

# Rapport du Groupe Grimaud à Global Compact – Pacte mondial des Nations Unies :

*Mise à jour septembre 2011 -*

## - Sommaire -

- L'engagement du Président du Groupe Grimaud p. 2
- Le développement des principes Global Compact au sein du Groupe Grimaud p. 3
  - 1. Après des équipes internes p. 4
  - 2. Dans l'amélioration continue p. 10
  - 3. Dans le développement de la politique Qualité – Sécurité – Environnement p. 11
- Résumé des actions clés faisant progresser en 2010-2011  
Le Groupe Grimaud dans son engagement Global Compact p. 14

# L'engagement du Président à soutenir Global Compact :

Le Groupe Grimaud est une entreprise citoyenne du monde, avec ses implantations industrielles et de recherche localisées dans 9 pays, commercialisant produits et services vers une centaine.

Notre histoire d'entreprise est une aventure humaine mettant l'Homme au centre de nos préoccupations, dans une relation Gagnant-Gagnant où l'épanouissement des individus permet le développement de l'entreprise.

Alors bien sûr, même si nous ne sommes pas dans un monde parfait, que l'environnement économique en crise est difficile, exigeant, agressif parfois, nous ne doutons pas que l'entreprise reste un formidable moyen de développement, au sens le plus large du terme.

Notre engagement au Global Compact s'inscrit dans une logique d'amélioration permanente, de développement durable de notre projet industriel, de prise en compte de valeurs fondamentales auxquelles nous croyons et pour lesquelles je m'engage personnellement, tant dans l'entreprise qu'auprès de nos partenaires.

Mon équipe et moi-même vous invitons donc à découvrir, au fil de ces quelques pages, le Groupe Grimaud et ses fondamentaux.

Très bonne lecture.

Frédéric Grimaud

*Août 2011.*

A decorative graphic on the left side of the slide, featuring a large, stylized sun with wavy rays in shades of light blue and white. Several white birds are depicted in flight, scattered across the sun's rays.

# **Le développement des principes Global Compact au sein du Groupe Grimaud**

# 1. Auprès des équipes internes :

*Parce que « seul un champion n'est rien », nous attachons une attention toute particulière au management des Ressources Humaines de notre Groupe.*

- **Recrutement :**

- A tous les niveaux du Groupe le recrutement des équipiers s'effectue par le responsable direct. Autrement dit, le service de ressources humaines apporte un support technique, particulièrement sur les aspects réglementaires, mais ne se substitue pas aux responsables pour le choix de leurs collaborateurs. Au-delà des compétences techniques minimum requises, l'enjeu est la constitution d'équipes homogènes partageant un système de valeurs harmonieux. En 2010 le Groupe s'est enrichi de près de 172 nouveaux équipiers.
- Bien entendu il est hors de question d'employer des enfants et/ou adolescents en dessous de l'âge minimum légal autorisé ni de faire travailler de façon systématique les équipes au-delà du temps légal).
- Compte tenu de son organisation internationale, le Groupe emploie des salariés de nombreux pays. Néanmoins, à la tête de chaque filiale a été choisi un manager local afin de parfaitement intégrer les subtilités culturelles essentielles au bon fonctionnement des équipes et de l'organisation.
- Au sein du Groupe, la parité Femme / Homme est presque de 50/50 et l'accent est mis sur la féminisation des postes, tant du point de vue ergonomique que de l'adaptation des horaires. Sans aucun doute, cette mixité favorisée apporte créativité et équilibre à l'entreprise.
- Enfin, chaque fois que nous le pouvons, nous privilégions la promotion interne aux recrutements externes. Il s'agit d'un formidable générateur de motivation. En 2010 ce sont encore une vingtaine de collaborateurs qui ont pu ainsi développer leurs responsabilités au sein du Groupe.

