



Pouzauges, LE 27 juillet 2012

Réseau Pacte Mondial France

11 rue Carrier-Belleuse
75 015 Paris

Madame, Monsieur,

Fleury Michon s'est engagé depuis 2003 à adhérer aux 10 principes du pacte Mondial. A travers son Président, Grégoire GONNORD, Fleury Michon renouvelle son engagement à respecter et à mettre en œuvre les 10 principes du Pacte Mondial.

Toute entreprise devrait agir en acteur responsable de ses actes, non seulement assurer sa pérennité économique, mais aussi respecter son environnement et l'ensemble de ses partenaires : collaborateurs, clients, fournisseurs, société civile...

Ce n'est pas le plus facile. Mais Fleury Michon souhaite être une entreprise rassembleuse, juste et responsable pour trouver l'équilibre entre les intérêts particuliers et l'intérêt général. Les intérêts de Fleury Michon et ceux de ses partenaires sont indissociables. Cette exigence d'entreprise responsable et sociétale n'est pas nouvelle. Elle est inscrite au cœur de l'histoire de l'entreprise.

« Notre engagement sur la voie de la Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE) réaffirme notre vocation d'entreprise bâtie par des hommes et des femmes soucieux de leurs responsabilités et de l'intérêt général long terme. Car la vocation d'une entreprise, communauté humaine, n'est pas seulement de vendre des produits ou des services rentables. C'est aussi de faire progresser les conditions de travail et d'être attentif aux intérêts de ses partenaires et de son environnement.

Une entreprise n'est solide et durable que si elle crée les conditions du rassemblement, de la confiance, de l'envie de coopérer, de changer et de se dépasser. La démarche RSE est donc éminemment stratégique. C'est une exigence supplémentaire pour nous aider à progresser plus vite sur la voie de la performance globale long terme. Ni une vitrine, ni un slogan, c'est l'aiguillon qui nous aide à poursuivre tous ensemble sur le chemin du progrès, de la performance et de la pérennité ».

Grégoire GONNORD, Président du Groupe Fleury Michon.

Les informations sociales, environnementales et sociétales qui suivent traduisent les efforts et les résultats obtenus par le Groupe Fleury Michon. Lequel s'inscrit bien dans la démarche de progrès du Pacte Mondial.

Eric COLY
Responsable RSE Groupe



1. INFORMATION SOCIALE, ENVIRONNEMENTALE ET SOCIETALE

Les données sociales sont issues de l'UES (Unité Economique et Sociale) de Vendée qui regroupe les sociétés Fleury Michon, Fleury Michon Charcuterie, Fleury Michon Traiteur et Fleury Michon Logistique. Cet échantillon représente plus de 85% de la masse salariale et des effectifs et 90% du chiffre d'affaires consolidé.

1.1 INFORMATIONS SOCIALES

1.1.1 Politique d'entreprise

Le Groupe cultive depuis des années sa politique de ressources humaines et sociale autour du juste équilibre entre le développement économique et le progrès social. L'employabilité de chaque salarié est un enjeu majeur d'aujourd'hui et de demain. Convaincu que les hommes sont la richesse de l'entreprise, la politique ressources humaines est construite autour des 4 axes suivants :

- Anticiper l'évolution des emplois et maintenir l'employabilité des équipes au travers d'une gestion des compétences ;
- Développer des modes de management de proximité responsabilisant et transversalement homogènes conformément aux valeurs du Groupe ;
- Gérer la relation sociale conformément à la politique du groupe et à l'engagement sociétal de l'entreprise ;
- Manager la diversité et développer les talents.

La mise en œuvre de ce management, partagé tant en France qu'à l'étranger, s'inscrit par ailleurs dans le respect des valeurs du Groupe au service de l'excellence client, à savoir :

- Confiance réciproque
- Respect mutuel
- Adaptation continue
- Dialogue permanent
- Intérêt collectif durable

Les données sociales sont issues de l'UES (Unité Economique et Social) de Vendée qui regroupe les sociétés Fleury Michon, Fleury Michon Charcuterie, Fleury Michon Traiteur et Fleury Michon Logistique. Cet échantillon représente plus de 85% de la masse salariale et des effectifs. Il est fait une mention particulière lorsque des données sont issues d'un périmètre autre que celui de l'UES.

