EN PRÉOCCUPER ?

> Répondre aux besoins des éleveurs en adéquation avec leurs marchés ;

> Augmenter la compétitivité des élevages grâce aux services rendus pour dégager de la performance pour les éleveurs.

Informations essentielles

L'élevage bovin est une activité qui s'inscrit dans le long terme. Il est impossible de changer les orientations d'une exploitation du jour au lendemain. Les coopératives d'IA s'inscrivent dans une démarche permanente d'anticipation sur le marché de la génétique et de la reproduction, étant soulignées les contraintes liées aux cycles biologiques de l'élevage bovin.

SE CONFORMER AUX DEMANDES DES ÉLEVEURS

Les objectifs de production et d'amélioration sont fixés femelle par femelle. Chaque éleveur définit ses objectifs de sélection, intégrant de manière équilibrée des aptitudes précises et diverses, augmentant les performances du cheptel :
• l'augmentation de la quantité et de la qualité des produits (lait, matières grasses, protéines) ;
• l'amélioration des caractères fonctionnels (fertilité, résistance aux mammites, facilité de vêlage, longévité, morphologie de la mamelle, aplombs...) pour diminuer les coûts de production.

Sur un marché concurrentiel, souvent à dimension mondiale, l'éleveur jouit d'une liberté de choix de la semence, facteur de diversité génétique.

INVESTIR POUR L'INNOVATION

La R&D est un facteur de compétitivité pour anticiper et répondre aux besoins des marchés **(voir fiche Gouv. 7).**

ANTICIPER LES CHANGEMENTS

La mise en place d'un système de veille permet d'anticiper les ruptures et les avancées technologiques pouvant transformer le marché **(voir fiche Gouv. 6).**

PROPOSER DES PRIX MUTUALISÉS

Dans ce secteur, les taureaux mis en marché pour l'IA sont la propriété collective des adhérents des coopératives d'insémination, à travers leurs entreprises de sélection, tout comme le réseau d'inséminateurs maillant tout le territoire. Ces entreprises sont, en quelque sorte, des CUMA de création génétique et de reproduction par l'insémination, gérées par et pour les éleveurs qui entendent ainsi avoir la maîtrise de la génétique bovine et la sécurité du service reproduction par l'IA.

La coopération d'insémination animale cultive une ancienne et forte valeur mutualiste à travers, notamment, la tarification des produits et des services, en plaçant chaque éleveur comme un acteur du progrès génétique et ce, quelle que soit la taille de son cheptel ou ses objectifs de sélection.

Généralement, le prix de la mise en place est identique quel que soit le lieu d'implantation du cheptel et le niveau de performance de reproduction de l'élevage.

Le tarif, fixé par le Conseil d'Administration de la coopérative, composé d'éleveurs, sépare le prix de la semence et le prix de la mise en place, dans un souci de transparence.

••• E&T. 2

QUELLES ACTIONS SUR MA COOPÉRATIVE ?

RELATION CLIENTS

• Disposer de méthodologie et d'outils à l'écoute du marché et de l'adhérent ;
• Renforcer l'interface entre la remontée des besoins des éleveurs par les agents de terrain et les concepteurs de l'offre de services et de vente, notamment par le levier privilégié du management de proximité ;
• Généraliser le dispositif de SAV ;
• Favoriser les panels d'adhérents dans un contexte de développement d'un marché multi-services et produits à forte dimension technologique ;
• Structurer et organiser la connaissance des attentes des adhérents par la collecte et la valorisation des données ;
• Développer la dématérialisation des supports précontractuels et contractuels, ou, plus généralement, tout autre document ou information à destination des éleveurs ;
• Mettre en place un système d'évaluation réciproque, réaliser des enquêtes de satisfaction clients ;
• Mettre en place un système d'optimisation des informations adhérents (GRC ou CRM, gestion de la relation clients).

ÊTRE À L'ÉCOUTE DES MARCHÉS

• Mettre en place un observatoire de la concurrence au niveau de l'entreprise ;
• Réaliser des études de marchés.

PRIX DES SEMENCES

• Asseoir une tarification propre à gommer les contraintes d'éloignement géographie (nombre de km/IA) et de densité géographique d'élevage ;
• Disposer d'un argumentaire sur les fondements de la tarification adoptée par l'entreprise coopérative (mutualisation du prix de la MEP).

DIVERSITÉ GÉNÉTIQUE

• Réaliser un bilan génétique de ma zone ;
• Mettre en place, en direct ou en partenariat, un circuit de valorisation des génisses à haut potentiel génétique, notamment pour le marché de l'export.

DÉVELOPPER LE DIALOGUE AVEC LES ACTEURS DE L'AVAL

L'amélioration génétique est au service d'un produit (lait, viande) adapté au marché, commandant une logique filière, pensée de la fourchette à la fourche. Un processus de dialogue avec les autres acteurs de la filière est une première étape à initier.

QUELS INDICATEURS À SUIVRE ET À VALORISER ?

PRIX DES SEMENCES

• Evolution des prix des semences.

DIVERSITÉ GÉNÉTIQUE

• Nombre de taureaux utilisés par les adhérents pour couvrir leurs besoins génétiques par race ;
• Mesure de progrès génétique de la zone par race/par espèce.

RELATION CLIENTS

• Taux de satisfaction des éleveurs ;
• Taux de réclamation SAV ;
• Nombre de réclamations précontentieuses initiées par la coopérative ou les éleveurs ainsi que le nombre de contentieux ;
• Taux de connexion sur les sites ou portail de la coopérative.

SUIVI DES CONSOMMATIONS PRODUITS ET DES MARCHÉS

• Nombre de paillettes sexées vendues / nombre de paillettes vendues total ;
• Taux d'utilisation des services et produits ;
• Taux de pénétration de l'insémination animale sur ma zone ;
• Part de marché sur les activités.

ET SI JE SOUHAITE PLUS D'INFORMATIONS ?

> Rapport ABCIAS Inra sur la génétique et l'agro-écologie (février 2016).

COMMENT DÉVELOPPER UNE POLITIQUE DE LOYAUTÉ DANS SES PRATIQUES EN AFFAIRES ?

La loyauté des pratiques concerne la conduite éthique des affaires et transactions de la coopérative à travers l'engagement responsable dans le domaine public, la concurrence loyale, le comportement responsable, le respect des droits de propriété ou encore la promotion de la responsabilité sociétale, tout au long de sa chaîne de valeur (la coopérative, ses filiales, ses parties prenantes).

POURQUOI S'EN PRÉOCCUPER ?

> Prévenir les conflits d'intérêt ;

> Prévenir les fraudes, notamment celles portant sur l'usurpation (identité, qualité), des produits ;

> Motiver ses équipes et rassurer ses parties prenantes ;

> Travailler à son image qui est une valeur immatérielle majeure pour l'entreprise.

Informations essentielles

La mise en place transparente de ces conduites éthiques et du respect de la réglementation renforce la réputation de la coopérative, atout concurrentiel important et gain de confiance vis-à-vis des parties prenantes.

CARTOGRAPHIER LES RISQUES

La coopérative peut cartographier les risques de fraude et corruption, en fonction des différents niveaux de ses activités (achats, fonctions commerciales...) et mettre en œuvre des moyens de lutte et de sanction.

VEILLER AUX CONFLITS D'INTÉRÊTS

Les élus et représentants coopératifs possèdent de nombreux mandats de représentation publique ou privée, syndicale ou politique. A l'extérieur de la coopérative, une certaine vigilance est de mise pour éviter les conflits d'intérêts manifestes : les mesures que les représentants prennent doivent servir l'intérêt collectif et non le seul intérêt de leur coopérative.

De plus, lorsque la coopérative participe à des processus politiques publics ou des actions de lobbying, elle doit appliquer des pratiques loyales et transparentes. Tout comportement de manipulation, chantage, désinformation, intimidation, coercition est à bannir.

ENGAGEMENT POLITIQUE RESPONSABLE

Lors de ses actions politiques ou de lobbying, la coopérative met en place des actions transparentes et loyales et bannissant le chantage ou la désinformation.

MAINTENIR UNE CONCURRENCE LOYALE

Les coopératives, comme d'autres acteurs économiques, doivent veiller au respect du droit de la concurrence, notamment en matière de pratiques anticoncurrentielles ou de pratiques restrictives de concurrence. En outre, elles doivent s'assurer en permanence de la conformité des produits et des services aux législations en vigueur.

••• E&T. 3

QUELLES ACTIONS SUR MA COOPÉRATIVE ?

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LES FRAUDES

- Identifier les risques de corruption et de fraude sur le périmètre de la coopérative et de ses filiales et sur le périmètre de la chaîne de valeur (fournisseur/client) et mettre en place des pratiques pour lutter contre cette corruption ;
- L'entreprise applique ses principes éthiques sur l'ensemble de sa chaîne de valeur ;
- Communiquer en toute transparence sur ses actions, notamment en matière de développement durable, en respectant les règles de déontologie ;
- Cartographier les activités par pays et exposition au risque de corruption pour les coopératives ayant une activité à l'exportation.

LUTTE CONTRE LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

- Formaliser des listes d'instances dans lesquelles siègent des représentants de la coopérative ;
- Veiller au fait que les actions politiques ou publiques prises par la coopérative servent l'intérêt collectif..

CLONAGE

- Mettre en place des garanties contractuelles entre la coopérative et des fournisseurs de semences sécurisant l'absence d'importation ou d'introduction de semences, issues d'un taureau cloné ou de la descendance de celui-ci, destinées aux besoins des éleveurs ou aux schémas de sélection dans lesquels la coopérative est impliquée.

LUTTER CONTRE LES FRAUDES ET LA CORRUPTION

Les fraudes et la corruption peuvent survenir à n'importe quelle étape d'une chaîne de valeur. Il est nécessaire de mettre en place des actions de veille et de définir une politique claire, notamment en matière de cadeaux publicitaires acceptés par les salariés. Les risques de fraudes, notamment sur la qualité du produit sont surveillés.

RESPECTER LES DROITS DE PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

La coopérative s'engage à ne pas tirer profit d'une innovation réalisée par une autre organisation, à respecter les droits de propriété ou encore les savoir-faire traditionnels.

Tromper sur un élément permettant d'apprécier la valeur zootechnique d'un animal ou la valeur technique de son matériel de reproduction est une infraction pénale délictueuse (Article L671-9 du code rural).

QUELS INDICATEURS À SUIVRE ET À VALORISER ?

- Nombre d'actions de formation et sensibilisation aux risques de corruption et de fraude ;
- Nombre de clauses éthiques dans les contrats passés avec les tiers ;
- Nombre d'incidents signalés concernant les atteintes à l'éthique des affaires ;
- Nombre de différends résolus à l'amiable.

ET SI JE SOUHAITE PLUS D'INFORMATIONS ?

> Article L671-9 du code rural relatif à la tromperie génétique.

QUELLES MESURES POUR S'INVESTIR POUR LE BIEN-ÊTRE ANIMAL ?

La définition du bien-être animal de l'Organisation Mondiale de la Santé Animale, qui fait aujourd'hui référence, renvoie aux grands principes énoncés par le Farm Animal Welfare Council connus sous le nom des cinq libertés fondamentales :
- **Absence de douleur, lésion ou maladie**
- **Absence de stress climatique ou physique**
- **Absence de faim, de soif ou de malnutrition**
- **Absence de peur et de détresse**
- **Possibilité d'exprimer des comportements normaux, propres à chaque espèce.**

POURQUOI S'EN PRÉOCCUPER ?

> Répondre à une demande de ses clients, du marché, des consommateurs ;

> Améliorer ses relations avec les associations de protection des animaux et les parties prenantes liées au BEA ;

> Proposer des produits de meilleure qualité, à forte valeur ajoutée ;

> Sécuriser sa chaîne de valeur alimentaire ;

> Répondre aux controverses sociétales affectant en particulier l'élevage bovin.

Informations essentielles

Le bien-être animal affectant directement les performances des animaux, il est déjà une priorité aussi bien dans les coopératives d'insémination animale que dans les élevages de leurs adhérents.

CE QUE DIT LA RÉGLEMENTATION

L'Union européenne a mis en place des normes portant sur le bien-être des animaux parmi les plus élevées au monde. Le cadre général des actions de l'UE en matière de bien-être animal est défini dans la stratégie 2012-2015 de l'UE pour le bien-être des animaux. La directive CE 98/58 du Conseil établit notamment les normes minimales de protection de tous les animaux d'élevage. Le code rural prévoit de longue date un arsenal répressif pour lutter contre, notamment, la maltraitance animale (article L214 et suivants du code rural).