## ... 1.auprès des équipes internes :

- Formation :

*Il s'agit d'un enjeu majeur tant de performance de l'entreprise que d'épanouissement des individus ; les 2 critères étant intimement liés.*

- Chaque année le Groupe investit plus de 2 fois l'obligation légale en budget formation.
- Axées initialement sur des objectifs techniques liés aux métiers (sessions en 2010), de nombreuses sessions de développement personnel sont aussi organisées :

Intitulé du stage	Nombre de stagiaire	Nombre d'heures
CIF et formations préalables / Bilan de compétences	11	1 308
Etre positif, une dynamique de réussite	88	616
Eco Conduite	30	210
Informatique	90	1 249
Langues (Français, Anglais, Allemand, Espagnol, Italien, Japonais, Arabe)	71	1 074
Formations métiers industrie pharmaceutique	46	1 906
Formations métiers accoupage et sélection	73	2 561
Formations métiers administratifs	31	517
FCO	15	525
Entretien annuel d'activité	22	154
Management	69	1 264
Electricité / Gaz / Cuivre	92	1 019
Engins de chantier / Conduite de machine	59	552
Qualité / Hygiène / Sécurité	208	916
Gestion des temps	3	105
Gestion de projets	1	74
<b>TOTAL</b>	<b>909</b>	<b>14 049</b>

- Chacune des formations est bien entendu intégrée dans un plan global et fait l'objet d'une évaluation spécifique.

## ... 1. **Auprès des équipes internes :**

### • **Délégation :**

*Il s'agit d'une vraie valeur de l'entreprise soutenant l'engagement de chacun à faire comme si c'était pour lui-même.*

- La délégation commence au niveau de la réflexion stratégique du Groupe. Chaque trimestre se réunit le Comité d'Orientation Stratégique (COS) constitué des managers des entreprises et des principaux responsables des services transversaux. C'est à ce niveau qu'est formulé et partagé le projet à 5 ans.
- Chaque manager décline ensuite, de manière autonome, avec sa propre équipe, le projet du Groupe à 5 ans en priorités annuelles pour l'entreprise dont il a la charge au sein de son Comité de Pilotage (CP).
- Des outils de pilotages simples et pratiques sont en permanence développés au sein du Groupe permettant d'assurer un management efficient tant collectif qu'individuel. Il s'agit concrètement :
  - de formats électroniques d'invitation et suivi de réunion permettant d'implémenter avec précision le suivi de toutes les décisions sans qu'aucune ne puissent être « oubliée » ou négligée,
  - de rencontres intercalaires en face à face entre les managers et leurs responsables fonctionnels systématiquement entre 2 CP,
  - de 5 tableaux de bord systématiques : commercial, production, qualité, ressources humaines et économique,
  - d'entretiens annuels d'évaluation avec tous les équipiers.
- Le droit à l'erreur est l'une des valeurs promues au sein du Groupe pour stimuler et surtout permettre initiatives et innovations.
- La stimulation de la force de proposition est un enjeu que nous soutenons par des moyens formels et du temps mis à disposition des salariés sur le temps de travail. Il s'agit notamment :
  - de Groupe de Proposition Economique (GPE), Groupe de travail transversaux à durée de vie limitée, disposant d'une méthode précise, dont la vocation est de proposer des améliorations génératrices de performances. En 2010 ce sont 5 GPE qui ont travaillé sur des sujets aussi divers que l'ergonomie, la gestion des produits de désinfection, l'optimisation logistique...
  - des « Fiches de Proposition de Progrès » sont aussi à disposition de l'ensemble des employés. Elles font l'objet de réponses systématiques de la direction générale.