Emploi et développement régional :

Le siège social est implanté dans l'Ouest de la France, dans une zone de mixité rurale et urbaine (petites villes) avec une concentration des sites de production à proximité de l'unité logistique. Nous intégrons ainsi systématiquement dans les schémas d'organisation et dans les décisions prises par la direction, un objectif global de développement d'activité permettant d'assurer la pérennité d'emplois locaux.

Vie collective et associative :

L'entreprise souhaite contribuer à la vie sur le territoire local. Pour ce faire, les engagements sont multiples et variés :

- Des salariés ambassadeurs de l'entreprise dans les clubs d'employeurs, le Centre des Jeunes Dirigeants (CJD), Germe (Groupes d'Entraînement et de Réflexion au Management des Entreprises, organisme de formation spécialisé dans l'accompagnement des cadres et dirigeants), l'Association Nationale des Directeurs



des Ressources Humaines, les écoles comme la Maison Familiale et Rurale de Pouzauges, le Centre de Formation Professionnelle de Saint-Laurent-sur-Sèvres, l'Ecole de Gestion et de Commerce de La Roche-sur-Yon, l'Institut Supérieur de la Logistique et du Transport de Montaigu.

- Des projets en matière de développement du bassin d'emploi avec les acteurs locaux (parcours de la seconde chance, le projet « regards », projets d'insertion).

- La contribution à des actions locales : sensibilisation aux handicaps, participation à des ateliers ressources humaines, intervention lors de petits déjeuners ou soirées à thème.

Filiales étrangères

Nous travaillons également dans le domaine des Ressources Humaines à la réduction de la précarité ainsi qu'à la formation professionnelle des salariés pour les sociétés contrôlées par la société mère Fleury Michon (pourcentage de contrôle > 50%). De plus, nos partenaires (co-entreprises) partagent et mettent en place les mêmes axes politiques que Fleury Michon.

1.1.2 Effectifs

L'effectif de l'UES Vendée est de 3216 personnes au 31 décembre 2011 (dont 3019 CDI et 185 CDD). Nous faisons appel également aux saisonniers et ponctuellement aux agences d'intérim (12 personnes à fin 2011). Sur l'exercice nous avons créé 124 CDI (pour mémoire 180 créations de CDI en 2010) et constaté 75 départs CDI.

Les effectifs du Groupe ci-dessous sont présentés en équivalent temps plein moyen.

EFFECTIF 2011 annuel moyen en équivalent Temps Plein CDD + CDI				
	Cadres	AM / Tech	E / Ouv	Total
FMSA	54	62	19	135
FM Traiteur	124	305	941	1 370
FM Charcuterie	103	255	993	1 351
FM Logistique	9	35	279	323
Total UES Vendée	290	657	2 231	3 179
FM suisse	0	1	0	1
SIC	1	0	0	1
CCP	4	17	88	109
RS	11	1	17	29
DDFC	10	52	280	342
PROCONI	8	17	64	89
Total hors UES	34	88	449	571
Total GROUPE FM	324	745	2 681	3 750

1.1.3 Organisation du temps de travail

L'horaire collectif est aujourd'hui de 35 heures avec une modulation entre 21 heures et 42 heures et une remise à zéro des compteurs d'heures au 31 mars de chaque année. Les salariés, sur la base du volontariat, ont eu le choix d'opter pour cet horaire collectif ou de rester sur leur ancienne base horaire à 33h30 avec possibilité de modifier la base horaire une fois par an.



La moyenne des compteurs heures est de 3.1 h/personne à fin décembre 2011 contre 5.5 h/personne à fin décembre 2010.

A fin décembre 2011, le taux d'absentéisme est de 6.7%. Sur cet exercice, nous avons mis en place des actions spécifiques pour réduire l'absentéisme en proposant :

- un guide destiné aux managers afin de gérer ces situations,
- un entretien de retour, ainsi qu'une visite du poste de travail pour les arrêts supérieurs à 21 jours en complément des autres dispositifs légaux.
- une revue trimestrielle afin d'analyser les causes d'absentéisme et de définir des actions correctives.
- des communications régulières avec les salariés absents et souhaitant rester en contact avec l'entreprise.

