

Rapport du groupe LSDH dans le cadre du Global Compact



2009

“ À quoi cela sert que certains soient de plus en plus riches si les autres sont de plus en plus pauvres ?

L'entreprise doit être au service de l'Homme, sinon entreprendre ne présente pas d'intérêt ! ”

Emmanuel Vasseneix,
Président du groupe L.S.D.H.





Honorable Secrétaire-Général,

Je tenais par cette lettre à vous réaffirmer le soutien continu de la Laiterie de Saint-Denis de l'Hôtel au Pacte Mondial.

Cet engagement s'inscrit pleinement dans la volonté de notre entreprise de nous inscrire dans une démarche citoyenne et responsable, en défendant des valeurs fortes s'appuyant sur le respect de l'individu et de notre environnement.

Soutenir le Global Compact nous apparaît donc comme une évidence, notre stratégie étant entièrement fondée sur des valeurs fortes s'appuyant sur trois axes qualifiés aujourd'hui de « développement durable » : le social, le sociétal et l'environnemental.

Nous pensons l'ensemble de nos décisions en cohérence totale avec des valeurs qui nous sont chères, à savoir la responsabilité, l'engagement, la solidarité, la loyauté, la créativité, la cohérence et la pérennité. L'entreprise doit être au service de l'Homme, sinon entreprendre ne présente pas d'intérêt !

Mais il ne s'agit pas uniquement de penser, il faut agir : vous trouverez ci-joint un état des actions que nous avons entamées ou finalisées dans le domaine social, sociétal et environnemental.

Nous menons en effet des actions importantes avec :

- UN ARBRE POUR LA GRÈCE, projet ayant pour objectif de replanter des arbres en Grèce à la suite de l'incendie au Péloponnèse mais également de rassembler les peuples.
- Notre soutien à l'équipage du 4L TROPHY, le plus grand raid sportif et humanitaire d'Europe ayant lieu dans le désert du Grand Sud marocain et dont l'objectif final est d'acheminer plus de 50 tonnes de dons humanitaires scolaires et sportifs, afin de les répartir dans des centres de protection de l'enfance.
- La poursuite de notre partenariats avec AGRISUD INTERNATIONAL dans le cadre du projet «entreprendre contre la pauvreté» pour le développement d'entreprises au Cambodge
- La poursuite de notre partenariat avec ISTOUTI SRI LANKA, à travers le suivi de la construction du village de pêcheurs.

Ces partenariats, nous le menons conjointement à nos actions en interne, en cohérence totale avec nos valeurs (voir document ci-joint).

L'ensemble de nos projets sont mesurés tout au long de l'année, de façon à vérifier l'efficacité des actions engagées.

La Laiterie de Saint-Denis de l'Hôtel réaffirme ainsi son attachement à la participation active en réseau au Pacte Mondial, mais également à des réseaux locaux, régionaux et nationaux.

Restant à votre disposition,

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

EMMANUEL VASSENEIX



GLOBAL COMPACT COMMUNICATION ON PROGRESS : LAITERIE DE SAINT-DENIS DE L'HÔTEL



En mai 2004, Emmanuel VASSENEIX, Président de la Laiterie de St Denis de l'Hôtel décidait d'inscrire sa société dans le mouvement du Pacte Mondial, afin de promouvoir les 10 principes universels relatifs aux droits de l'Homme, aux normes du travail et à l'environnement.

Cet engagement s'inscrit pleinement dans la volonté affirmée par ses prédécesseurs depuis 1948 de promouvoir l'entreprise suivant 3 axes que l'on qualifie aujourd'hui de « *Développement Durable* », à savoir le social (l'Homme), le sociétal et l'environnemental.

Aujourd'hui élaborateur et conditionneur de tous types de liquides alimentaires (lait, jus, soja, produits para-pharmaceutiques, mélanges jus de fruits / légumes, soupes), la Laiterie a élargi son champ d'actions à de nouveaux produits et procédés de fabrication et de conditionnement, dont la bouteille plastique.



8 ans plus tard, fidèle à sa stratégie, le groupe poursuit ses actions en matière de développement durable, prenant en compte, dans le cadre de sa performance globale, ses différents aspects : le social, le sociétal, et l'environnemental.

C'est autour de ces trois axes que nous nous baserons afin de vous présenter l'état des avancées de la Laiterie de Saint-Denis de l'Hôtel depuis le dernier bilan envoyé au Global Compact.

ÉTAT DES AVANCÉES DU GROUPE DANS LE DOMAINE SOCIAL :

Principe n°1 : « 1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence. »

Société indépendante d'origine laitière, nous nous inscrivons dans une démarche citoyenne et responsable, en défendant des valeurs fortes s'appuyant sur le respect de l'individu et de notre environnement, plaçant l'Homme au coeur de notre stratégie.