Concernant les centres de collecte de sperme, la réglementation communautaire et interne contient déjà des normes élevées de bien-être animal régulièrement contrôlées par les autorités vétérinaires officielles.

UNE STRATÉGIE CONTINUE DE PROGRÈS

Dans les taurelleries, les coopératives ont adopté une démarche proactive de progrès continu, au-delà des exigences réglementaires. L'obligation générale de sécurité pesant sur les employeurs en droit français, commande aux coopératives de former les taurelliers et les techniciens d'insémination à la manipulation respectivement des taureaux et des femelles bovines. Le bien-être animal doit être appréhendé dans notre secteur sous le prisme du binôme homme-animal.

Les coopératives ont développé une stratégie offensive de bien-être animal dans les taurelleries et s'emploient à favoriser les actions de sensibilisation des éleveurs et des techniciens à la manipulation des animaux. Ces formations sont d'autant plus essentielles qu'un nombre croissant de jeunes techniciens d'insémination ne viennent pas du monde de l'élevage bovin et que certains modes de production laitier affectent la sociabilisation des animaux.

••• E&T. 4

LES ACTIONS VERTUEUSES DE LA FILIÈRE

AGIR POUR LE BIEN-ÊTRE ANIMAL

- Mettre en place des actions liées au bien-être animal sur sa coopérative **(voir notamment fiche filière page 70)** ;
- Elaborer une charte de progrès au niveau de la coopérative ;
- Informer (assemblées générales, de sections…) et former ses adhérents et les salariés manipulant les reproducteurs au bien-être animal ;
- Etudier le transport des reproducteurs de façon à respecter la réglementation et à agir pour le bien-être animal ;
- Elaborer et mettre en place un système d'alerte en cas de détection de maltraitance animale en élevage ;
- Favoriser la sélection de reproducteurs selon des caractères fonctionnels contribuant à l'amélioration du bien-être animal (facilité de vêlage, lutte contre les mammites, sans cornes, etc.) ;

COMMUNIQUER ET TRAVAILLER AVEC LES PARTIES PRENANTES

Elaborer des argumentaires précis et objectifs sur le bien-être animal et les technologies de la reproduction et de l'amélioration génétique, à destination des parties prenantes.

LA GÉNOMIQUE LIMITANT LA COSANGUINITÉ

La génomique contribue à une plus grande variabilité génétique des reproducteurs livrés à l'insémination, ce qui contribue à réduire les anomalies génétiques. Cette technologie permet également d'évaluer plus rapidement de nouveaux critères fonctionnels favorables au bien-être animal.

Une liste d'actions, non exhaustive, réalisées par les membres de la filière est proposée en page 70.

ADAPTER LE TRANSPORT DES ANIMAUX

Pour les coopératives disposant d'installations dans lesquelles sont entretenues des reproducteurs, rappelons que la réglementation européenne a contribué à normaliser le transport des animaux en standardisant les durées de transport et l'organisation des périodes de pause d'abreuvement et d'alimentation. Les véhicules de transport ont ainsi été modernisés : litières, meilleure étanchéité des abreuvoirs, régulation des températures, rampes adaptées aux espèces pour limiter les stress et risques durant le chargement et le déchargement.

QUELS INDICATEURS À SUIVRE ET À VALORISER ?

- Absence de remarques négatives en matière de bien-être animal dans les rapports d'inspection régulière des centres de collecte de sperme ;
- Nombre d'incidents fonctionnels survenus sur les reproducteurs (ex : blessures, etc.) ;
- Temps consacré à des actions liées au bien-être animal ;
- Nombre de bâtiments équipés en nouvelles technologies répondant aux critères du bien-être animal ;
- Nombre de formations liées au bien-être animal auprès des salariés ;
- Nombre de formations liées au bien-être animal auprès des éleveurs.

ET SI JE SOUHAITE PLUS D'INFORMATIONS ?

> IMV technologies (nouvelle génération de paillettes).

> Bien-être des animaux – recueil des actions des partenaires agricoles, édition 2014 (voir volet actions génétiques).

> EFSA, autorité européenne de sécurité des aliments : bien-être des animaux.

> Code EFFABAR.

SOMMAIRE

LES PRATIQUES DE LA FILIÈRE

LE BIEN-ÊTRE ANIMAL DANS LES CIA

Au-delà des exigences légales ou réglementaires en matière de protection des ruminants, les entreprises de sélection ont adopté une trajectoire d'amélioration continue de leurs pratiques d'élevage des reproducteurs et de sélection animale, en faveur du bien-être :

MISE EN ŒUVRE DE BONNES PRATIQUES ET ÉQUIPEMENTS FAVORISANT LE BEA DES REPRODUCTEURS ENTRETENUS DANS DANS LES TAURELLERIES :

- Hébergement en stabulation libre des taureaux, en box individuel ou collectif (disparition de la stabulation entravée) ;
- Installation d'un espace récréatif pour taureau dans un centre de collecte (le reproducteur peut notamment jouer avec un ballon de grande taille) ;
- Brosses rotatives de grattage ;
- Moustiquaires ;
- Produits d'assèchement des litières ;
- Bac à sable ou tapis de caoutchouc en salle de monte pour limiter les microtraumatismes ;
- Box conditionnés, brumisation/filet brise vent/ventilateur pour le confort thermique et lutte contre les insectes (fièvre catarrhale ovine...) ;
- Chauffage à infrarouge pour prévenir la parésie spastique ;
- Ambiance musicale relaxante.

MISE EN PLACE D'UN SUIVI PERSONNALISÉ DES TAUREAUX EN FONCTION DE LEUR MORPHOLOGIE ET DE LEUR APTITUDE À LA PRODUCTION DE SEMENCE :

- Structure et taille du vagin artificiel pour la collecte ;
- Variété des environnements des salles de monte (sol, montoirs, préparateurs, collecteurs, boute en train...).

GESTION DES ANOMALIES D'ORIGINE GÉNÉTIQUE :

- Limitant les malformations notamment.

SÉLECTION ANIMALE AU SERVICE DU BIEN-ÊTRE ANIMAL : UN PROGRÈS COLLECTIF, ANCIEN ET CONTINU :

• Montée en puissance de la sélection des reproducteurs bovins livrés à l'insémination animale sur des caractères fonctionnels liés notamment à la santé, la longévité et le comportement, tels que :
- la santé de la mamelle (lutte contre les mammites) ;
- la facilité de vêlage ;
- facilité de naissance ;
- la vitalité du veau à la naissance ;
- la locomotion ;
- la docilité et tempérament ;
- la longévité fonctionnelle ;
- la détection d'animaux porteurs du gène sans corne (alternative à l'écornage, amélioration des comportements sociaux au sein d'un troupeau bovin et diminution des risques de blessures liés aux comportements agressifs des congénères).

L'ensemble de ces valeurs génétiques fait l'objet d'une indexation officielle par l'Inra, en partenariat avec Allice et l'Institut de l'élevage.

• Amélioration continue de la sélection des reproducteurs, à partir de ces caractères fonctionnels, par l'intégration des fruits de la recherche collective, tels que :
- l'implémentation des résultats de la recherche sur la fiabilité et la performance de la sélection sur ces valeurs génétiques (ex: la santé de la mamelle pour laquelle de nouvelles données, collectées en élevage à partir des années 2000, ont abouti, en 2010, à un nouvel index santé de mamelle combinant l'ensemble des données recueillies en élevage) ;
- la révolution technologique de l'évaluation génétique de reproducteurs à partir de l'appréciation du patrimoine de leurs gènes par analyse de l'ADN :
- amélioration de la précision de l'évaluation génétique des reproducteurs mâles (exemple de la mise en marché, en juillet 2014, de reproducteurs de race Prim'holstein évalués sur la santé et la robustesse du pied des vaches, facteur sensible de dégradation du BEA en production laitière) ;
- extension à la voie femelle de cet outil fin d'évaluation génétique et mise en œuvre de l'évaluation de caractères à faible héritabilité (exemple de la facilité de vêlage) ;
- recherche collective en cours (programme GEMBAL) pour étendre aux autres races bovines et espèces de ruminants ce nouvel outil de sélection (mutualisation inter raciale/inter espèces).

UTILISATION D'ÉQUIPEMENTS ADAPTÉS

- Mise au point et mise en marché par la société française IMV, leader mondial des technologies de la reproduction, de sa **nouvelle gaine Alpha qui améliore encore le BEA lors de l'acte d'insémination.**

DÉVELOPPEMENT DU MONITORING

- Aide à la décision pour piloter l'atelier laitier permettant notamment de déceler, avant l'apparition de signes cliniques, un dérèglement physiologique, signe précurseur de troubles de la santé des animaux).

ACTIONS DE PROPHYLAXIE SANITAIRE, RÉGLEMENTAIRES ET/OU VOLONTAIRES,

sur les taureaux livrés à l'insémination pour empêcher la diffusion dans les cheptels de maladies potentiellement transmissibles par la semence et contribuer ainsi à la santé et au BEA des femelles inséminées :
- Procédures internes de désinfection, désinsectisation et dératisation ;
- Litières de différentes natures (paille de froment ou d'avoine plus absorbante, balles de riz, copeaux ou sciure de bois dépoussiéré, etc.) propres, sèches, épaisses et renouvelées régulièrement.

ACTIONS DE SENSIBILISATION

• Actions vis-à-vis des éleveurs adhérents des coopératives d'insémination animale :
- à la bonne contention des femelles livrées à la reproduction pour limiter le stress de l'animal et les risques de blessures,
- au renouvellement du troupeau laitier intégrant un volet mortalité des veaux et hygiène au vêlage.

• Actions vis-à-vis des agents des coopératives d'insémination animale et leurs unions :
- action de sensibilisation des techniciens d'insémination lors de la formation initiale réglementée pour obtenir le certificat d'aptitude aux fonctions de technicien d'insémination et de la formation continue,
- action de formation, initiale et continue, des taureliers aux bonnes pratiques de manipulation et de contention des taureaux, et aux règles d'hygiène et de désinfection en taurelleries.

COMMENT DÉFINIR DES PROCÉDURES DE QUALITÉ FIABLES ?

Les coopératives d'insémination ne sont pas des élevages classiques mais regroupent les meilleurs reproducteurs français. Un écart sanitaire pourrait donc avoir des conséquences importantes, non seulement sur les élevages mais également sur le potentiel génétique français dans son ensemble. C'est pourquoi des procédures sanitaires importantes sont développées pour prévenir tout risque.

POURQUOI S'EN PRÉOCCUPER ?

> Répondre aux demandes du marché ;

> Proposer des produits de qualité à l'adhérent ;

> Prévenir les crises sanitaires ;

> Veiller au bien-être et à la santé des animaux.

Informations essentielles

CE QUE DIT LA RÉGLEMENTATION

Les procédures sanitaires sont définies au niveau européen de façon précise (directive 88/407). L'arrêté du 11 janvier 2008 transpose cette directive bovine en fixant les conditions sanitaires exigées pour les agréments visés à l'article L222-1 du code rural dans le cadre de la monte publique artificielle des animaux de l'espèce bovine.

Aucune semence provenant d'un pays tiers ne respectant pas la réglementation communautaire de qualité de l'insémination animale n'est autorisée sur le territoire français.

ORGANISER UNE PROCÉDURE DE GESTION DE CRISE

Le secteur de l'insémination est un secteur sensible en termes de risques sanitaires et zootechniques. La coopérative doit mettre en place une procédure de gestion de crise en cas, par exemple, de contamination sanitaire ou d'apparition d'anomalies génétiques transmises par des taureaux d'insémination.

RÉALISER DES CONTRÔLES RÉGULIERS

Les autorités vétérinaires officielles contrôlent les installations de production et de stockage de semences deux fois par an. La coopérative met en place ses propres procédures de contrôle de la qualité de ses services et de ses produits.

••• E&T. 5

QUELLES ACTIONS SUR MA COOPÉRATIVE ?

MANAGEMENT DE LA QUALITÉ

- Mettre en place un système de management de la qualité (ISO 90001…) ;
- Travailler en filière et partenariats avec des clients ;
- Participer aux plans de surveillance collectifs pour faire avancer les connaissances ;
- Existence d'une procédure de gestion/prévention des crises sanitaires ou génétiques (ex : cellule de crise).

FORMER ET SENSIBILISER

- Sensibiliser et former les salariés aux bonnes pratiques d'hygiène ;
- Former les salariés et adhérents à l'hygiène, la qualité et la sécurité des produits.