1.1.4 Rémunérations, participation et intéressement

Les augmentations générales de Fleury Michon ont fait l'objet d'un accord lors des négociations annuelles 2011 de 2.2% en fonction du coefficient pour les ouvriers employés, techniciens et agents de maîtrise, +1.9% pour les cadres. En ce qui concerne la participation, au titre de l'année 2011, nous avons versé 560 € pour un ouvrier au salaire moyen à temps plein (coefficient 170) et pour l'intéressement nous avons versé 1150 € par salarié.

En application de la loi de financement rectificative de la sécurité sociale de 2011, un accord a été conclu avec les partenaires sociaux sur le versement d'une prime de partage des profits de 150 € bruts.

1.1.5 Relations professionnelles et accords collectifs

Au cours de l'exercice, nous avons engagé différentes discussions avec les salariés et organisations syndicales à l'occasion des réunions de comité d'entreprise (24 réunions), des négociations annuelles (3 réunions), de trois commissions sur le suivi de l'insertion des travailleurs en situation d'handicap, de deux commissions de classification, de cinq commissions GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences), d'une commission sur le suivi des accords, de trois commissions formation et d'une commission égalité professionnelle.

Différents accords ont été conclus en 2011 :

- Avenant de révision n°1 à notre accord sur la rémunération variable collective, signé le 9 février 2011.
- Accord sur le tutorat professionnel, signé le 9 mars 2011.
- Avenant n°11 à notre accord de participation, signé le 5 mai 2011.
- Avenant de révision n° 4 à notre accord PEE, signé le 5 mai 2011.
- Avenant de révision n° 1 à notre accord PERCO, signé le 5 mai 2011.
- Accord seniors, signé le 10 octobre 2011.
- Avenant de révision n° 1 à notre accord CET, signé le 17 octobre 2011.
- Accord sur la prime de partage des profits, signé le 25 octobre 2011.
- Accord sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des salariés en situation d'handicap, signé le 19 décembre 2011.

Un accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a également été signé le 9 janvier 2012 sur la base des échanges réalisés sur ce thème au cours de l'année 2011.

1.1.6 Formation professionnelle

Les sociétés de l'UES ont consacré 3.8% de la masse salariale à la formation de ses salariés avec le double objectif d'employabilité et d'adaptation aux enjeux technologiques et humains. Chaque année, un plan directeur de gestion prévisionnelle des emplois et compétences est défini pour mettre en œuvre les actions de formation adéquates.



1.1.7 Emploi et insertion des travailleurs handicapés

Concernant la politique d'aide à l'insertion de personnes exclues du monde du travail, nous poursuivons les actions avec les structures d'insertion locale. Nous continuons également les actions de parrainage au niveau de la Mission Locale en matière d'accompagnement de personnes en difficultés. Nous intervenons régulièrement dans les différentes écoles de la région et organisons des visites d'entreprises-écoles afin de contribuer aux actions pédagogiques des écoles. Nous sommes également représentés dans le Conseil d'Administration d'une structure Maison Familiale Rurale locale.

Nous avons signé avec les partenaires sociaux en fin d'année 2011 un accord d'entreprise sur l'emploi des travailleurs handicapés portant notre taux à 7.7% au 31.12.2011.

1.1.8 Conditions d'hygiène et de sécurité

Nous accordons une place importante à la prévention et à la formation, via :

- le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) ,
- le service intégré de médecine du travail (médecin ergonomiste et six infirmiers) ;
- les fonctions supports méthodes & process et ingénierie.

Au cours de l'exercice, nous avons tenu 79 réunions CHSCT sur les différents sites. Un CHSCT transversal réunissant les différents secrétaires et présidents des CHSCT travaille également sur les sujets communs : prévention des risques psychosociaux, protection vêtement de froid, partage des bonnes pratiques. Le budget annuel des CHSCT et de la prévention santé/sécurité est présenté chaque année dans les différentes instances ainsi que dans le bilan social.

1.1.9 Œuvres sociales

La contribution du Groupe au financement des œuvres sociales s'élève à 2.59 % de la masse salariale (périmètre France) hors prime de fin d'année (13^{ème} mois).

Elle se décompose de la façon suivante :

- 1.03 % au titre de la restauration d'entreprise,
- 1.56 % pour les autres activités sociales.