## ... 1. **Auprès des équipes internes :**

### • Information :

*La transparence de l'information permet d'initier et d'entretenir l'adhésion au projet du Groupe à long terme.*

- Chaque année une convention est organisée où est présente une grande partie de l'effectif du Groupe. En 2010 plus de 500 collaborateurs du monde entier ont participé à cette convention. C'est un moment privilégié de présentation des résultats de l'année écoulée et de remise en perspective du projet d'entreprise. Au terme de cette convention un mini livret est remis personnellement à l'ensemble des équipiers du Groupe, reprenant l'essentiel du projet à 5 ans mis à jour.
- Chaque trimestre est organisé un « rendez-vous du trimestre » sur les principaux sites du Groupe. Il s'agit d'un point « informel », debout, assuré par le DG de l'entreprise ainsi que si possible le Président du Groupe, généralement suivi d'une collation. Chacun peut ainsi ensuite échanger librement sans barrière hiérarchique. En 2010, une 20aine de Rendez-Vous du Trimestre se sont tenue sur les différents sites.
- Une « Newsletter » est éditée semestriellement et diffusée auprès de l'ensemble des employés.
- Nous avons également mis en œuvre « Tigrou », système de télé-information Groupe relayant en direct (sur écrans) sur les principaux sites de productions les informations importantes relatives à la vie de nos entreprises ainsi que quelques tableaux de bord de suivi tels que les accidents du travail, le taux de satisfaction des clients et impression papier.
- L'adhésion du Groupe au Global compact a été largement relayé dans les entreprises, tant au travers de la Newsletter que par voie d'affichage.
- La politique de la porte ouverte est aussi largement développée au sein du Groupe. Concrètement, afin de décroisonner les bureaux tout en préservant un minimum d'intimité, les portes ont été ajourées et de larges fenêtres assurent la transparence des locaux tout en respectant des espaces de travail « privatifs ».
- Les relations sociales passent également par l'échange et le dialogue permanent avec les instances représentatives des salariés : délégués du personnel, comités d'entreprise, syndicats et Comités d'Hygiène Sécurité et Conditions et Travail. C'est en relation avec les représentants du personnel et syndicats que se font notamment les négociations salariales annuelles. Dans ces instances les votes sont systématiquement réalisés à bulletins secrets.
- En 2011 a été renouvelé le « baromètre de satisfaction interne (social) ». Il s'agit d'une enquête biannuelle faite anonymement auprès de l'ensemble des employés pour évaluer leur perception de l'entreprise et de son management. Initiée en 2009, le premier baromètre exploité en 2010 avait eu un taux de réponse spontanée de plus de 50%. 2 axes de progrès ont été particulièrement travaillé en 2010 : formation du management intermédiaire et meilleure communication des opportunités de promotion interne.

## ... 1. **Après des équipes internes :**

- **Valorisation des succès :**

*10 bravos pour un reproche !*

- Succès et surtout valorisation sont le carburant de la motivation : au sein du Groupe pas un jour ne doit se passer sans qu'un manager n'ait à féliciter ou remercier ses équipiers pour la qualité de leur travail et leur contribution au projet. C'est une question essentielle de comportement que de porter attention au succès et créer une dynamique de confiance et de motivation. Cette attitude positive est aussi le garant de la crédibilité du manager lorsqu'il doit recadrer les éventuelles dérives ou erreurs.

## ... 1.auprès des équipes internes :

- **Partage de la réussite :**

*Avant les actionnaires notre Groupe distribue aux salariés plus du quart du résultat courant avant impôt !*

Divers systèmes de gratification financière sont utilisés :

- Prime d'objectifs à la performance au plus près de l'opérationnel,
- Intéressement et Participation, principalement sur une base égalitaire et non pas proportionnelle aux salaires. En 2011, sur la base des résultats 2010, c'est un montant de 1 613 196€ d'intéressement et participation qui a été versé.
- Plan d'épargne Groupe abondé par l'entreprise. En 2011, sur la base des résultats 2010, le Groupe abondera l'épargne salariale à 300% plafonné à 300 €.
- Primes de bilan proportionnel au résultat courant avant impôt de l'entreprise dont ils ont la charge pour les dirigeants,
- Stock Options Groupe pour les membres du Comité d'Orientation Stratégique.