La branche a mis au point de nombreux guides de bonnes pratiques dans les centres de collecte en matière d'hygiène et de qualité, tant dans les installations de reproducteurs qu'au niveau de la réalisation de l'acte d'IA.

LES RÉFÉRENTIELS QUALITÉ

- **La norme ISO 9001 :** certifiable par un tiers, elle définit les critères pour **la mise en place d'un système de management de la qualité.** Cette norme repose sur des principes tels qu'une forte orientation client, la motivation et l'engagement de la direction, l'approche processus et l'amélioration continue. Elle aide à s'assurer que les clients obtiennent des produits et services uniformes et de bonne qualité. Elle est complémentaire aux normes ISO 14001 et OH-SAS 18001 dans le cadre d'une politique globale de management des risques.
- **EFQM (European Foundation for Quality Management)** est un cadre de travail permettant à l'entreprise d'évaluer son niveau de qualité et de l'améliorer à travers un modèle d'auto-évaluation.

QUELS INDICATEURS À SUIVRE ET À VALORISER ?

- Nombre de formations liées à l'hygiène, la qualité et la sécurité des produits ;
- Nombre d'audits de qualité ;
- Nombre d'incidents signalés ;
- Nombre d'analyses et de contrôles internes réalisés au cours d'une année.

ET SI JE SOUHAITE PLUS D'INFORMATIONS ?

> 1994, publication du guide UNCEIA des bonnes pratiques en production de semence bovine : adaptation de la conduite et des stratégies de production aux aptitudes physiologiques de chaque reproducteur (rythme de collecte, libido, stimuli sexuel…) ;
> 2005, publication de la première édition du « ReproGuide » Allice intégrant des bonnes pratiques notamment en matière de contention des vaches et de suivi de l'état de santé des animaux ;

> Management de qualité ISO 90001 ;

> European Forum of Farm Animal Breeders (code EFFABAR-page 69) ;

> France génétique élevage-**système de management de la qualité ;**

> Directive 88/407 du 14 juin 1988 ;

> Arrêté du 11 janvier 2008 fixant les conditions sanitaires exigées pour les agréments visés à l'article L222-1 du code rural dans le cadre de la monte publique artificielle des animaux de l'espèce bovine.

COMMENT S'INSCRIRE ET DÉVELOPPER UNE DYNAMIQUE D'ACHATS RESPONSABLES ?

Promouvoir la responsabilité sociétale et agir tout au long de sa chaîne d'approvisionnement est un enjeu clé dans une démarche RSE. Cela implique la mise en place d'une politique d'achats responsables, des relations clients-fournisseurs équilibrées et des partenariats sur le long terme, fondés sur la confiance, le respect mutuel et des engagements réciproques. La valeur ajoutée doit être équitablement répartie tout au long de la chaîne et le prix ne constitue plus le seul critère de choix.

POURQUOI S'EN PRÉOCCUPER ?

> Pérenniser et assainir les relations avec les fournisseurs de la coopérative ;

> Monter des projets communs à bénéfices mutuels ;

> Partager équitablement la valeur ajoutée de la chaîne de valeur ;

> Participer à la durabilité de sa chaîne de valeur.

Informations essentielles

DÉVELOPPER DES RELATIONS SAINES AVEC SES FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

Travailler aux relations avec ses fournisseurs passe par différentes étapes, telles que l'anticipation, notamment des litiges, la transparence et la communication, la surveillance, le mesurage, la maîtrise et l'entretien de son image, voire l'audit de ses fournisseurs.

Il est possible de développer une charte avec ses fournisseurs intégrant par exemple :
- Le respect par ses fournisseurs des lois, des règlements ;
- Le respect des engagements mutuels ;
- L'agissement de façon équitable et transparente ;
- Le respect de la confidentialité des informations échangées ;
- L'interdiction des conflits d'intérêt.

LA CHARTE RELATIONS FOURNISSEUR RESPONSABLES

Par le biais de ses 10 engagements pour des achats responsables, la Charte Relations fournisseur responsables participe à la construction d'une relation équilibrée et durable entre les grandes entreprises et leurs fournisseurs, dans la connaissance et le respect des droits et devoirs respectifs de chaque partie.

Le Label Relations fournisseur responsables vise à distinguer les organisations ayant fait la preuve, dans leurs pratiques, de relations durables et équilibrées avec leurs fournisseurs.

METTRE EN PLACE UNE POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLES

ACHATS RESPONSABLES = ACHATS SOLIDAIRES (ASPECTS HUMAINS) + ACHATS DURABLES (ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX)

> Voir fiche méthodologique Achats responsables page 77.

LES ACTIONS DE LA FILIÈRE

IMV, fournisseur majeur de la filière insémination animale, entreprise française leader mondial pour les produits de la reproduction animale s'engage aux côtés d'Allice dans un partenariat en matière de RSE, dans lequel la conception de produits éco-responsables est une priorité (réduction des gaz à effet de serre, bien-être animal, économies d'énergie, etc.).

••••E&T. 6

QUELLES ACTIONS SUR MA COOPÉRATIVE ?

- Mettre en place une politique d'achats responsables en proposant des poids sur les différents critères de choix des fournisseurs pour la prise de décision (prix, proximité, engagements environnementaux, qualité produit/service, etc.) ;
- Sensibiliser et former les acheteurs aux achats responsables ;
- Signer la « Charte Relations Fournisseur Responsables » proposée par la Médiation interentreprises ;
- Evaluer ses fournisseurs sur leurs performances environnementales, sociales et économiques ;
- Privilégier les achats de produits et des services Ecolabellisés ;
- Intégrer des critères sociaux et environnementaux dans les appels d'offres ;
- Développer une politique de choix des matériaux, des emballages.

LA NORME NF X 50-135 « ACHATS RESPONSABLES »

Cette norme est présentée comme un guide de méthodes et de bonnes pratiques opérationnelles qui complète la norme ISO 26000 avec :
- **une stratégie d'argumentation** sur l'importance de la démarche auprès de la hiérarchie ;
- **des conseils** pour chaque phase du processus d'achats.

L'ANALYSE DE CYCLE DE VIE

Cette méthode permet de comparer les ressources globales (transport, fabrication, distribution) nécessaires à la fabrication des produits tout au long de son cycle de vie, de l'extraction des matières premières à son traitement final (décharge, recyclage).

QUELS INDICATEURS À SUIVRE ET À VALORISER ?

- Nombre de procédures et d'outils internes : charte d'achats responsables, adhésion au label « relations fournisseurs responsables », etc ;
- Pourcentage de nouveaux fournisseurs ayant signé une charte achats responsables ;
- Heures de formation aux achats responsables du personnel, des salariés, des fournisseurs ;
- Taux de renouvellement fournisseurs /adhérents :
- Dépenses d'achat auprès de fournisseurs avec lesquels un accord / contrat / partenariat de long terme a été passé.
- Pourcentage de fournisseurs et de partenaires commerciaux dont la performance environnementale a été analysée et des mesures prises pour la faire évoluer.
- Nombre de fournisseurs labélisés ou certifiés ;
- Pourcentage de produits sous cahier des charges RSE ;
- Pourcentage de produits ou services achetés labellisés.

ET SI JE SOUHAITE PLUS D'INFORMATIONS ?

> Norme AFNOR NF X 50-135 – Achats Responsables.

> L'Observatoire des Achats Responsables.

> Les Ecolabels.

> La « Charte Relations Fournisseur Responsables ».

SOMMAIRE

SOYEZ ACTEUR DE VOTRE DÉMARCHE

INITIER UNE POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLES

ACHAT RESPONSABLE

Tout achat intégrant, dans un esprit d'équilibre entre parties prenantes, des exigences, spécifications et critères en faveur de la protection et de la mise en valeur de l'environnement, du progrès social et du développement économique. L'acheteur recherche l'efficacité, l'amélioration de la qualité des prestations et l'optimisation des coûts globaux (immédiats et différés) au sein d'une chaîne de valeur et en mesure l'impact.

Définition de l'ObsAR, 2011.

LES ACHATS RESPONSABLES REGROUPENT DIFFÉRENTS CRITÈRES

- **Economiques :**
  - Anticipation normative, réglementaire ;
  - Meilleur retour sur investissement ;
  - Lutte contre le gaspillage ;
  - Longue durée de vie.
- **Sociaux et sociétaux** :
  - Conditions de travail décentes ;
  - Une facilité d'utilisation pour l'opérateur ;
  - Une prise en compte des nuisances pour l'opérateur (sonores, olfactives, visuelles) ;
  - Absence de danger ou d'atteinte de l'intégrité physique ou mentale des utilisateurs.
- **Environnementaux :**
  - Absence de substances toxiques dangereuses pour l'homme ou l'environnement ;
  - La réduction de matières premières non renouvelables, des déchets non valorisables ;
  - Réduction des pollutions induites ;
  - Efficacité énergétique ;
  - Privilégier les équipements labélisés.

La coopérative propose ainsi des critères ou des indicateurs transparents sur ses critères d'achat.

COÛT GLOBAL

Il est essentiel de penser le coût global d'un produit et non pas uniquement son coût d'achat. Il intègre le coût d'achat mais également les consommations (énergie), l'utilisation (facilité de manipulation) la gestion en fin de vie (déchets, recyclage), les coûts de réparation, de maintenance (augmenter la durée de vie).

INITIER SA DÉMARCHE EN CINQ ÉTAPES :

1. Définition : La politique d'achat responsable s'inscrit dans la démarche globale du groupe, elle est déclinée en fonction de son organisation et de ses valeurs**.**

2. Formation : Il est nécessaire de former le personnel aux principes du développement durable décliné sur l'ensemble des métiers.

3. Cartographie : Réaliser une cartographie des impacts environnementaux, ociaux, sécurité et économiques pour chaque famille d'achats. Proposer des actions à mettre en place pour minimiser les impacts.

4. Intégration : Travailler sur le besoin réel et intégrer aux appels d'offres des critères de développement durable**.**

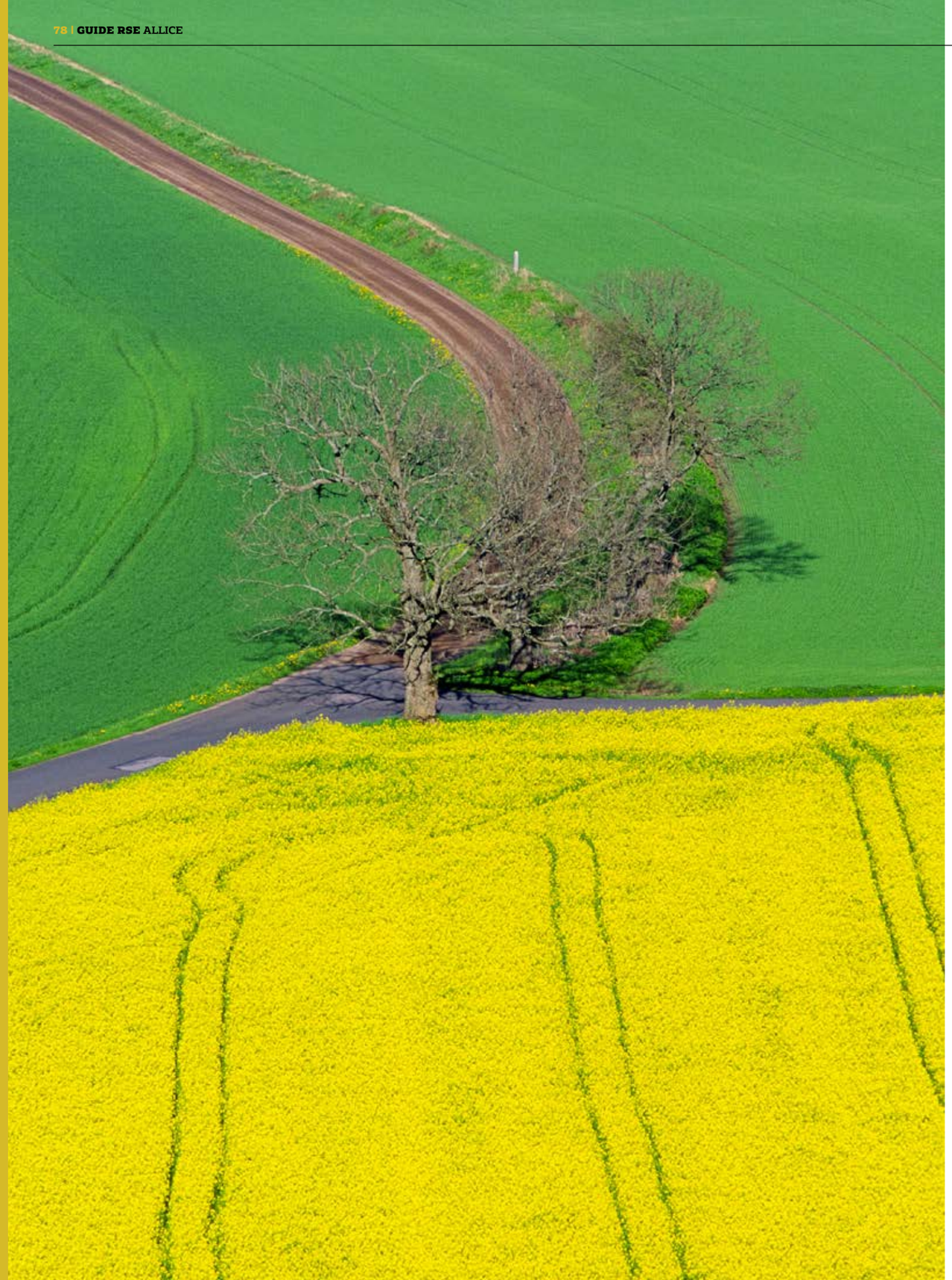
5. Analyse : Analyser les offres en raisonnant en coût global à long terme.

CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT LOCAL ET HUMAIN

Penser sa politique d'achat comme responsable peut inclure des critères de développement économique local (partenariat avec Pôle Emploi) ou d'insertion de personnes socialement exclues (recours à des organismes d'intégration).

DÉPENDANCE ET ANTICIPATION

La notion de dépendance est un point de vigilance important : la coopérative doit le moins possible dépendre d'un fournisseur unique mais doit également s'assurer de ne pas être l'unique client d'un de ses fournisseurs. Il est essentiel de donner aux fournisseurs de la lisibilité, notamment en communiquant à l'avance l'arrêt de commandes, son niveau d'activité pour favoriser l'adaptation des capacités.



LES CIA FACE AUX ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

Quelles que soient ses activités, une entreprise a un impact sur l'environnement à travers l'appauvrissement des ressources, la création de déchets, son action sur des écosystèmes préexistants ou l'émission de gaz à effet de serre. La coopérative adopte alors une démarche vertueuse lui permettant de prendre en compte ses impacts directs mais également indirects sur l'environnement tout en préservant son activité économique et le bien-être social.

Les enjeux

> Comment agir face au changement climatique ?

Les activités d'élevage, souvent montrées du doigt, sont fortement dépendantes du climat régional. La coopérative travaille à diminuer son impact, veillant ainsi également à la santé de ses salariés et de ses riverains.

> De quelle façon s'engager sur un système de management environnemental ?

Les activités des coopératives d'insémination animale ont un impact sur l'environnement (gaz à effet de serre, énergie, eau...) qu'il convient de mesurer puis de réduire. Une action vertueuse de réduction de son empreinte peut être mise en place à travers une démarche de management environnemental.

> Comment prévenir les pollutions et gérer ses déchets ?

La pollution de l'environnement de la coopérative peut en affecter les activités ou dégrader les relations de voisinage, voire son image. A l'inverse, les coproduits disponibles ou les économies liées à la gestion des pollutions et des déchets peuvent devenir des facteurs de force pour l'entreprise.

> Comment pérenniser mes ressources ?

La coopérative est dépendante de ses ressources (non génétiques), que ce soit à travers l'eau ou la qualité de l'alimentation des reproducteurs, redevable de ses impacts vis-à-vis de ses parties prenantes.

> Comment mettre en place un système de maitrise de ses consommations énergétiques ?

La coopérative veille à réduire l'utilisation des énergies fossiles à travers une réduction de ses consommations, permettant un gain économique majeur. Elle développe des sources d'énergies alternatives dites propres, exploitant ses coproduits d'exploitation et ses infrastructures à cette fin.

> De quelle façon agir pour la biodiversité ?

Les coopératives d'insémination animale contribuent au maintien de la biodiversité à travers la préservation des races. Elles agissent également pour le bon fonctionnement des écosystèmes dont elles ont la responsabilité.

L'ENVIRONNEMENT

Il peut être défini comme l'ensemble des éléments (air, eau, paysages, etc.) qui entourent un individu. La préservation de sa qualité est essentielle pour le secteur agricole et contribue au bien-être des espèces, à la bonne marche des exploitations, à la pérennisation de l'activité agro-industrielle mais également au bien-être des salariés et des riverains.

COMMENT AGIR FACE AU CHANGEMENT CLIMATIQUE ?

Le GIEC prévoit que le dérèglement climatique aura pour principale conséquence une augmentation de la fréquence et de l'intensité des épisodes météorologiques extrêmes avec d'inévitables conséquences dans les territoires et sur les activités agricoles. Cet axe est un enjeu majeur pour les filières d'élevage et plus particulièrement pour l'élevage bovin, très sensible à la production de gaz à effet de serre (GES). L'éleveur est un acteur de solutions.

POURQUOI S'EN PRÉOCCUPER ?

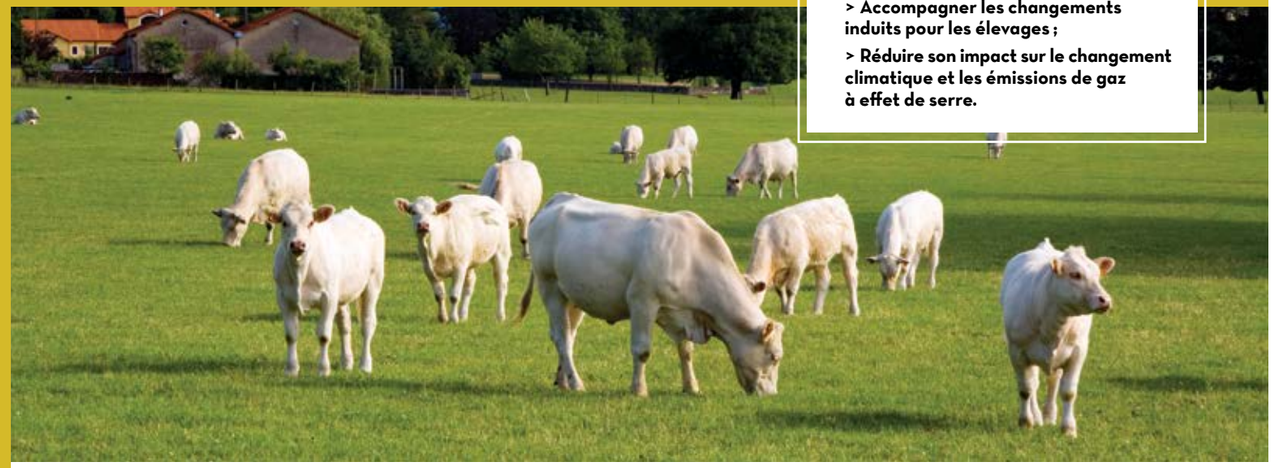
> Assurer le fonctionnement de son activité à long terme ;

> Prévenir la réglementation, anticiper une taxe carbone ;

> Prévenir les crises sanitaires et intégrer l'émergence des nouvelles maladies migratoires ;

> Accompagner les changements induits pour les élevages ;

> Réduire son impact sur le changement climatique et les émissions de gaz à effet de serre.



Informations essentielles

LES PRINCIPALES ÉMISSIONS DE GES EN ÉLEVAGE

• **Le dioxyde de carbone :** chauffage des bâtiments, consommation d'énergies fossiles et transport.
• **Le méthane :** la fermentation entérique des ruminants mais également le stockage des déjections dans les fosses, dans les bâtiments ou en zone de pâturage.
• **Protoxyde d'azote :** par l'alimentation animale avec l'épandage et la dégradation d'engrais azotés et le tassement des sols suite aux travaux agricoles, aux déjections (bâtiments, pâturage, zones de stockage).
• **Ammoniac :** produit par les excréments du bétail.

QUE DIT LA RÉGLEMENTATION ?

Trois catégories d'émissions sont définies (ISO 14064 et 14069, GHG Protocol) :
• **Les émissions directes de GES (Scope 1) :** sources fixes de combustion, sources mobiles à moteur thermique (carburant des véhicules de l'entreprise) et émissions directes fugitives (fuites de fluides frigorigènes).
• **Les émissions indirectes de GES (Scope 2) :** consommation d'électricité, de vapeur, de chaleur ou de froid.
• **Les autres émissions indirectes de GES (Scope 3) :** déplacements des collaborateurs, des visiteurs, achats de produits ou services, traitement des déchets, l'utilisation et la fin de vie des produits vendus, etc.

L'article 75 de la loi n°2010-788 dite « Grenelle 2 » impose la réalisation d'un Bilan d'émissions de Gaz à Effet de Serre (BEGES) sur les Scopes 1 et 2 aux coopératives de plus de 500 salariés avec un renouvellement tous les 3 ans.

LE BILAN CARBONE®

Développée par l'association bilan carbone, cette méthode est l'outil de comptabilité des GES utilisé en France. Elle permet de répondre à la réglementation et intègre les facteurs d'émissions de la Base Carbone de l'ADEME, base nationale de référence. Elle prévoit une extraction automatique des émissions aux formats internationaux GHG Protocol et ISO 14069. L'utilisation de la marque déposée Bilan Carbone® est ainsi réservée aux membres et licenciés de l'Association Bilan Carbone.

••• ENVT. 1

QUELLES ACTIONS SUR MA COOPÉRATIVE ?

RÉDUCTION DES GAZ À EFFET DE SERRE

• Réaliser un BEGES pour connaître ses émissions, même si la coopérative n'est pas soumise à l'obligation réglementaire et mettre en place un système de management GES avec des objectifs chiffrés ;
• Pour les activités logistiques : adopter la Charte CO_2 de l'ADEME, mettre en place des logiciels d'optimisation des tournées, moderniser le parc de véhicules (boîte automatique, déflecteurs...) ;
• Pour les déplacements professionnels : privilégier les visio-conférences, choix de véhicules hybrides, formation à l'éco-conduite ;
• Favoriser les achats de produits et services sobres en carbone ;
• Adapter les installations et les équipements pour des différentiels de température plus importants (particulièrement les bâtiments avec animaux...) ;
• Développer les dispositifs de co-voiturage pour les déplacements commandés par les réunions (back office) ;
• Disposer d'un outil de suivi de la consommation de chaque véhicule, d'optimisation des tournées de déplacement ;
• développer l'achat ou la location de véhicules hybrides et électriques et doter les sites de bornes électriques de recherche des véhicules.

ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

• Favoriser la recherche de races adaptées aux conditions climatiques futures ;
• Suivre le développement de pathologies animales influencées par le changement climatique.

S'ADAPTER AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Le changement climatique peut affecter les performances des ruminants (taureaux notamment pour les CIA mais également les vaches dans les élevages) suite à une combinaison de stress aigus et chroniques pour l'animal (entraînant une baisse de fécondité, une surmortalité) via :
• Un stress thermique (vague de chaleur, différentiel important de températures) ;
• Une altération de la quantité ou de la qualité ou de la saisonnalité des ressources alimentaires ;
• Le développement de maladies migratrices.

La coopérative met en place des **actions correctives** (notamment l'adaptation des bâtiments ou du régime alimentaire des taureaux) et **anticipatrices** (procédure d'alerte sanitaire, sélection génétique d'animaux résistants ou pré-acclimatation aux conditions de stress).

Les régions d'élevage constituent des zones de stockage de carbone importantes, bénéficiant des effets combinés des prairies, des apports de fumier comme matière organique et d'un moindre recours en labour.

LA GÉNÉTIQUE, UN LEVIER DE RÉDUCTION DES GAZ À EFFET DE SERRE EN ÉLEVAGE BOVIN

Dans le cadre d'une action collective portée par Allice, une étude sur l'analyse environnementale des modes de sélection et de production dans l'espèce bovine, conduite par l'institut technique en charge des ruminants (rapport février 2016) a mis en évidence que le secteur de l'IA est un très faible émetteur de GES (la reproduction par insémination représente 0,10 % de l'empreinte carbone moyenne de la production laitière annuelle d'une vache).