1.1.10 Importance de la sous-traitance

L'entreprise n'a pas recours à la sous-traitance au sens économique du terme. Elle n'a recours à des sociétés extérieures que pour une part non significative de services accessoires à la production : essentiellement gardiennage des installations et nettoyage des bureaux.

1.1.11 La diversité

L'entreprise est signataire de la charte de la diversité (HALDE – Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité). Nous nous engageons chaque année dans le management de la diversité et remettons en cause nos pratiques ressources humaines au travers de formations ou mise à jour de connaissances en la matière. Un membre de l'équipe ressources humaines a été nommé « référent diversité » afin d'animer ce sujet important pour le Groupe.

1.2 INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

Ce rapport permet de mesurer les évolutions des impacts environnementaux en 2011. Les chiffres de l'année 2011 sont comparés sur trois exercices.

Les tonnages pris en compte sont les tonnages de produits conditionnés sur les sites de production Fleury Michon en France. Les quantités d'énergies correspondent aux volumes facturés par les fournisseurs pour l'année 2011 : eau, gaz, électricité. Les indicateurs sur l'eau rejetée et l'épuration sont calculés à partir des



valeurs mesurées sur les effluents dans les bilans réalisés dans le cadre de l'autocontrôle sur les rejets, transmis à la DRIRE (Direction Régionale de l'Industrie et de la Recherche).

Le périmètre 2011 concerne les activités principalement de l'Unité Economique et Sociale de Vendée, à savoir :

- Charcuterie : sites de Pouzauges (Montifaut), Chantonay, Pouzauges Gare et Plélan le Grand (35).
- Plats cuisinés : sites de Mouilleron en Pareds et Pouzauges (Montifaut)
- Traiteur de la Mer : site de Chantonay
- Logistique : site de Pouzauges Gare

A compter de 2012, tous les sites Fleury Michon, y compris ceux à l'International seront intégrés dans le rapport. Les indicateurs 2011 seront calculés pour le Groupe et seront la référence de comparaison pour le rapport environnemental 2012 qui sera publié en 2013.



	Cumul UES VENDEE Fleury Michon *				
	Unités	2008	2009	2010	2011
ENERGIES					
Electricité	KWh/kg	1.26	1.25	1.11	1.17
Gaz et fuel (1)	KWh/kg	1.45	1.35	1.24	1.21
DECHETS					
D.I.B.(2)	g/kg	50	44	40	33
DECHETS VALORISABLES	g/kg				
D.O. traité en méthanisation et valorisation énergétique (3)	g/kg	18	18	57	63
Cartons et plastiques	g/kg	25	25	24	25
EAU					
Consommation	l/kg	12.5	11.9	10.8	10.8
Coefficient de rejet	%	80.6	85.3	82.7	80.7
DCO (4) après prétraitement	g/kg	15.2	14.7	13.8	12.3
NGL (5) après prétraitement	g/kg	1	0.77	0.58	0.71
Pt (6) après prétraitement	g/kg	0.2	0.16	0.14	0.16
EPURATION					
Volume sortant					
En rivière	l/kg	7.4	6.2	5.4	4.6
DCO	mg/l	57	60	65	40
NGL	mg/l	18	22	12	6
Pt	mg/l	1	3	1	1
Irrigation sur culture	l/kg	2.2	2.9	2.9	3.5
Epandage de boues					
Matière sèche	g/kg	2.3	2	4.5	2.9

(1) Volume de fuel exprimé en KWh, (2) Déchets industriels banaux, (3) Déchets organiques, (4) Demande Chimique en Oxygène, (5) Azote Global, (6) Phosphore total

POLITIQUE GENERALE EN MATIERE ENVIRONNEMENTALE

Organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales, et le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement.

Le Groupe Fleury Michon a engagé en 2010 une démarche RSE à partir des questions centrales de la Norme ISO 26000. L'environnement dans la Norme ISO 26000 s'articule autour de quatre domaines d'action et la performance de Fleury Michon dans ces domaines se décline de la façon suivante :



1. Prévention de la pollution
2. Utilisation Durable des ressources
3. Atténuation des changements climatiques et adaptation
4. Protection de l'environnement, biodiversité et réhabilitation des habitats naturels

La démarche ISO 26000, en 2011, a consisté à faire une autoévaluation et définir les axes prioritaires d'amélioration qui seront déclinés à partir de 2012.