La créativité, la réactivité, la qualité, le sens de nos actions sont les garants de notre réussite et de notre pérennité.

Cette année, les actions de l'entreprise en interne sont axées, d'une part, sur **la poursuite et l'intensification de la politique de partage de la richesse créée avec l'ensemble des collaborateurs**, et sur un **angle de formation très important de ses salariés**, d'autre part (le pourcentage de formation se monte à 3,56% de la masse salariale pour 2008. Cette estimation englobe les formations interne et externe).

Partage de la richesse créée :

Le partage de la richesse créée est un axe fondamental de notre politique salariale et de nos valeurs, il découle directement de la réussite de notre entreprise. Ce volet de la rémunération témoigne de notre volonté à partager massivement la richesse créée par l'entreprise.

Depuis 2001, nous avons redistribué 8,9 mois de salaire, soit 4,9 millions d'euros au titre de la participation et de l'intéressement. La mise en place d'un Plan d'Épargne Entreprise (PEE) ouvre l'accès à l'épargne et à la défiscalisation de leur intéressement sans frais.

Ce système est la preuve que quand l'énergie de tous est concentrée sur la réussite de l'entreprise, tout le monde est gagnant : **malgré le contexte actuel de crise, l'entreprise va verser une participation et un intéressement exceptionnel à ses salariés ; c'est 1,3 millions d'euros que nous allons partager cette année !**

Un angle de formation très important de nos salariés:

Nos équipes sont composées de collaborateurs formés et motivés, dont nous valorisons les compétences. Nous savons que c'est par la motivation et la volonté des femmes et des hommes de l'entreprise que nous ferons la différence.





C'est pourquoi nous multiplions les formations individuelles et collectives de façon à développer et à valoriser au maximum les connaissances et compétences de nos salariés :

- au travers de formations professionnelles visant à approfondir leurs compétences sur le terrain (formations R&D, Production, Qualité, Labo, Maintenance, Commercial/Marketing, Logistique, Informatique, Comptabilité/Finance, Ressources Humaines, Bureautique...)
- au travers de formations sur des sujets variés visant à améliorer le quotidien de chacun au sein de l'entreprise et dans sa vie personnelle :



- **La formation à l'économie** : cette année, le groupe LSDH a pris la décision de former l'intégralité de ses salariés à l'économie, à la fois sur le site de Saint-Denis de l'Hôtel mais aussi de Varennes, ce qui représente un effectif de plus de 400 personnes, afin que chacun comprenne au mieux la gestion de leur entreprise, s'y sentant ainsi mieux intégré et la conséquence individuelle et collective de ses décisions.

Afin que cette formation ait le plus d'impact possible, il a été décidé d'employer la méthode du jeu à l'économie, abordant ainsi des faits précis, sérieux et concrets de façon ludique, conviviale et agréable.



- **La formation S.A.P. :**

Aujourd'hui, notre système de gestion informatique est devenu obsolète : trop ancien, trop complexe, pas assez réactif et trop difficile à maintenir dans le temps, il n'est plus en phase avec certaines des demandes de nos clients, ni avec les attentes de nos équipes en interne qui se sont fortement accrues ces dernières années.

Il nous est donc apparu essentiel de remplacer l'ensemble de ces programmes par un seul, S.A.P., capable de gérer l'intégralité de la chaîne de l'entreprise : des ventes à la production, en passant par les achats, la qualité, la finance, la logistique... nous avons la volonté de sortir des programmes spécifiques pour structurer l'entreprise avec une informatique « standard ».

Avec S.A.P., nous cherchons à obtenir un outil fiable et pérenne permettant d'envisager les années à venir avec sérénité, à la fois pour nos équipes et pour nos clients : ce système nous permettra, à terme, de travailler sur tout projet de manière plus efficace, plus rapide, plus souple et plus performante. Mais la mise en place d'un tel projet est très long et mobilise une grande partie de nos équipes : toutes les personnes concernées par ce changement suivent donc actuellement une formation afin d'assurer au mieux la transition qui est prévue pour le 1er octobre 2009.



- **Les formations Équipier de Première Intervention, Équipier de Seconde Intervention et Guide-file/Serre-file** : Dans le cadre de notre Plan d'Organisation Interne visant à prévenir l'entreprise contre tout risque d'incendie, il a été décidé de former l'intégralité de nos salariés à la fonction Équipier de Première Intervention, leur apprenant à éteindre un feu et à connaître les réflexes à avoir en cas d'incendie.

Une partie des salariés a également été formée aux fonctions de Guide-file et de Serre-File afin de guider leurs collègues vers la sortie en cas d'incendie; d'autres, sur la base du volontariat suivront la formation d'Équipier de Seconde Intervention afin d'intervenir sur le terrain aux côtés des pompiers. Ainsi, nous avons fait le choix d'informer au mieux l'intégralité de nos salariés afin de les sensibiliser à la sécurité (la leur et celle de leurs collègues mais aussi celle de leur entreprise).



