



Juillet 2012

Avec

- . un actionnariat familial stable depuis la création de l'entreprise en 1967,
- . une marque forte,
- . des produits leaders,
- . plus de mille cent personnes,
- . sept sites de production,

Tipiak a su développer une offre originale et qualitative sur ses deux secteurs :

secteur « froid » :

- . produits traiteur-pâtissier
- . plats cuisinés surgelés

secteur « sec » :

- . épicerie
- . panification.

Par son métier, ses produits, son exigence et son éthique, construite au fil des années en s'appuyant sur des valeurs essentielles et partagées, Tipiak a su développer tout naturellement des actions pérennes pour être une entreprise durable et responsable.

Jour après jour, Tipiak a pour ambition de garantir la satisfaction des consommateurs et de contribuer au bien être de la Société par :

- la qualité de ses produits,
- le développement des hommes et des femmes de l'entreprise qui sont sa force de progrès,
- le respect et la protection de l'environnement et des ressources naturelles.

Par son adhésion au Pacte Mondial en 2003, Tipiak s'est engagé à prendre des mesures pour appliquer les principes du Pacte dans ses activités quotidiennes.

La Direction de Tipiak renouvelle aujourd'hui son engagement à respecter et à mettre en œuvre ces dix principes, illustrés dans les actions décrites ci-dessous.

Principes 1 & 2 – Droits de l'Homme

Tipiak s'engage à appliquer les lois, conventions et règlements en vigueur en France, territoire sur lequel sont situés ses sept sites de production. De manière générale, elle adhère aux principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme. Sur l'année écoulée, aucun jugement de violation des droits de l'Homme, ordonnance, amende ou autre événement, n'a été rapporté.

Une charte des valeurs, commune à l'ensemble du personnel de Tipiak, rappelle aux salariés les engagements de considération et de respect de la personne promus dans l'entreprise. Cette charte est systématiquement présentée par le Président directeur général, lors des séminaires d'intégration de tous les nouveaux encadrants et reprise dans les livrets d'accueil des sites.

Principes 3,4,5 & 6 – Conditions de travail : la mise en place d'une écoute sociale

La mise en place d'une écoute sociale pour le personnel a été initiée dans deux sites du Groupe Tipiak. Depuis juin 2010, chez Tipiak Epicerie (effectif moyen : 155 personnes), une assistante sociale est présente une fois par semaine au sein de l'entreprise. Son rôle consiste à écouter, informer, orienter et accompagner les salariés dans le cadre de leurs démarches personnelles ou professionnelles. Elle peut ainsi intervenir dans tous les domaines de la vie quotidienne : législatif et juridique (prestations familiales, procédures, succession...), soutien personnalisé dans le cadre d'un changement familial, financier (constitution de dossiers de surendettement, aide à la gestion du budget...), logement (recherche, conseil sur l'accession à la propriété...), santé (suivi des salariés en arrêt de travail, accès aux droits, invalidité, inaptitude, reprise du travail...), vie professionnelle (information sur les dispositifs légaux, accompagnement dans le cadre d'un reclassement, départ en retraite...). Elle peut aussi avoir un rôle de médiateur, soit en externe auprès des administrations et organismes, soit en interne pour des questions liées au départ du salarié, au reclassement ou à la santé au travail.

Le premier bilan annuel, réalisé fin 2011, a comptabilisé 14 contacts (soit 9 % de l'effectif), dont 8 nouveaux salariés par rapport à 2010. Le service social a été particulièrement sollicité par les salariés issus des ateliers de production. Les problématiques traitées sont principalement liées à la santé : salariés en arrêt de travail, accompagnement de personnes vers une démarche de reconnaissance d'un handicap. Depuis le début de l'année 2012, 12 personnes ont déjà été accompagnées par ce service.

Sur un autre site du Groupe au sein de la filiale Tipiak Plats Cuisinés Surgelés (effectif moyen : 160 personnes), c'est un service d'écoute extérieur qui est proposé depuis juillet 2010. Dédié au personnel, ce service est assuré par une plate-forme téléphonique composée d'une cinquantaine de psychologues, disponibles 7 jours/7, 24 h/24 pour écouter et épauler les salariés de façon anonyme et gratuite concernant leurs difficultés professionnelles ou personnelles. Entre 2010 et 2011, une dizaine de personnes a fait appel à cette plate-forme, principalement pour des raisons personnelles mais pouvant potentiellement avoir des impacts sur la vie professionnelle. Depuis le début 2012, le service n'a pas été sollicité. Une communication interne est prévue au second semestre pour resensibiliser le personnel et lui rappeler les modalités d'utilisation. La mise à disposition de ce service est ressentie comme positive par les salariés, même pour ceux qui ne l'ont pas utilisé.

Principes 7,8 & 9 – Environnement : une politique de réduction et de valorisation des déchets

En 2011, Tipiak a poursuivi sa politique de réduction des déchets par une sensibilisation permanente des collaborateurs dans les ateliers et une attention particulière auprès des fournisseurs sur les conditionnements. En 2011, les usines du Groupe ont généré 2 479 tonnes de déchets, total en sensible diminution rapporté à la tonne fabriquée.

- Les déchets industriels banaux (DIB), qui sont des déchets en mélange, ont représenté 1 410 tonnes. Ces déchets sont récupérés pour être, en général, incinérés par des sociétés spécialisées.
- Les déchets organiques : ces déchets (502 tonnes) concernent essentiellement des bio-déchets. Ils sont récupérés et traités par des organismes habilités (compostage, méthanisation...).
- Les cartons et emballages : les sites industriels ont rejeté 567 tonnes de cartons, emballages, plastiques. Ces rejets sont recyclés par des entreprises spécialisées reconnues.

Sur l'ensemble des sites, plusieurs filières de valorisation de déchets sont exploitées (entre 4 et 7 filières distinctes). Récemment, les actions se sont portées sur la valorisation des bio-déchets. C'est ainsi que le site de Marans en Charente-Maritime a mis en œuvre en juin 2011 le tri des déchets organiques (résidus de pré-station d'épuration et de production). Historiquement incinérés, ces bio-déchets sont maintenant valorisés en électricité et en chaleur suite à un partenariat engagé avec une entreprise spécialisée dans la méthanisation. Cette mise en place a fait l'objet d'une campagne de communication interne active (réunion, signalétique,...) pour inciter les salariés à trier directement les déchets à la source sur les lignes de production. Un an après la mise en place, 61 tonnes de bio-déchets sont ainsi valorisées (soit 50 % du total des déchets de ce site).

Principe 10 – Lutte contre la corruption

Compte tenu de son activité et de son périmètre d'action, Tipiak n'a pas identifié pour l'instant dans son analyse des risques réactualisée annuellement, de formes de corruption (extorsion de fonds, pots-de-vin...) pouvant présenter un risque majeur pour l'entreprise ; elles ne font donc pas à date l'objet d'un plan d'action spécifique.

Pour autant, dès 2006, l'entreprise a engagé une démarche auprès de ses fournisseurs de matières premières et d'emballages pour promouvoir les dix principes du Pacte Mondial, dont celui de la lutte contre la corruption. Questionnaires fournisseurs, conditions générales d'achat et supports d'audits fournisseurs font ainsi référence au Pacte Mondial dans un but de sensibilisation. Au total, plus de 450 fournisseurs français et étrangers avaient ainsi été sensibilisés en 2006. La démarche est toujours active aujourd'hui.

Tipiak, tout est dans la recette

www.tipiak.fr