Formation et informations des salariés en matière de protection de l'environnement.

Les salariés Fleury Michon sont sensibilisés régulièrement au gaspillage et aux bonnes pratiques environnementales (chasse aux fuites d'air et limitation de la consommation d'eau, projet de réduction des pertes matières).

Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions.

L'analyse des risques ainsi que leur maîtrise sont réalisées au travers des dossiers ICPE (Installation Classée pour la Protection de l'Environnement) et des arrêtés d'exploitation associés pour chaque site de production en France.

Nous avons mis en place des procédures de gestion de crise en cas de pollution accidentelle et des audits réguliers permettant de mesurer l'efficacité des procédures de prévention des risques.

UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES

En France, chaque site de production a mis en place un suivi de consommation de ses différentes ressources (énergies, eau, emballages, déchets, matières premières) et détermine chaque année des objectifs et des plans d'action associés afin d'optimiser l'utilisation de ces ressources. Les résultats 2011 sur nos ratios de consommation viennent démontrer l'efficacité des actions engagées.

Les principales actions concernent l'optimisation des rendements matières et de la meilleure adéquation entre la qualité des matières premières et nos process pour optimiser les rendements. Pour l'activité Traiteur de la Mer, nous avons aussi mis en place un objectif d'utilisation durable des ressources marines. Ainsi, les poissons utilisés pour l'élaboration du surimi à marque Fleury Michon sont issus à 90% de pêche sous quotas.

Une autre voie concerne la diminution de nos poids d'emballage unitaire en matière plastique et en carton, par exemple :

- la nouvelle gamme de box « Vraiment » a été retravaillée pour pouvoir mettre 4 boxes dans un carton initialement prévu pour 3
- le couvercle d'une gamme de barquette Surimi a vu son poids réduit de 50%

En matière de transport, nous avons travaillé l'optimisation de remplissage des camions, notamment par un projet demi-palettes superposées ou par la mutualisation de 2 lignes de transport avec un autre industriel de l'agroalimentaire.

D'autre part, l'activité Charcuterie a mis au point pour une gamme de jambons supérieurs un emballage constitué à 63% de papier issu de forêts gérées dans le respect de l'environnement. Cette action a permis, pour cette gamme de produits, de diminuer la quantité de plastique de 50%.

MAITRISER LES CONSOMMATIONS.



Les programmes d'investissement et d'amélioration continue permettent de réduire les impacts sur la pollution environnementale par la réduction des ratios énergétiques de façon significative, par l'optimisation du rendement épuratoire des stations d'épuration et par l'augmentation de la valorisation des déchets.

Les consommations énergétiques sont suivies par les responsables maintenance dans le cadre d'un management piloté par le directeur de site. Cette approche permet une totale cohérence d'actions d'amélioration entre les fonctions techniques et de production.

Des actions transversales sont engagées sur le Groupe. Elles permettent de se positionner par rapport aux indicateurs et aux plans d'actions menés sur chaque site de production. La mutualisation des études et des pratiques vise à améliorer l'efficacité énergétique des installations, et à cibler les actions les plus intéressantes sur le plan financier et environnemental.

Des actions d'économie d'énergie sont engagées par site avec par exemple l'installation de luminaires avec ballastes électroniques, de variateurs de fréquence, d'isolation ou de récupération de chaleur. Le délestage de centrales d'air en période de sous-activité a également été déployé.

Les ratios spécifiques sont globalement stables par rapport à 2010.

	2011	2010
Electricité	1,17 kWh/kg	1,11 kWh/kg
Gaz	1,21 kWh/kg	1,24 kWh/kg
Eau	10,8 l/kg	10,8 l/kg

Cette stabilité accompagne une baisse des volumes produits de - 4.3%. La hausse significative de la consommation électrique concerne tout particulièrement l'activité charcuterie ; elle est liée à la mutation de certaines productions, à la baisse des températures de quelques salles et donc à un besoin de puissance frigorifique plus important.