- au travers de formations visant à aider les Hommes dans leur gestion du travail et dans leur vie au quotidien :

- **La formation P.R.A.P. :** Cette formation vise à aider nos salariés travaillant au cœur de l'usine à adopter les bons gestes et les bonnes postures afin de travailler dans les meilleures conditions dans le respect de leur santé.





- **La formation Management des risques et Développement Durable:**

Par le biais de cette formation, nous avons cherché à améliorer la gouvernance et la pérennité du groupe par le développement du management des risques et par la prise en compte des enjeux, actuels et futurs, du développement durable, afin de participer à une plus grande solidarité avec les parties prenantes internes et externes.

Nous voulions former nos acteurs managériaux à la gestion globale des vulnérabilités afin que ceux-ci soient :

- capables d'identifier les vulnérabilités de l'entreprise,
- capables de hiérarchiser et quantifier les principales vulnérabilités,
- capables de bâtir un système de management des risques adapté à l'entreprise, qui permette la mise en place des bonnes pratiques de gestion des risques économiques, sociaux et environnementaux.

À l'issue de cette formation, ils doivent être capables :

- de mieux gérer les risques permettant de faire d'avantage d'économies,
- de mieux rationaliser les démarches et les coûts d'assurance,
- de mieux maîtriser les risques liés à la responsabilité des chefs d'entreprise,
- de mieux appréhender les risques et les opportunités actuels de l'entreprise (enjeux du développement durable, nouvelle réglementation...),
- de mieux communiquer leur image d'entreprise responsable et solidaire.



- **La formation Management terrain des chefs d'équipes :** Cette formation vise à aider nos chefs d'équipes dans le management de leurs salariés : beaucoup d'entre eux ayant évolué en interne, ils n'ont pas les réflexes de «managers», cette formation les aide donc à mieux communiquer avec leurs équipes et à se sentir bien dans leur rôle de chef d'équipe au quotidien.

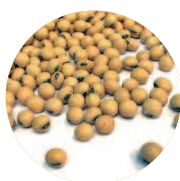
- **La formation Mastership :** Cette formation aide les salariés qui le souhaitent à se recentrer sur eux-mêmes afin de mieux communiquer au sein de l'entreprise et à mieux gérer leurs relations au quotidien, dans des situations de management, entre autres.



- **La formation G.P.E.C (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences).** : L'entreprise se trouve aujourd'hui confrontée à des changements multiples qu'elle doit anticiper si elle veut poursuivre son développement dans son environnement économique et social. La GPEC permet à l'entreprise d'anticiper sur les conséquences des évolutions liées à son environnement interne et externe et à ses choix stratégiques.

Elle a pour but de déterminer les actions à mettre en œuvre, dans les 3 à 5 ans à venir, permettant de faire face aux mouvements d'effectifs, tout en répondant aux besoins de l'entreprise.

Suivre cette formation va permettre aux membres des Ressources Humaines d'anticiper les mouvements de salariés mais aussi de capitaliser sur les compétences individuelles de chacun afin de valoriser au mieux les salariés, leur permettant d'évoluer au sein de l'entreprise.



Malgré le contexte actuel de crise, nous avons donc pris le parti de **capitaliser sur les compétences de nos Hommes**, maintenant et multipliant les formations qui nous apparaissent comme nécessaires. De plus, fidèle à sa stratégie, le groupe a également décidé de poursuivre le recrutement des compétences : depuis le début de l'année, nous avons en effet embauché de nombreux profils différents (pilotes, commerciaux...).

Enfin, soucieux du bien-être quotidien de l'ensemble de nos salariés, **nous avons fait le choix de mettre en place, avec un médecin spécialisé, une possibilité de suivi personnalisé des collaborateurs** qui le souhaitent : sur demande, nous aménageons avec eux un moment pendant leur temps de travail afin qu'ils puissent dialoguer ouvertement avec le médecin de tout sujet leur tenant à cœur (stress, aide à la prise de confiance en soi...).

Ainsi, nous espérons contribuer à l'amélioration de la vie de nos collaborateurs, au sein de l'entreprise comme dans leur vie personnelle.





Principe n°8 : « 1. Les entreprises sont invitées à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement. »

ÉTAT DES AVANCÉES DU GROUPE DANS LE DOMAINE SOCIÉTAL :

L'entreprise a décidé de poursuivre ses partenariats en matière de développement durable :



- Avec **Agrisud International** (<http://www.agrisud.org/>) dans le développement d'entreprises au Cambodge :
« AGRISUD International : Entreprendre contre la Pauvreté » est une association créée par Jacques BARATIER. Pour lutter contre la pauvreté, Agrisud aide des personnes pauvres à devenir chefs d'entreprise. Il s'agit d'exploitations de petite taille, qui leur assurent des revenus stables.