A pratique constante, le progrès génétique en lait, diffusé par l'IA, permet une baisse jusqu'à 11 % de l'empreinte carbone du lait sur cinq ans. Les schémas de sélection sur données génomiques offrent un net avantage compétitif en termes de réduction de l'empreinte environnementale des semences ou de l'effet accélérateur de réduction des impacts permis par le progrès génétique. La branche insémination agit en faveur d'une démarche de progrès concernant ses propres activités et offre aux éleveurs un levier d'amélioration de leur empreinte carbone. A noter également des programmes de recherche d'évaluation génétique de caractères prédicteurs, associés à la production de méthane entérique, nonobstant des recherches portant sur l'amélioration de l'efficience alimentaire favorable à une réduction des émissions de méthane.

QUELS INDICATEURS À SUIVRE ET À VALORISER ?

• Taux de réduction des émissions de GES, émission de CO2 évitées
• Nombre moyen de kilomètres par IA
• Taux de détergents non polluants
• Bilan de GES par bâtiment
• Nombre de salariés ayant reçu une formation éco-conduite ou éco-gestes
• Sensibilisation des salariés et administrateurs à une politique de déplacements responsables : réunions virtuelles (visioconférences, WebEx, etc.)
• Nombre d'actions de sensibilisation : notes internes, nombre d'heures de sensibilisation.

ET SI JE SOUHAITE PLUS D'INFORMATIONS ?

> Adaptation au changement climatique en Bourgogne et élevage, fiche thématique, septembre 2012, ADEME Bourgogne et Alterre Bourgogne.

> Elevage et changement climatique. Dépasser les idées reçues et reconnaitre la place spécifique de l'élevage paysan, Agronomes et vétérinaires sans frontière.

> Etude Allice réalisée par l'Institut de l'élevage sur l'analyse environnementale des modes de sélection et reproduction dans l'espèce bovine (février 2016).

COMMENT AGIR POUR LA BIODIVERSITÉ ?

La biodiversité s'apprécie comme la diversité des écosystèmes, des espèces et des gènes dans l'espace et dans le temps. Préserver la diversité génétique, c'est proposer une sélection efficace sur les aptitudes fonctionnelles des animaux (fertilité, malformations), dont l'importance en élevage s'accroît sensiblement, une solution à la nécessité d'adaptation aux changements (notamment climatiques) et à la recherche de qualité. Elle permet de limiter l'accroissement de la consanguinité et ainsi la fréquence des anomalies génétiques.

POURQUOI S'EN PRÉOCCUPER ?

> Pour maintenir le bon fonctionnement de son écosystème et ainsi de son entreprise ;

> Pour préserver les espèces rustiques locales ou rares, notamment comme réserve génétique pouvant répondre aux besoins du futur ;

> Pour pérenniser l'élaboration de produits issus d'un savoir-faire spécifique lié aux races rustiques ;

> Pour préserver le patrimoine commun et les productions à haute valeur ajoutée (une race - une production).

Informations essentielles

La filière animale dans son ensemble a un rôle majeur sur le maintien de la biodiversité.

AU NIVEAU GÉNÉTIQUE

La réduction des races utilisées est une menace réelle sur un potentiel génétique animal inestimable, fruit de dix mille années de sélection. Le maintien des races régionales au cœur des territoires est essentiel pour la préservation du patrimoine culturel, l'attractivité d'un territoire mais permet également de proposer des produits à haute valeur ajoutée ou de faire face à des crises imprévisibles.

AU NIVEAU DES ESPÈCES

La valorisation des animaux d'élevage sur les territoires participe à l'implantation d'espèces diversifiées dans les régions.

AU NIVEAU DES HABITATS ET DES ÉCOSYSTÈMES

L'élevage permet de limiter la disparition ou la dégradation des terrains prairiaux, marécageux, zones de montagne, des bosquets et des haies, écosystèmes directement liés au développement de certains insectes et petits animaux. La mise en place de ces milieux sont autant de zones de préservation de la biodiversité qui permettent également le développement d'espèces sauvages et limitent la fermeture des milieux et leur remplacement par des zones de friches puis de forêt.

BIODIVERSITÉ ET DYNAMIQUE TERRITORIALE (VOIR PARTIE ÉCONOMIE & TERRITOIRES) :

L'insémination animale permet la préservation de races, de techniques historiques que la coopérative se doit de maintenir, lui permettant de développer des activités de niche propres à son territoire, à haute valeur ajoutée, relatives à des races spécifiques. Cette biodiversité est le marqueur d'une histoire et d'un territoire, animation de la vie locale, notamment à travers les foires et salons agricoles.

QUELS IMPACTS DE LA PAC ?

Les nouvelles mesures de la Politique Agricole Commune, Mesures Agricoles Environnementales et Climatiques, permettent d'accompagner les exploitations agricoles qui s'engagent dans le maintien ou le développement de pratiques favorables à l'environnement. Les MAEC pour la conservation de la biodiversité génétique comprennent trois volets dont les **MAEC PRM, pour protéger les races menacées de disparition.**

ENVT. 2

QUELLES ACTIONS SUR MA COOPÉRATIVE ?

DIVERSITÉ GÉNÉTIQUE

- Promouvoir et communiquer sur l'élevage de races locales ou rares ;
- Continuer à proposer une diversité génétique des reproducteurs à ses adhérents ;
- Promouvoir, former à des systèmes d'élevage diversifiés.

BIODIVERSITÉ ET ÉCOSYSTÈMES

- Concevoir ses sites à travers le prisme de la biodiversité (corridors écologiques, zones de prairies, de friches, diversité des écosystèmes, hôtels à insectes, diversité des espèces arborées, mise en garde contre les espèces invasives) ;
- Participer à l'observatoire agricole de la biodiversité ;
- Participer à des projets de développement de la biodiversité locale, des continuités écologiques, d'infrastructures agro-écologiques et diversification des cultures ;
- Développer des partenariats avec des associations : le réseau biodiversité pour les abeilles, FNE (France Nature Environnement), LPO (ligue de production des oiseaux) ;
- Soutenir les projets de valorisation de bocage, des espaces d'élevage.

LES ENGAGEMENTS DE LA FILIÈRE

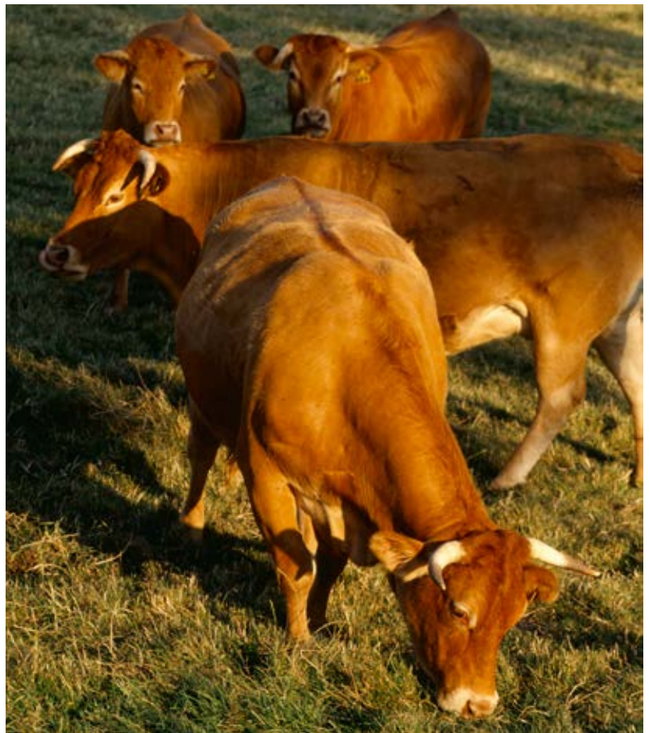
- Implication dans les **Programmes de conservation** des races animales à petits effectifs.
- **Mise en place de cryobanques** (banque de gènes à travers la conservation de semences et d'embryons) : conserver des échantillons représentatifs de la diversité génétique de toutes les races françaises d'animaux domestiques
- Le développement d'un **observatoire de la variabilité génétique** des différentes espèces animales domestiques.
- Développement **d'outils de gestion** de la variabilité génétique (logiciel d'accouplements...).

La France, c'est :

- **46** races bovines
- **58** races ovines
- **15** races caprines
- **16** races porcines

> dont **46 %** en moyenne sont classées comme races menacées d'être perdues pour l'agriculture.

> 6 grandes races bovines représentent **95 %** des inséminations réalisées.



QUELS INDICATEURS À SUIVRE ET À VALORISER ?

- Nombre de génotypages de reproducteurs mâles intra-race ;
- Nombre de taureaux mis en marché élargissant la lignée génétique ;
- Coût cryobanque ;
- Coût de l'axe racial du SUIA ;
- Coût de la pression de sélection génétique renforcée pour races à faible effectif ;
- Nombre d'actions de promotion des espèces dites locales ou rares.

ET SI JE SOUHAITE PLUS D'INFORMATIONS ?

DIVERSITÉ GÉNÉTIQUE

> France Génétique Elevage
> Agriculture et biodiversité, une alliance féconde, recueil des actions des partenaires agricoles et ruraux en faveur de la biodiversité, FNSEA.
> Cryobanque nationale.
> Arrêté du 29 avril 2015 fixant la liste des **races des espèces bovine,** ovine, caprine et porcine reconnues et précisant les ressources zoogénétiques présentant un intérêt pour la conservation du patrimoine génétique du cheptel et l'aménagement du territoire.

BIODIVERSITÉ ET ÉCOSYSTÈMES

> Stratégie nationale pour la biodiversité.
> Fondation pour la recherche sur la biodiversité.
> Associations : LPO, FNE, Biodiversité et humanité, réseau abeille et biodiversité, Noé conservation...

DE QUELLE FAÇON S'ENGAGER SUR UN SYSTÈME DE MANAGEMENT ENVIRONNEMENTAL ?

Le management environnemental (ou écomanagement) désigne les méthodes mises en place par une entreprise afin de prendre en compte, d'évaluer et de réduire son impact sur l'environnement. Adopter une démarche de management environnemental permet de renforcer le pilier environnemental de la RSE à travers un processus d'amélioration continue intégrant les contraintes réglementaires, techniques, économiques et des objectifs concrets à atteindre.

POURQUOI S'EN PRÉOCCUPER ?

> Réaliser des gains et des économies ;

> Réduire son impact sur l'environnement ;

> Obtenir une certification environnementale ;

> Répondre à une demande client ;

> Améliorer l'image de l'entreprise ;

> Valoriser, rendre compte de ses performances environnementales ;

> Travailler en bonne entente avec ses riverains.

Informations essentielles

LES SYSTÈMES DE MANAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

ISO 14001

Référence mondiale applicable à toute organisation, elle a pour objectif de :
• guider les entreprises dans la gestion de l'impact de leurs activités sur l'environnement ;
• démontrer l'efficacité des méthodes mises en place, certifiées suite à une évaluation menée par un organisme agréé.

Elle engage l'entreprise dans une démarche de progrès continu (exigences de moyens) sans imposer de résultats en termes de performances ou de communication de ces résultats.

RÈGLEMENT EMAS

Règlement européen créé pour cadrer des démarches volontaires, il se distingue de l'ISO 14 0001 par une communication des objectifs fixés et la communication des résultats obtenus.

GUIDER SES ADHÉRENTS

La Charte est une démarche pour aider les éleveurs à progresser dans leurs pratiques et à répondre aux attentes de leurs partenaires et des citoyens. L'adhésion se fait sur une base volontaire et individuelle sur six engagements.

Bien qu'il s'agisse d'une certification destinée aux exploitations agricoles, la coopérative peut jouer un grand rôle d'accompagnement de ses adhérents dans cette démarche.

BREEAM IN-USE - PENSER SES BÂTIMENTS DURABLES

BREEAM (« BRE Environmental Assessment Method » ou la méthode d'évaluation des performances environnementales des bâtiments développée par le BRE) est le standard de référence en termes de construction durable. Le plus utilisé dans le monde, il propose une méthode d'évaluation pour décrire les performances environnementales d'un bâtiment.

QUEL RÉFÉRENTIEL CHOISIR ?

Il existe de nombreux autres référentiels et certifications au niveau international, tels que le diagnostic PLANETE, le label bien-être animal Animal Welfare Approved, aux Etats-Unis. Des initiatives régionales ont également vu le jour. **La coopérative choisit les certifications qui lui semblent pertinentes en fonction de sa politique, de ses valeurs, de ses objectifs.**

••• ENVT. 3

QUELLES ACTIONS SUR MA COOPÉRATIVE ?