Un diagnostic énergétique est prévu en 2012, afin de mieux définir les potentiels d'économie d'énergie et ouvrir de nouvelles perspectives aux services techniques.

REJET ET TRAITEMENT DES EAUX USEES : AMELIORER LE RENDEMENT EPURATOIRE

Les sites de production sont raccordés sur leurs propres stations d'épuration dimensionnées pour réduire les flux de pollution organique, azotée et phosphorée, ce qui permet d'obtenir des concentrations conformes aux prescriptions des arrêtés d'autorisation d'exploiter. Depuis 2010, le site historique de Pouzauges Gare profite d'une nouvelle station d'épuration utilisant la technologie des boues activées.

De juin à novembre les eaux traitées des stations de Mouilleron en Pareds et de la Gare de Pouzauges servent à l'irrigation des terres agricoles, les rejets en rivières sont ainsi supprimés en période d'étiage.

Les stations, conduites en interne par des techniciens assistés de sociétés spécialisées en traitement des eaux usées ou directement par ces mêmes sociétés sont toutes équipées de dispositifs de mesure et d'auto-surveillance. Le soin apporté à leur conduite et à leur entretien permet de maintenir une qualité d'effluent supérieure à celle imposée par la législation.

En 2011 le volume irrigué a augmenté au détriment du rejet direct en rivière. La qualité du rejet en rivière quant à lui s'améliore encore, avec des baisses significatives de concentration allant de 40% en DCO à 50% sur l'azote.



REDUCTION DES DECHETS : AUGMENTER LE TAUX DE VALORISATION

Tous les sites de production, à travers leur programme d'amélioration continue de la performance, ont pour objectif de réduire leur quantité de déchets produits en optimisant l'utilisation de la matière et des emballages. Le traitement des déchets est pris en compte au niveau de chaque site de production par le tri à la source pour recyclage et valorisation en filière de traitement spécifique (bois, ferrailles, alu, inox, papiers, cartons, matière organique, cendres, huiles, bidons).

L'efficacité du tri sélectif mis en place sur chaque site de production, et le développement de nouvelles filières de valorisation avec nos partenaires, ont permis d'augmenter le pourcentage de déchets valorisés de 67 à 73 % entre 2010 et 2011.

La nouvelle filière de traitement des déchets organiques par méthanisation démarrée courant 2010 a permis, en collaboration avec notre prestataire, d'accroître la valorisation énergétique de ces déchets : le ratio a évolué de 18 à 63 g déchets valorisés /Kg de produits fabriqués entre 2009 et 2011. Cette filière, qui permet de séparer les emballages (plastiques, carton) de la matière organique, permettant ensuite de valoriser ces déchets organiques par méthanisation, est déployée sur 4 sites de l'UES.

Un travail important a été fait en matière d'emballage pour améliorer la recyclabilité et transférer des emballages PVC en PET. Par ailleurs, une filière a pu être mise en place pour valoriser le PVC/PE.

L'ensemble de ces actions en faveur de la diminution de la production de déchets et de leur valorisation est à l'origine de la réduction du taux de déchets enfouis à un ratio 33g/kg produit en 2011 (vs 44g/kg en 2009), soit une réduction de 679 T de ces déchets non valorisés.

Prise en compte des nuisances sonores et le cas échéant de toute autre forme de pollution spécifique à une activité.

Les limites de nuisance sonore sont fixées dans les arrêtés d'exploitation propres à chaque site. La réduction des nuisances sonores est également prise en compte lors des achats de nouveaux équipements.

CONTRIBUTION A L'ADAPTATION ET A LA LUTTE CONTRE LE RECHAUFFEMENT CLIMATIQUE

Rejets de gaz à effet de serre.

L'ensemble de nos installations frigorifiques ne contient plus de gaz à effet de serre et cela bien avant la date limite imposée par la réglementation.

La mise en place de la chaudière Gaz sur le site de Mouilleron en 2010 a permis de réduire significativement nos rejets en Gaz à effet de serre.

Nos actions en termes d'économie d'énergie ont permis en 2011 de réduire nos émissions de CO₂.



PROTECTION DE LA BIODIVERSITE

Mesures prises pour préserver la biodiversité, notamment en limitant les atteintes aux équilibres biologiques, aux milieux naturels, aux espèces animales et végétales protégées et, le cas échéant, son développement.