## 2. Dans l'amélioration continue :

*« Les records d'aujourd'hui doivent être les standards de demain ! »*

- **Rationaliser et standardiser les meilleures pratiques :**
  - Observant nos meilleures pratiques, il s'agit tout simplement de remettre régulièrement à plat nos façons de travailler en les faisant évoluer positivement contre la force de l'habitude.
- **Produire au moindre coût :**
  - Si nous n'avons qu'un pouvoir limité sur nos prix de ventes dépendant principalement des conditions de marché, nous avons la maîtrise de nos prix de revient. Charge donc à nous de faire ce qu'il faut pour creuser le plus grand écart possible entre ces 2 variables essentielles à notre efficacité économique.
  - Nous disposons donc de tableaux bord de synthétiques permettant de suivre en continu nos performances de production. C'est tableaux de bords, tout comme d'ailleurs les tableaux de bord qualité sont en permanence affichés sur les sites de production, partagés avec les employés bien sûr, mais aussi avec les nombreux visiteurs.

### 3. Dans le développement de la politique qualité, sécurité, environnement :

*Un engagement de moyens mis en œuvre avec détermination et rigueur !*

- **Veiller à la sécurité des salariés**

- Dans tous les sites de production, via « Tigrou » (info électronique décentralisée sur sites), ou sous forme papier, est diffusé le tableau de bord de suivi des accidents du travail avec un challenge sur la plus grande période sans incident. Il s'agit pour nous d'un enjeu majeur à prendre en compte par l'ensemble des salariés.
- Dans toutes les entreprises, animés par le Directeur Général, fonctionne aussi un Comité d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail.

- **Assurer la sécurité de nos produits et services**

- Le Groupe dispose de laboratoires d'analyses au standard « COFRAC ». Ce sont chaque année plus de 70 000 analyses de contrôles qui permettent d'assurer la sécurité sanitaire des produits. Cette garantie de moyens est totalement transparente vis-à-vis des clients qui, en cas de risque sanitaire, sont informés préventivement et peuvent donc refuser le lot en question.
- Au sein de nos activités biotech, le développement des vaccins est réalisé dans des installations au standard mondial « GMP ».
- Tous ces moyens techniques pilotés selon des procédures normalisées sont le meilleur gage de sécurité pour nos clients. Dès 1995, le Groupe Grimaud a été certifié ISO 9001 sur 16 sites industriels.
- Le Groupe produit aussi ses propres auto-vaccins, solution biologique de lutte contre les pathologies bactériennes. Ainsi, l'utilisation d'antibiotiques à titre préventif est proscrite, uniquement réservés aux traitements thérapeutiques en cas de contamination malgré les vaccinations. Cette approche permet de limiter considérablement les antibiorésistances.
- Dans le cadre de cette approche préventive s'appuyant sur la biologie plus que sur la chimie, le Groupe développe aussi des nouvelles approches de l'hygiène basée sur des biofilms dont le concept est développé page suivante.