• Mettre en place un système de management environnemental interne ou certifié par un tiers indépendant ;
• Faire une analyse d'impact de ses activités sur les différentes composantes environnementales et sur l'ensemble de la chaîne de valeur ;
• Réaliser des Analyses de Cycle de Vie ;
• Inscrire des objectifs ou projets environnementaux dans la stratégie de la coopérative ;
• Mettre en place un comité « environnement » au sein de la coopérative ;
• Déployer un politique « achats responsables » avec volet environnement (voir fiche p.77) ;
• Se doter d'un plan de gestion de crise et d'un plan d'urgence en cas de crise (effluents) ;
• Former et sensibiliser ses salariés aux enjeux environnementaux ;
• Sensibiliser, former les adhérents aux enjeux environnementaux ;
• Accompagner les adhérents dans leurs démarches de certification d'exploitation ;
• Intégrer ces indicateurs de performances dans le rapport de gestion annuel à l'Assemblée Générale ;
• Elaborer un plan de communication interne et externe sur les actions de la coopérative pour réduire son empreinte environnementale (sites internet, rapports d'activité, revues...) ;
• Communiquer ces indicateurs aux représentants du personnel et aux salariés.

QUELS INDICATEURS À SUIVRE ET À VALORISER ?

• Liste des systèmes de management environnemental internes ou certifiés par un tiers indépendant ;
• Pourcentage de sites ayant fait une analyse d'impact environnemental de leurs activités (dans toutes les dimensions environnementales) ;
• Nombre d'objectifs ou projets environnementaux inscrits dans les objectifs ou projets prioritaires de l'entreprise ;
• Nombre d'adhérents engagés directement ou via la coopérative dans une démarche de certification environnementale/ nombre total d'adhérents ;
• Nombre de personnes formées aux enjeux environnementaux/ total personnel ;
• Nombre d'heures de formation et de sensibilisation aux enjeux environnementaux.

ET SI JE SOUHAITE PLUS D'INFORMATIONS ?

> La norme ISO 14001

> Règlement EMAS :
• Commission européenne ;
• Ministère du développement durable français.

> Charte des bonnes pratiques d'élevage.

COMMENT PRÉVENIR LES POLLUTIONS ET GÉRER SES DÉCHETS ?

L'entreprise fait évoluer ses pratiques en vue de respecter la réglementation et de prévenir les pollutions sur l'eau, l'air, du sol pour prévenir notamment les crises environnementales et d'image. Elle gère ses déchets et la valorisation de ces derniers.

POURQUOI S'EN PRÉOCCUPER ?

> Réduire l'impact de ses activités sur son environnement ;

> Prévenir les crises sanitaires ;

> Préserver les relations avec les riverains ;

> Prévenir les crises sanitaires, veiller à la santé de ses salariés, des riverains ;

> Se prémunir des risques de pollution des cours d'eau et nappes souterraines sur son territoire ;

> Répondre et prévenir la réglementation ;

> Se prémunir des crises écologiques et travailler en bonne entente avec les associations environnementales.

Informations essentielles

GÉRER SES IMPACTS

Une méthode de gestion de ses impacts propose de :
• Réaliser une analyse environnementale pour identifier les sources potentielles de pollution ;
• Identifier l'ensemble de ses substances dangereuses et optimiser leur utilisation ;
• Rechercher les techniques de traitement les plus efficaces, notamment pour les effluents ;
• Réaliser des analyses régulières pour valider l'efficacité des dispositifs de traitement.

La coopérative accompagne ses adhérents pour le développement de solutions face aux pollutions ou à la gestion des déchets.

MAÎTRISER LES NUISANCES

Les nuisances sonores ou olfactives sont principalement dues aux activités d'élevage à travers le traitement des eaux usées ou le bruit. **Un dialogue régulier avec les riverains permet d'identifier ces nuisances et de mettre en place des actions réparatrices et préventives.**

GÉRER LES DÉCHETS COURANTS

La gestion des déchets peut être considérée dès l'amont, dans le choix des critères environnementaux des cahiers des charges des achats responsables.

La valorisation de ses déchets sur les filières de recyclage permet un gain économique majeur. Il est donc essentiel de suivre les différentes voies de valorisation (quantité, voies des valorisations). Les salariés sont sensibilisés et informés.

GÉRER LES DÉCHETS ANIMAUX

Les effluents et fumiers liés à l'élevage des reproducteurs peuvent être valorisés en méthanisation mais sont également recherchés pour leurs propriétés intéressantes (de par la bonne qualité des aliments des ruminants) par les horticulteurs comme apport de matière organique.

••• ENVT. 4

QUELLES ACTIONS SUR MA COOPÉRATIVE ?

GESTION DES POLLUTIONS ET DES NUISANCES

• Description des mesures de prévention, de réduction ou de réparation des rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement :
• Equipement des bâtiments pour réduire les rejets sur l'environnement (filtres, etc.) ;
• Mise en place de systèmes de récupération des eaux de pluie ou de structure évitant le lessivage des eaux usées ou mise en contact avec des polluants ;
• Gestion des matériaux dangereux de façon à éviter leur rejet dans les sols ;
• Dispositifs de traitement des effluents et déchets organiques (compostage, méthanisation, etc.) ;
• Réaliser une cartographie des risques environnementaux ;
• Mise en place de commissions de voisinage ;
• Etude de mesure de bruits, mise en place de « nez » pour alerte en cas de nuisances ;
• Plan d'épandage : alternance des produits pour les désinfections (protocole).

VALORISATION DES DÉCHETS

• Mettre en place une filière de collecte d'élimination des déchets de soin et informatiques ;
• Identifier l'ensemble de ses substances dangereuses et sélectionner des produits moins polluants pour l'environnement.

La coopérative est responsable de ses pollutions vis-à-vis de son territoire et de la communauté et se doit de réduire ses risques pour veiller à la santé de ses riverains et salariés.

GÉRER ET RÉDUIRE DES DÉCHETS DE SOIN ET D'ORIGINE INFORMATIQUE

Les actions d'insémination produisent un certain nombre de déchets non recyclables (gants, gaines). Allice élabore un guide de gestion des déchets de soin et déchets informatiques générés par les activités de reproduction bovine qui sera disponible courant 2016.

Les déchets électroniques liés aux opérations de la coopérative (monitoring, capteurs de vêlage…) doivent être pris en compte.

QUELS INDICATEURS À SUIVRE ET À VALORISER ?

GESTION DES DÉCHETS

• Pourcentage de déchets collectés ou valorisés en fonction du type de déchets (hors biomasse) ;
• Actions de promotion de la collecte sélective avec le personnel, les adhérents ;
• Gestion des déchets particuliers :
  • Stockage et gestion des déchets dangereux en amont et lors de la collecte
  • Poids de déchets non recyclés par acte (gants, gaine, paillette)
• Taux de matière première recyclée dans la conception des produits.

GESTION DES POLLUTIONS

• Gestion des risques de pollution
  • Liste des substances dangereuses pour l'environnement identifiées
  • Outils et méthodes mis en place pour supprimer ou limiter leur utilisation
  • Description des modalités de stockage des produits dangereux et/ou polluants pour prévenir les pollutions accidentelles.
• Mesures de prévention des risques environnementaux
  • Description des opérations et montants alloués à des mesures de prévention de l'environnement (mise en conformité eau, traitement de l'air…)
• Montant des provisions et garanties financières pour risques en matière d'environnement.

ET SI JE SOUHAITE PLUS D'INFORMATIONS ?

> AIDA - La réglementation de la protection des risques et de la protection de l'environnement, Arrêté du 22/11/93 relatif au Code des bonnes pratiques agricoles – Partie II – 5 : Capacité et mode de construction des ouvrages de stockage des effluents d'élevage.

> Guide professionnel des déchets de soin et déchets informatiques (Allice, en cours).

COMMENT PÉRENNISER MES RESSOURCES ?

Le bon fonctionnement de la coopérative dépend de son environnement et de l'accès à un certain nombre de ressources naturelles. Elle met donc des actions en place pour pérenniser ses ressources en eau, la qualité de ses sols, des matières premières.

POURQUOI S'EN PRÉOCCUPER ?

> Réaliser des économies de consommation, à l'achat, de gestion des déchets ou de dépollution ;

> Prévenir les risques de santé sur ses salariés ;

> Réaliser des économies par la lutte anti-gaspillage

Informations essentielles

Ces différentes actions s'appliquent plus particulièrement aux centres de collecte de sperme.

VEILLER À LA QUALITÉ DE L'EAU CE QUE DIT LA RÉGLEMENTATION

La directive cadre sur l'eau (DCE), adoptée au niveau européen le 23 octobre 2000 et transposée en France par la loi du 21 avril 2014, définit un cadre pour la gestion et la protection des eaux par grand bassin hydrographique. Elle encadre la politique de l'eau à travers les Schémas Directeurs d'Aménagement et de Gestion des Eaux (SDAGE).

RÉDUIRE SA CONSOMMATION D'EAU

La consommation d'eau peut être gérée à travers un suivi des quantités consommées, permettant une meilleure connaissance de ses principaux postes de dépenses et donc la mise en place de plan de réduction des consommations.
Certains procédés (circuits fermés, récupération des eaux de pluies) permettent de réduire ses consommations.

RAISONNER LE CHOIX DE SES MATÉRIAUX

L'utilisation ou la R&D de matériaux issus de ressources renouvelables (plastiques issus de biomasse plutôt que d'énergie fossile) ou biodégradables permet une diminution de l'utilisation de ses ressources. Elle met en place sur sa structure une politique de lutte contre le gaspillage et forme ses salariés à ces enjeux.

OPTIMISER L'UTILISATION DE MATIÈRES PREMIÈRES AGRICOLES

La gestion des ressources se travaille également sur sa chaîne de production. L'origine de ses matières premières agricoles notamment, issues d'exploitation raisonnée respectueuse de l'environnement, des sols, est une voie d'action pour la coopérative. La coopérative lutte également autant que possible contre le gaspillage.

••• ENVT. 5

QUELLES ACTIONS SUR MA COOPÉRATIVE ?

GESTION DES EFFLUENTS

- Favoriser l'installation de méthaniseurs ou des composteurs pour les effluents des taurelleries ;
- Disposer de dispositif d'évaluation des effluents..

ÉCOCONCEPTION

- Proposer un cahier des charges sur le choix des matériaux de ses équipements (éco-conception, emballage biodégradable) ;
- Réaliser des Analyses de Cycles de Vie autour de ses principaux produits.

GESTION DES CONSOMMATIONS D'EAU ET D'AZOTE

- Instaurer des systèmes de comptages séparés pour l'eau, pour l'azote ;
- Disposer d'un indicateur de consommation d'azote (production et MEP de doses) et conduite des actions de réduction ;
- Installer des dispositifs de mesure de la consommation d'eau et d'azote aux différents maillons de la chaîne de production de doses et de la mise en place ;
- Identifier et travailler avec ses principales parties prenantes liées notamment à l'eau.

QUELS INDICATEURS À SUIVRE ET À VALORISER ?

CONSOMMATION D'EAU

- Consommation totale d'eau et taux de réduction des consommations
  - Consommation totale d'eau potable
  - Consommation totale d'eau industrielle
  - Consommation par principaux postes
- Volume d'eau utilisé par dose de semence.

CONSOMMATION D'AZOTE

- Réduction de la consommation d'azote ;
- Nombre de cuves cryogéniques contrôlées en termes de consommation d'azote.

LUTTE CONTRE LE GASPILLAGE

- Nombre de contrôles chez les fournisseurs et sous-traitants (hors adhérents) ;
- Lutte contre le gaspillage et les pertes ;
- Taux de matière première recyclée dans la conception des produits ;
- Nombre d'adhérents formés et sensibilisés/total adhérents.

COMMENT METTRE EN PLACE UN SYSTÈME DE MAÎTRISE DE SES CONSOMMATIONS ÉNERGÉTIQUES ?

Les coopératives, de par leurs activités consommatrices d'énergie mais également sources de coproduits, peuvent jouer un rôle moteur pour la performance énergétique des procédés et la promotion des énergies renouvelables, bénéficiant d'un double gain environnemental mais également économique.

POURQUOI S'EN PRÉOCCUPER ?

> Réduire sa consommation énergétique et les coûts associés ;

> Valoriser ses coproduits ;

> Réduire sa dépendance énergétique aux fluctuations du marché des énergies.

Informations essentielles

RÉALISER L'AUDIT ÉNERGÉTIQUE OBLIGATOIRE

En application de la directive 2012/27/UE du 25 octobre 2012 relative à l'efficacité énergétique, la loi n°2013-619 du 16 juillet 2013 oblige les entreprises de plus de 250 salariés ou 50 millions d'euros de chiffre d'affaires à réaliser, tous les 4 ans, un audit énergétique de leurs activités.

