NOM DE L'ENTREPRISE

CITE MARINE
ZI DU PORZO
56700 KERVIGNAC

Daniel GALLOU, Président Directeur Général du groupe CITE MARINE renouvelle son engagement et son adhésion aux 10 principes fondamentaux du Pacte Mondial et à ce titre illustre les principes :

N° 1 : Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence

N° 2 : Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme

N° 6 : Eliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession

N° 7 : Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement

N° 8 : Proposer des initiatives pour que soit mieux prise en compte la responsabilité environnementale

N° 9 : Favoriser la mise au point et la diffusion de techniques respectueuses de l'environnement

N° 10 : Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

Illustration des principes fondamentaux n°1-2 : Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme – Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme

Depuis 2005, CITE MARINE a mis en place la « Charte Qualité Achat – engagement du fournisseur ». Ce document précise en préambule qu'il comporte un ensemble de dispositions spécifiques que tout fournisseur référencé chez CITE MARINE s'engage à respecter.

Ce document précise également que :

- « l'ensemble des partenaires et fournisseurs de CITE MARINE doivent être en accord avec l'image et l'éthique auxquelles le groupe CITE MARINE s'est toujours conformé »
- « En adoptant les règles du groupe CITE MARINE, chaque fournisseur s'engage à ne livrer que des matières premières, ingrédients, emballages, élaborés dans les conditions énoncées»

CITE MARINE s'engage à communiquer les indicateurs de suivi du principe relatif aux droits de l'Homme.

Illustration du principe fondamental n°6 : Eliminer la discrimination en matière d'emploi et de formation.

Politique de recrutement et maintien dans l'emploi

Le développement de CITE MARINE est accompagné par une forte politique d'embauche. A cet effet, la politique de recrutement et de maintien dans l'emploi de CITE MARINE s'appuie sur 4 principes majeurs :

- Principe de non discrimination : CITE MARINE s'attache tout particulièrement au respect du principe de non discrimination en veillant à intégrer les règles et bonnes pratiques correspondantes dès l'embauche de ses collaborateurs et tout au long de leur carrière. Une charte du recrutement a été mise en place le 27/05/2011 et a été communiquée à tous ses prestataires de recrutement : agences d'intérim, cabinets de recrutement…

- Principe Egalité Femmes/ Hommes : Des études comparatives entre les situations des hommes et des femmes ont été menées en 2011 et ont servi de base à la rédaction d'un accord sur l'égalité Femmes/Hommes signé en décembre 2011. Cet accord repose sur 3 thèmes :
    - Développer une culture de l'égalité,
    - Intégrer l'égalité professionnelle femmes/hommes dans la gestion des ressources humaines et le management,
    - Favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale,

  Tous les ans, un bilan social et un rapport de situation comparée permettront de suivre les indicateurs et les objectifs fixés dans l'accord.

- Principe de recrutement et maintien dans l'emploi des salariés dits « séniors »

  Dans ce cadre, un plan d'actions a été mis en place en 2009 prévoyant des mesures d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés (à partir de 45 ans). Ce plan prévoit notamment la réalisation d'entretiens de seconde partie de carrière, des formations gestes et postures ainsi que les bilans retraites.

- Principe d'insertion professionnelle de personnes handicapées

  La place des salariés handicapés dans l'entreprise doit devenir un enjeu majeur de la démarche de responsabilité sociale. Une infirmière du travail a été recrutée en 2012. Une de ses missions consiste à sensibiliser les collaborateurs au handicap afin de permettre le recrutement et le maintien dans l'emploi de personnes handicapées chez CITE MARINE. Une collaboration avec des sociétés qui emploient des personnes en réinsertion ou handicapées a été mise en place.

La diversité sociale est représentée chez CITE MARINE, notamment en termes d'âge, de sexe, de nationalité…

Développement des compétences et Formation

Fidèle à ses valeurs du partage de l' « avoir » et du « savoir », CITE MARINE favorise le développement professionnel de ses collaborateurs à travers une politique forte et volontariste de formation, de promotion et de responsabilisation :

- La Formation : Parce que développer ses compétences métiers et managériales participe à la réussite de l'entreprise, CITE MARINE conduit une politique de formation dynamique et performante en mettant en œuvre les moyens nécessaires à sa réalisation.

- Les promotions internes : Gage de réactivité pour l'entreprise et de progression pour les collaborateurs, la mobilité interne représente pour CITE MARINE un outil essentiel de sa politique de ressources humaines. La mobilité dans l'entreprise est un moyen essentiel pour les collaborateurs d'enrichir leur carrière professionnelle et, pour l'entreprise, de disposer plus efficacement des compétences dont elle a besoin. En 2011, plus de 10% des collaborateurs ont fait le choix de la mobilité au sein de CITE MARINE.

- La responsabilisation et l'autonomie des équipes : La mise en place des équipes autonomes de production sur 2011 a pour objectif :

    - l'initiative collective,
    - l'association aux prises de décisions,
    - l'autonomie des collaborateurs,

L'entretien annuel d'évaluation permet de faire le point chaque année avec son responsable hiérarchique sur les résultats obtenus, le développement personnel ainsi que sur l'évolution professionnelle.

CITE MARINE s'engage à communiquer les indicateurs de suivi de sa politique de recrutement, de maintien de l'emploi, du développement des compétences et de la formation.

Illustration des principes fondamentaux n° 7 : Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement- n° 8 : Proposer des initiatives pour que soit mieux prise en compte la responsabilité environnementale - n° 9 : Favoriser la mise au point et la diffusion de techniques respectueuses de l'environnement

Dès la conception de son nouveau site de production achevé en Novembre 2011, la Direction de CITE MARINE a souhaité qu'un effort particulier soit porté sur :

- la récupération des énergies,
- l'utilisation des eaux pluviales,

Afin de mettre en œuvre cette politique volontariste, CITE MARINE a fait le choix :

- de mettre en place 4 horloges astronomiques, ainsi l'éclairage se régule en fonction du lever et du coucher du soleil chaque jour de l'année.
- de récupérer les énergies à partir des extracteurs de fumée afin d'alimenter un ballon d'eau chaude de 30m3, l'usine est ainsi autonome en eau chaude.
- d'installer une cuve de récupération des eaux pluviales de 5000 m3 à usage de l'alimentation des sanitaires et de l'arrosage des espaces verts.

Illustration du principe fondamental n° 10 : Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de- vins

La « procédure générale achats » établie le 14 Juin 2000 validée par la Direction et le service achat précise que la sélection de chaque fournisseur ou prestataire doit être faite en respectant les règles de transparence, d'éthique et de loyauté.