Le projet de construction de la nouvelle station d'épuration du site de Pouzauges Gare a été défini en tenant compte de ses impacts sur l'écosystème de la zone concernée.

Chaque année, en lien avec les dossiers ICPE, un bilan des rejets en milieu naturel est effectué, de même qu'une analyse des sols après épandage. Tous les résultats sont inférieurs aux limites des arrêtés préfectoraux.

L'entreprise a une volonté de développer les filières de matières premières ayant un faible impact sur l'environnement et permettant de préserver la biodiversité, l'activité Traiteur de la Mer a dans ce sens lancé un surimi labellisé « Pêche Durable MSC » (www.msc.org).

Certains sites ont aboli l'utilisation des pesticides pour le traitement de leurs espaces verts. Cette action pilote pourra être étendue à tous les sites si elle est concluante.

L'ENVIRONNEMENT EST UN PILIER DE LA STRATEGIE DE DEVELOPPEMENT DURABLE DE L'ENTREPRISE

1.3 INFORMATIONS SOCIETALES

1.3.1 Loyauté des pratiques

La bonne pratique des affaires tient, chez Fleury Michon, de la culture d'entreprise. Il s'agit d'un état d'esprit que les collaborateurs possèdent ou acquièrent par apprentissage informel. Un tel apprentissage s'inscrit profondément dans les comportements et les habitudes des équipes.

L'axe de progrès consiste, pour le Groupe, à formaliser d'ici fin 2013 sa politique pour mieux communiquer et transmettre ses bonnes pratiques, ainsi que sa volonté de lutter contre la corruption.

Le Groupe privilégie des collaborations long terme pour permettre de bâtir des relations durables et profitables pour les parties. Dans sa déontologie, Fleury Michon s'interdit tout comportement avilissant ou créant de la dépendance économique. Les responsables des achats sont chargés de mettre en place des partenariats équitables avec les fournisseurs, en fixant des cahiers des charges précis. Ainsi les responsables filières accompagnent les éleveurs, les producteurs... et apportent une aide et une expertise dans la mise en place du partenariat. Puis, par des audits et des contrôles réguliers, ils assurent une amélioration continue.

1.3.2 Droits de l'Homme

Depuis sa création, Fleury Michon a toujours mis au centre de ses valeurs le respect des Hommes et de leurs Droits. L'entreprise a signé le Global Compact Act, la Charte de la Diversité et le Livre Orange de la HALDE. Le Groupe s'engage à respecter les valeurs fondamentales des Droits de l'Homme et du Travail.

La législation française et européenne garantissent une protection qui va au-delà des critères établis par la norme ISO 26 000. En complément du cadre légal, Fleury Michon et les partenaires sociaux négocient des accords d'entreprise dans le but d'améliorer les obligations légales. L'existence d'un règlement intérieur garantit aux salariés un cadre précis qui sert de référence pour leurs droits et leurs devoirs. Fleury Michon remplit ses obligations de vigilance en publiant divers documents tels que le bilan social annuel et travaille en étroite collaboration avec les partenaires sociaux dans différents comités et commissions.



Depuis 2005, Fleury Michon est signataire de la Charte de la Diversité. Ce texte est un engagement proposé à toute entreprise qui souhaite condamner les discriminations dans le domaine de l'emploi et décide d'œuvrer en faveur de la diversité. Cette dernière pour Fleury Michon est une source de richesse primordiale pour son développement. Depuis plus de 20 ans, le Groupe se positionne comme un acteur majeur de la diversité à travers de nombreuses actions. En 2011, Fleury Michon a signé un 8^{ème} accord sur l'emploi des travailleurs handicapés. L'entreprise a, aujourd'hui, un taux de salariés handicapés de 7,7 %. En 2011, Fleury Michon a conclu un plan d'actions senior, comprenant l'aménagement du temps de travail, l'adaptation du rythme de travail, la variété des postes, la formation individualisée. Le Groupe mène des actions avec la Mission Locale et une société d'insertion pour le retour à l'emploi de personnes en grandes difficultés. Pour le recrutement en collaboration avec Pôle Emploi, les entretiens des candidats s'opèrent sans CV pour garantir la non-discrimination.