Cet audit doit être considéré comme un levier de performances et non pas comme une contrainte réglementaire, permettant un rapide retour sur investissement.

LA NORME ISO 50001 DE MANAGEMENT DE L'ÉNERGIE

Elle repose sur l'analyse des consommations d'énergie et permet d'identifier les secteurs de consommation significative et les potentiels d'amélioration.

Ce système de management permet de réaliser à court terme des économies d'énergie et de réduire les coûts.

Ce système de management d'appuie sur la méthode de la roue de Deming (Plan, Do, Check, Act) :
- Définition d'objectifs concrets
- Mise en place d'actions d'optimisation
- Vérification des résultats
- Planification de nouvelles actions d'amélioration.

RÉDUIRE SES CONSOMMATIONS DE CARBURANT

La consommation de carburant liée aux déplacements routiers entre les élevages représente le poste principal de dépenses énergétiques pour les coopératives d'IA. L'éco-conduite, l'optimisation des flux de déplacement, l'utilisation de voitures économes sont autant d'actions pouvant réduire ce poste de dépenses (voir fiche changement climatique).

CHOISIR LES ÉNERGIES RENOUVELABLES

Le besoin énergétique limité mais constant des CIA ainsi que la présence de bâtiments de grande surface se prête à l'implantation de panneaux photovoltaïques, de petites éoliennes ou à la valorisation de biomasse avec l'implantation de chaudières de petites puissances.

Les effluents et autres produits animaux issus de l'élevage peuvent tout particulièrement être valorisés en méthanisation. La coopérative tient une place centrale pour la mise en place de tels procédés valorisant ses propres effluents ou ceux de ses adhérents.

••• ENVT. 6

QUELLES ACTIONS SUR MA COOPÉRATIVE ?

CERTIFICATION ET EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE

- Mettre une place une démarche d'efficacité énergétique au sein de la coopérative avec des objectifs chiffrés ;
- Se faire certifier ISO 50001 ;
- Accompagner les adhérents dans leurs démarches de certifications d'exploitation ;
- Installer des bâtiments BBC (Bâtiment Basse Consommation), HQE (Haute Qualité Environnementale) ;
- Former et sensibiliser les employés aux économies d'énergie.

ÉNERGIES RENOUVELABLES

- Mettre en place des énergies renouvelables sur le site de la coopérative ou acheter une partie d'énergie provenant des énergies renouvelables ;
- Réaliser une étude des possibilités de substitution énergétique, notamment en méthanisation ;
- Réaliser une étude de faisabilité pour la mise en place de toitures photovoltaïques sur les taurelleries.

FAITES LE TEST

Avez-vous chiffré vos économies d'énergies possibles ?

PENSER SES BATIMENTS ÉCONOMES EN ÉNERGIE

Le choix du site (aération, humidité) et la conception du bâtiment (isolation, comptage énergétique, LED) sont autant de pratiques permettant de réduire les consommations énergétiques de ses bâtiments.

LE RÉFÉRENTIEL HAUTE QUALITÉ ENVIRONNEMENTALE (HQE)

La démarche HQE vise à améliorer la qualité environnementale des bâtiments neufs et existants, c'est-à-dire à offrir des ouvrages sains et confortables dont les impacts sur l'environnement, évalués sur l'ensemble du cycle de vie (de sa conception à sa fin de vie), sont les plus maitrisés possibles.

BÂTIMENT DE BASSE CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE

Un bâtiment BBC nécessite une consommation énergétique moindre que les habitations standards, à la fois pour le chauffer en hiver que pour le climatiser en été. La norme BBC permet de bénéficier d'avantages fiscaux et financiers.

QUELS INDICATEURS À SUIVRE ET À VALORISER ?

CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE

- Consommation totale d'énergie par type de combustible ;
- Taux d'amélioration de l'efficacité énergétique par rapport à l'année précédente ;
- Le ratio de consommation d'énergie :
  - par surface de bâtiment : rapporte au m^2 l'énergie consommée annuellement
  - par unité produite : rapportée à la production, au volume de production.

CERTIFICATIONS

- Nombre de bâtiments HQE ou surfaces labellisées HQE (surface HQE/surface totale).

ÉNERGIES RENOUVELABLES

- Quote-part de l'énergie utilisée provenant d'énergies renouvelables.

ET SI JE SOUHAITE PLUS D'INFORMATIONS ?

> Loi n°2013-619 du 16 juillet 2013 - Article 40 portant sur la performance énergétique des entreprises, section 1, audits énergétiques et systèmes de management de l'énergie.

> ISO 50001.

> Les normes NF EN 16247 pour l'audit énergétique dans le bâtiment, l'industrie et le transport.

> Guide du bâtiment d'élevage à énergie positive (BEBC+), Solutions pour réduire sa consommation d'énergie et produire des énergies renouvelables dans les bâtiments de ruminants.

> HQE association.

> ADEME, Fiche technique Méthanisation, février 2014.

> Aides à l'installation aux énergies renouvelables : le Fond Chaleur de l'ADEME.

LES PRATIQUES DE LA FILIÈRE

INSÉMINATION ANIMALE ET RSE, LES DOCUMENTS ESSENTIELS

Le secteur de l'insémination et de la sélection bovine : un secteur qui s'engage comme acteur de solutions pour des pratiques durables et la qualité de vie au travail dans le cadre d'une stratégie RSE.

Les actions collectives portées par Allice pour le compte de son réseau :

Actions menées à terme

ÉLEVAGE ET SOCIÉTÉ

• Recenser et partager les actions en faveur de la biodiversité (FNSEA, Allice, Races de France, Idèle) : faire valoir les bonnes pratiques de nos entreprises vis-à-vis du monde agricole, des pouvoirs publics et de la société civile (2014).

• Réaliser un recueil des actions en matière de protection et de bien-être animal dans la filière reproduction/sélection animale (2014).

• Mesurer l'empreinte carbone d'un acte IA et une dose de semence (2015 - Services Coop de France).

• Procéder à une analyse environnementale des modes de sélection/diffusion en élevage bovin laitier et allaitant (apprécier le levier en termes de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES), eau et ammoniaque (2016 - Idèle).

SANTÉ ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

• Réduire la pénibilité et les risques psychosociaux (2012 - Septembre Consulting et DOH consultants).

• Favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (2012 - DOH consultants).

• Elaborer et déployer une formation à la prévention des RPS dans les CIA (2014 - ANFEIA avec le cabinet « Ressources et pédagogies »).

• Analyser et prévenir des facteurs des risques psychosociaux et des TMS pour les laborantins et les répartiteurs (2015 - DOH Consultants).

Actions en cours de réalisation

ÉLEVAGE ET SOCIÉTÉ

• Guide d'élimination des déchets de soins des activités de reproduction et de sélection animales.

• Guide de la mobilité durable.

• Etude sur l'alternative des véhicules hybrides ou électriques aux flottes de véhicules diesel des TI.

• Mesurer l'empreinte économique et sociale des CIA sur leur territoire (Utopies).

• Guide de gestion de crise en CIA.

SANTÉ ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

• Référentiel pénibilité/conditions de travail (2016).

• Livret d'accueil sécurité pour les TI et taurelliers.

• Mise au point d'une cuve d'appoint (sèche ou non) en semence bovine congelée (2016 - Crydiffusion).

• Convention Nationale d'objectifs de prévention de la santé avec la CCMSA.

EMPLOI, COMPÉTENCES, FORMATION ET PROSPECTIVE

• Etude prospective sur les enjeux de la féminisation du métier de technicien d'inséminateur (« la révolution silencieuse »).

• Etude prospective sur les métiers et les compétences dans les entreprises de la branche (2016 – Co et Sens).

RECENSEMENT DES PARTIES PRENANTES DE LA FILIÈRE

PARTIES PRENANTES INTERNES

SOCIAL		ÉCONOMIQUE	
Gestion de l'entreprise	La direction et les cadres dirigeants	**Orientation stratégique**	Adhérents / clients
Fiches de poste	Les salariés	**Adhésion, ressources création**	Administrateurs
Etude, analyse	Les stagiaires	**Economique**	DAF Partenaires privilégiés Valogène
Négociation	IRP, les syndicats, le CE, DP		
Economique et social (respect des règles sociales)	DRH		
Couverture sociale	Mutuel santé de groupe		

PARTIES PRENANTES EXTERNES

ÉCONOMIQUE		FOURNISSEURS STRATÉGIQUES	
Contrôle	CAC	**Gants, gaines, cuves**	Fournisseur de produits consommables Collecte et Labo (IMV...)
Technique	France génétique élevage (FGE) interprofession amélioration génétique	**Fournisseurs stratégiques**	Fournisseur de produits consommables Collecte et Labo Laboratoire Entreprise de sélection et entreprise de mise en place
Economique	Partenaire SMQ Banques Réviseur	**Fournisseur azote liquide**	Fournisseur azote liquide
Garanties	Assurances	**Fournisseurs énergie**	Fournisseurs d'équipement informatique
Accompagnement de dossier économique	GIE	**Fournisseurs énergie (fonctionnement de l'entreprise)**	Fournisseurs « institutionnels » (EDF, Eau...)
Collecte	Service des impôts (État)		
JURIDIQUE		**FOURNISSEURS NON STRATÉGIQUES**	
Conseils, défenses...	Avocats	**Fonctionnement de l'entreprise**	Fournisseurs de carburants (Total, Elf, Esso, GMS) Fournisseurs de petits matériels (matériel de bureau, imprimantes...) Fournisseurs communication (Orange, Free, SFR)
Actes...	Notaires	**Fournisseurs non stratégiques**	Fournisseurs doses extérieurs
Locations...	Agences immobilières	**Création génétique**	Eleveurs partenaires
Justice	Tribunal (TGI, Commerce et Prudhomme)	**Compléments rations**	Fournisseurs produits alimentaires
Juridique	Allice (service juridique) Experts Gendarmerie		
SOCIAL			
Recrutement, Formation, Forum	Enseignement (lycées agricoles, école sup...)		
Formation CAFTI et autres	ANFEIA (école d'IA) CEZ (centre évaluation pour obtention CAFTI)		
Formation	OPCALIM (Opca)		
Couverture sociale	MSA AGRICA		
Négociation	Centrales syndicales (CFDT, SNI-CGC, UNSA2A, FO, CFTC, CGT...)		
Loisirs...	Œuvre sociale (CE)		
Prévention	Site internet de prévention (Anact, INRS)		

SOMMAIRE

PARTIES PRENANTES EXTERNES

ENVIRONNEMENT	
Accompagnement démarche qualité	Partenaire RSE (Coop de France)
Réduction de l'impact sur les vies de quartiers (bruits, odeurs...)	Association de riverains (voisins proches des sites)
Environnement	Syndicats de l'eau Autres coop départementale... (T.D.S, Lur Berri...) Think Tank Association de protection des animaux
Bilan par site	Syndicats chargés des ordures ménagères
Déplacements, repas d'affaires	Hébergement / restauration (Hôtels, restaurants, cantine....)
Veille , alerte	Les associations de consommateurs
Recyclage	Centrale de récupération des produits usagers

ORGANISMES & PARTENAIRES DE LA FILIÈRE	
Innovation	Pôle de recherche (Inra, Institut de l'élevage, autres instituts)
Fédéral, R&D	Allice (ex. UNCEIA)
Echange de données & services	ECEL et GDS
Racial	OS
Enregistrements	Idèle
Enregistrement, publication, SNIG)	FGE, Interprofession amélioration bovine
Analyses...	LNCR et laboratoires agréés
Enregistrement des données	Arsoe
Formation	OPCALIM ANFEIA
AG, commission, foire, réunion d'infos	Association d'éleveur
Création	Entreprises de sélection
Technique & transfert d'activité	IFCE / France Haras
Mise en marché des produits	Groupements de producteurs
Organismes & partenaires de la filière	Valogène Coopératives et entreprises laitières Entreprises viande Coopérative d'approvisionnement Constructeur de machine à traire et de robot Organismes & partenaires de la filière (monitoring) Fournisseurs de fournitures de solution informatique

SANITAIRE	
Aide sanitaire, informations sur les risques liés à nos activités	GDSB
PSE	CRPV
Valeur ajoutée externe	Laboratoire d'analyse & de contrôle (Labogena...)
Synchro...	Laboratoire de fourniture de produits médicamenteux (Ceva...)
Valeur ajoutée externe	Vétérinaires
Informations TK & sanitaires	GTV
Sanitaire	Syndicat de chasse Syndicats vétérinaires
Contrôle / conseil	DDCSPP
Hygiène	Service de dératisation

SÉCURITÉ	
Contrôle conformité	Organisme de sécurité (Apave, Socotec...)
Contrôle extincteur	Organisme de sécurité (Sicli...)
Animation sur la prévention des risques	Site internet de prévention (Anact, INRS)

POUVOIRS PUBLICS	
Pouvoirs publics	Prestataire pour l'emploi (Pôle Emploi) MAAF / Agrimer
Relation avec l'international	Ambassades
Technique & échange de données	Chambre d'agriculture
Respect des règles sanitaires	DDCSPP (la DIRECCTE)
Soutien, aide	Conseil général (conseillers généraux) Conseil régional (conseillers régionaux)
Soutien, aide, AG section	Mairie (maire, conseillers...)
Valeur ajoutée externe	Artisans locaux (électricien, couvreur, plombier...) Sous-traitants indirects (Dell, Asus, Toshiba, Alcatel Lucent...) Le courrier (La Poste, les coursiers...)