## ... 3. Dans le cadre de la politique qualité, sécurité, environnement :

### • Réduire l'empreinte environnementale de nos activités

- Le principal impact environnemental de notre Groupe se situe au niveau des fumiers et lisiers d'élevage ainsi que des déchets de couvoirs. Depuis 3ans nous avons fortement investi dans le traitement naturel, biologique, de ces co-produits. Ainsi 2 stations de co-compostage ont été mises au point. L'une d'entre elle qui a reçu sont agrément officiel en 2010 utilise un procédé original avec bactéries facilitatrices et accélératrices du processus. Au final le compost obtenu est valorisé comme amendement agricole.
- Après un investissement pilote en 2008, en 2009 le Groupe Grimaud avait lancé une étude de développement de production d'électricité photovoltaïque pour de grandes surfaces de toitures industrielles. Malheureusement le changement de cadre réglementaire français n'a pas permis en 2010 le développement prévu qui reste à l'étude.
- Depuis 4 ans nous travaillons également fortement sur la réduction d'utilisation de produits chimiques de désinfection au bénéfice de procédés biologiques. Des solutions originales de type bio-films (application après lavage de bactéries « positives » colonisant l'environnement et faisant barrière aux pathogènes) toujours en cours d'évaluation restent prometteuses. Nous pensons pouvoir en développer l'utilisation de manière plus systématique dans un proche avenir.
- La nouvelle station de traitement des eaux usées suivant un procédé de filtration naturelle par des végétaux construite en 2009 a été validée en 2010.
- En 2010, initiative originale du Groupe Grimaud la formalisation et développement interne du concept NATURAL PROJECT® s'est concrétisée :
  - «La mission du NATURAL PROJECT® est la promotion et le développement des meilleures pratiques permettant de concilier :
    - croissance compétitive des volumes de production nécessaires aux filières de production de protéines animales pour nourrir l'humanité,
    - et mise en oeuvre de solutions réalistes, économiquement viables, pour en limiter au maximum l'impact sur l'environnement et la santé.»
  - Un site web dédié a été crée : [www.natural-project.org](http://www.natural-project.org)

## ... 3. Dans le cadre de la politique qualité, sécurité, environnement :

### • Prendre en compte les exigences du bien être animal

- Il s'agit là d'un enjeu majeur pour un Groupe de génétique animale comme le nôtre, tant du point de l'animal que de celui du consommateur final. Très concrètement nous prenons maintenant en compte dans nos critères de sélection le comportement et de bien être animal.
- Depuis 4 ans un certains nombres d'investissements spécifiques ont été réalisés en ce sens :
  - 2008 :
    - développement d'une machine à épointer les becs par micro-ondes (procédé également en cours de développement pour le dégriffage) plutôt que par coupage mécanique
    - remise au sol de lignées mâles (précédemment en cages) pour mieux apprécier leur comportement en conditions naturelles
  - 2009 -2010 :
    - développement de moyen d'identifications pédigrée par puce électronique permettant le suivi individuel de performance en conditions terrain (précédemment en cages)
  - 2010-2011 :
    - mesures d'indice de consommation au sol et mesure de performance des animaux sélections sélectionnés en conditions terrain pour prise en compte de le calcul des valeurs génétiques.

### • Entreprise citoyenne

- Le Groupe Grimaud accompagne également certaines initiatives « humanitaires » et de réinsertion :
  - il s'agit de l'accompagnement d'un centre de réinsertion de jeunes handicapés dans une ferme pilote,
  - le financement d'une solution originale d'amélioration de jardins tropicaux permettant la production familiales de légumes en climat subsaharien,
  - le soutien financier de la Croix Rouge dans ses actions humanitaires d'urgences.

# Résumé des actions clés faisant progresser en 2010-2011 le Groupe Grimaud dans son engagement Global Compact :

Il convient ici de rappeler que cette démarche s'inscrit d'abord dans un processus continu d'amélioration et qu'il ne peut être question de jouer sur des effets d'annonce à vocation marketing. Faire ce que l'on dit et s'y tenir, rester cohérent et consistant est notre premier objectif, conscients de nos imperfections et du chemin restant encore à parcourir.

- Droits de l'Homme :
  - Promotion auprès de l'ensemble des salariés de l'adhésion du Groupe au « Global Compact »
  - Exploitation du baromètre social de satisfaction interne
- Normes de travail :
  - Sur ce point il ne peut être question de transiger. Nous y veillons tout particulièrement, nous conformant aux obligations et règles locales.
- Environnement :
  - Co-compostage des sous produits
  - Nouveaux moyens de sélection génétique sur le comportement
  - Récupération de chaleur dans des bâtiments de production
  - Production d'électricité photovoltaïque
  - Traitement des eaux usées par filtration naturelle
  - Développement de bio-films et de flore bactérienne construite.
  - Le développement du Natural Project : [www.natural-project.org](http://www.natural-project.org)
- Anti-corruption :
  - Promotion auprès de notre environnement économique, clients et fournisseurs, de notre adhésion au « Global Compact » et de ses principes