CONCURRENTS	
Les concurrents	Génétique (Bovec, Semex...) IA (Emergents / Egia....) Autres

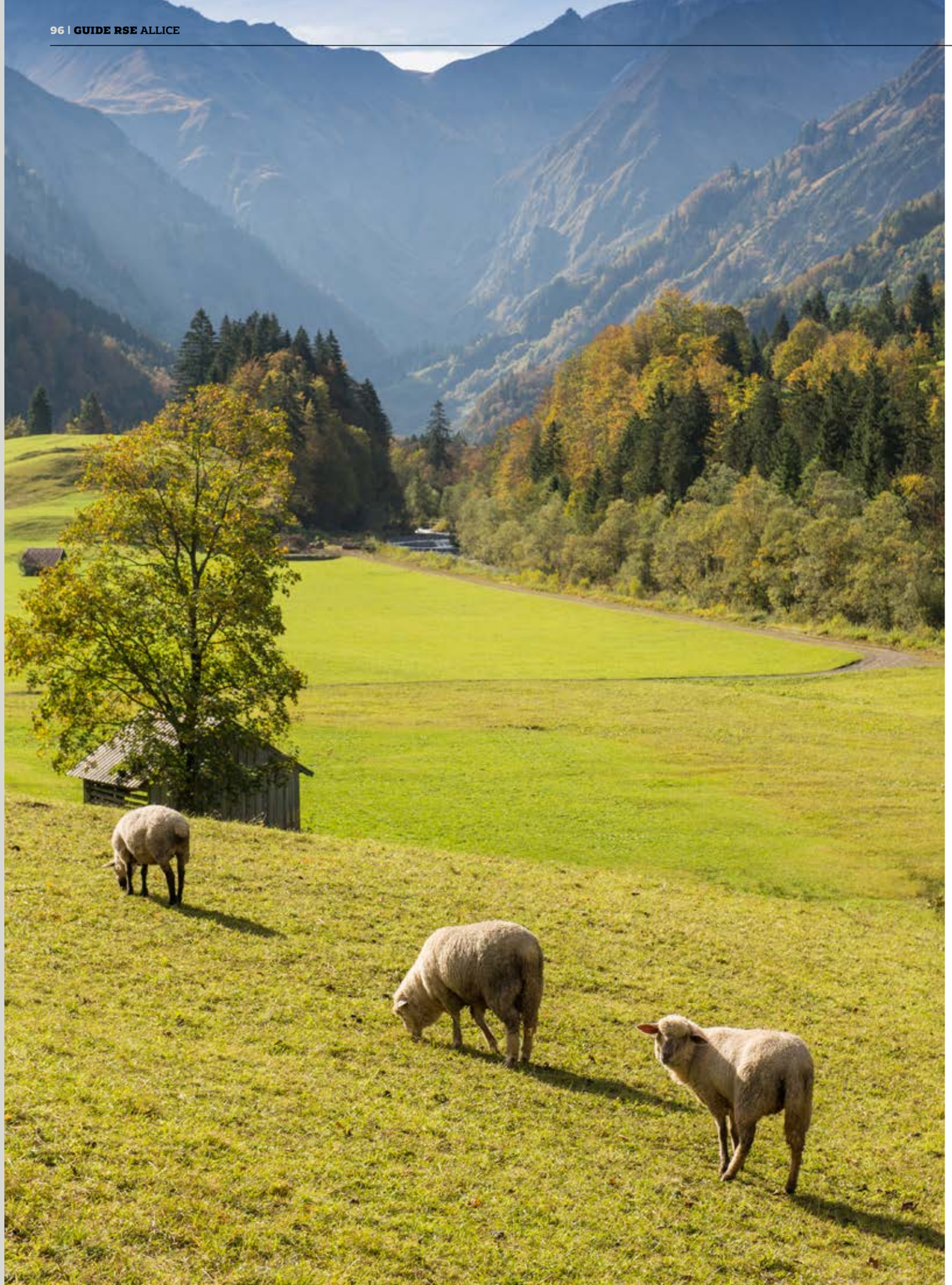
PARTIES PRENANTES EXTERNES

LES FÉDÉRATIONS & LES SYNDICATS AGRICOLES	
Les fédérations & les syndicats agricoles	Fédération départementale des coopératives Fédération régionale des coopératives FDSEA, CR... Syndicats de race
Sociale & de sauvegarde	Conservatoire des races à faible effectif

MÉDIAS	
Presse écrite locale (information / communication / annonces)	Presse agricole locale Diverses revues
Presse écrite locale (information)	Quotidien
Presse écrite nationale (annonce d'innovation, présence dans les salons)	PLM
Presse écrite nationale	Réussir Bovin viande, lait France agricole
Presse écrite nationale (info, lien professionnel)	BTIA
Presse internationale	Numérique professionnel Réseaux sociaux NTIC

LES ONG	
ONG	Travaillant sur le développement durable (Bleu Blanc Cœur)

AUTRES	
Valeur ajoutée externe	Sous-traitants directs (AEI pour l'informatique...)
Export, import de fournitures	Transports (France Express...)
Prestations de service	CUMA
Autres	Locataires
Transfert externe d'entreprise	Mécénats



GLOSSAIRE

• **Centre de collecte de sperme :** établissement dans lequel est produit, et le cas échéant mis en place, du sperme destiné à l'insémination animale.

• **Centre de stockage de semence :** établissement dans lequel est stockée, et le cas échéant mise en place, de la semence destinée à l'insémination animale.

• **CIA :** coopératives d'insémination animale.

• **CSP :** catégorie socio-professionnelle.

• **Dépôt de semence :** stock, fixe ou mobile, de doses de semence congelée détenues en vue de leur mise en place soit par un technicien d'insémination, soit par un éleveur pratiquant l'insémination au sein de son troupeau.

• **Dose :** unité physique de semence (paillette).

• **Eleveur :** toute personne détenant à titre professionnel des animaux des espèces bovine, ovine, caprine ou porcine.

• **Entreprise de mise en place de semence (EMP) :** toute entité juridique exerçant une activité de service de mise en place de semence.

• **Entreprise de sélection (ES) :** Entreprises de sélection réalisant, pour une ou plusieurs races, populations animales sélectionnées ou types génétiques hybrides, toutes les opérations suivantes :
- choix ou procréation de reproducteurs candidats à l'évaluation ;
- organisation de l'évaluation génétique des reproducteurs candidats à l'évaluation, par la mise en œuvre de tout dispositif approprié, conformément aux protocoles définis pour cet objet ;
- sélection, parmi les reproducteurs candidats évalués de façon officielle pour les ruminants, de ceux qui seront multipliés ou diffusés ;
- mise sur le marché et, le cas échéant, diffusion des semences ou des reproducteurs sélectionnés, accompagnés des résultats de leur évaluation » (art 2 - arrêté du 23 janvier 2014 relatif aux organismes de sélection des animaux d'élevage des espèces bovine, ovine, caprine et porcine (JORF n°0025 du 30 janvier 2014).

• **IAT :** Insémination artificielle totale.

• **Insémination au sein du troupeau :** pratique de la mise en place de semence par un éleveur, ou son préposé, sur les femelles qu'il détient dans son cheptel.

• **IRP :** Instances représentatives du personnel.

• **Monte artificielle :** toute opération tendant à assurer la reproduction par des moyens différents de l'accouplement des animaux reproducteurs.

• **Monte naturelle :** accouplement des animaux reproducteurs.

• **Monte privée :** toute opération de reproduction naturelle ou artificielle ne répondant pas à la définition de la monte publique.

• **Monte publique artificielle :** toute opération de monte artificielle nécessitant le transport de matériel génétique en dehors de son lieu de production.

• **Monte publique naturelle :** toute opération de monte naturelle nécessitant le transport d'un des reproducteurs en dehors de l'exploitation où il est détenu.

• **Opérateur d'insémination :** toute entreprise de mise en place (EMP) ou éleveur pratiquant l'insémination au sein du troupeau.

• **Partie prenante :** représente un individu ou groupe pouvant affecter ou être affecté, directement ou indirectement, dans le court terme comme dans le long terme, par les stratégies, les actions, les messages et leurs conséquences que l'entreprise met en œuvre pour atteindre ses objectifs. Elle peut impacter positivement ou négativement le fonctionnement de l'entreprise (clients, fournisseurs, associés coopérateurs, médias, syndicats, ONG, etc.).

Font partie de la sphère d'influence directe les parties prenantes sur lesquelles l'entreprise a la capacité d'agir directement sur les orientations et les pratiques, au travers de relations contractuelles fortes, de prises de participation ou d'implication de représentants de l'entreprise dans les organes de décisions.

• **Redevabilité :** la coopérative doit être en mesure de rendre compte de ses impacts sociaux, économiques et environnementaux.

• **Semence :** sperme dilué.

• **Sperme :** sperme issu d'un taureau.

• **Sphère d'influence :** portée / ampleur des relations politiques, contractuelles, économiques ou autres à travers lesquelles une organisation a la capacité d'influer sur les décisions ou les activités de personnes ou d'autres organisations.

• **Station d'élevage :** établissement dans lequel sont entretenus des animaux reproducteurs mâles candidats à la monte publique artificielle.

• **Station de donneuses :** établissement dans lequel sont entretenues des femelles à haut potentiel génétique aux fins de production d'embryons.

• **Station de quarantaine :** établissement dans lequel sont isolés des reproducteurs mâles bovins destinés à produire du sperme au sein d'un centre de collecte agréé et des bovins boute-en-train.

• **Taurellerie :** installation, située dans un centre de collecte de sperme agréé, dans laquelle sont entretenus des reproducteurs mâles bovins, aux fins de collecte de sperme en vue de l'insémination artificielle, et des animaux boute-en-train.

• **Technicien d'insémination :** personne physique réalisant l'acte de mise en place de semence en monte publique artificielle, placée sous la responsabilité directe d'une entreprise de mise en place de semence.

• **Directeur de la publication :**
Xavier DAVID, directeur.

• **Chef de projet :**
Stéphane DEVILLERS,
responsable du Service Juridique
et de l'action développement durable
et santé au travail, Allice.

• **Rédaction :**
Camille POUTRIN,
consultante RSE, Services Coop de France.

• **Membres du Comité de Pilotage RSE :**
Anthony BRIAND, Evolution
Dominique FIATTE, Géniatest
Claude LALANDE, Sorélis.

• **Ressources internes Allice :**
Julie GATIEN,
Corine LELONG,
Cécile QUETGLAS.

• **Ressources internes Services Coop de France :**
Sébastien RICHOMME, Services Coop de France
Bruno JEAN-NOEL, Services Coop de France.

• **Création et réalisation :**
Précontact (02.99.26.43.65).

• **Crédits photos :**
Thinkstock,
Fotolia,
Sébastien Champion,
Allice.

Editeur Allice© avril 2016
Il est interdit de reproduire intégralement ou partiellement sur quelque support que ce soit le présent ouvrage
(articles L122.4 et L122.5 du code de la propriété intellectuelle),
sans l'autorisation de Allice© (149, rue de Bercy, 75595 Paris Cedex 12).

Allice

ÉLEVAGE | INNOVATION | SERVICE

RÉALISÉ AVEC :

La contribution financière du compte d'affectation spéciale « Développement agricole rural » et l'appui de « Services Coop de France »

Allice
Maison nationale des éleveurs
149, rue de Bercy
75595 Paris cedex 12
Tél. : 01 40 04 53 90 - Fax : 01 40 04 53 79

www.allice.fr

contact@allice.fr

la coopération agricole
produisons l'avenir