Depuis 1992, Agrisud a lancé 19 100 très petites entreprises (TPE), plus de 80.000 emplois ont été créés en Afrique, en Asie du Sud et dans l'Océan Indien.

Fidèle à sa stratégie et à ses convictions Emmanuel Vasseneix a considéré très important d'engager l'entreprise et ses Hommes dans une démarche de lutte contre la pauvreté.



En effet, notre civilisation creuse chaque jour l'écart entre populations riches et populations pauvres. Et nous ne pouvons y rester indifférents.

C'est pourquoi la Laiterie de Saint-Denis de l'Hôtel a choisi de soutenir le projet de développement agricole du village de Phnom Prasat, dans la Province de Banteay Meanchey située au nord-ouest du Cambodge.

Les salariés de la Laiterie de Saint Denis de l'Hôtel ont donné 2 heures de leur temps de travail le 23 décembre 2004 entre midi et 14h, et les fournisseurs ont donné la matière première.

Le fruit de la vente de ces produits a été reversé intégralement à AGRISUD pour soutenir le projet de Phnom Prasat.



Avec l'appui financier de la Laiterie Saint Denis de l'Hôtel et de l'Union Européenne, ce sont 69 exploitations maraîchères durables qui ont été créées.

Ces exploitations, d'une superficie de 600 à 1.000 m², ont un accès à l'eau permanent grâce à des puits et des mares, ce qui autorise la production en toute saison.



L'utilisation systématique du paillage végétal sur les planches de culture assure une bonne protection du sol contre l'érosion et limite l'apparition des mauvaises herbes. En maintenant une bonne humidité, ce paillage favorise l'activité biologique du sol et limite les besoins en arrosage. De plus, chaque exploitation dispose d'un crib pour la fabrication du compost solide, ainsi que d'une jarre pour produire et conserver un compost liquide enrichi de pesticides naturels. Ces deux sources naturelles de fertilité permettent progressivement une réduction, voire - pour la plupart des exploitants - un abandon des engrais et pesticides de synthèse qu'ils utilisaient auparavant à outrance.



Grâce à ces pratiques agroécologiques, 20 tonnes de laitues, de choux, de tomates ou encore d'aubergines de qualité sont produites chaque mois, et vendues sur les marchés locaux.



La sécurité alimentaire ainsi que les revenus des familles se sont aujourd'hui nettement améliorés, dans un contexte où la productivité se conjugue harmonieusement avec la gestion durable des ressources



naturelles et le développement social.

En 2005, 4 salariés du groupe LSDH se sont rendus sur place afin de voir ce qui a été réalisé, et d'apporter leur témoignage auprès de leurs collègues.

Cette année, comme tous les ans nous avons choisi de poursuivre notre soutien au village de Phnom Prasat et à ses Hommes avec un soutien de 20000 euros, en contribuant au développement de nouvelles exploitations. Cette initiative, portée par l'entreprise et ses Hommes, est une réelle contribution contre la pauvreté.



- Avec le projet **Istouti Sri Lanka** (<http://www.srilanka-solidarity.org/>), afin d'aider à la reconstruction du village au Sri Lanka à la suite des tsunamis dévastateurs de 2005.

Alors que la période des vœux en entreprise battait son plein, plusieurs salariés de la Laiterie de St Denis de l'Hôtel, ont sollicité Emmanuel Vasseneix, afin d'agir en faveur des victimes des Tsunamis survenus en Asie le 26 décembre 2005.

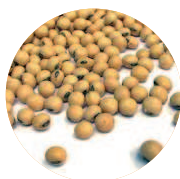
Comme souvent dans ce genre de démarche, c'est la somme des efforts qui permet de réussir des choses significatives, très rapidement, il a été proposé aux salariés de la Laiterie un projet de soutien abondé par l'entreprise :

- S'ils décidaient de donner 1 heure de leur travail, l'entreprise donnait 1 heure de plus,
- S'ils décidaient de donner 15 euros, l'entreprise donnait 15 euros de plus,
- S'ils décidaient de donner 1 jour d'ARTT ou de congés, l'entreprise donnait 1 jour d'ARTT ou de congés de plus, en valeur.



Ce projet a également été proposé à d'autres entreprises qui ont répondu présentes : Abaliud, Antartic, Artenay Agro Développement, CDLI, ...

Il restait à démultiplier l'effort et à le concrétiser : l'UDEL (Union des Entreprises du Loiret), sous l'impulsion de son président M. Bernard DUBOIS, s'employait à mobiliser les entreprises et collecter les fonds.



Le hasard des rencontres faisait le reste et c'est Alexandre HERAUD, journaliste à France Culture qui allait apporter le projet : ISTOUTI, projet de reconstruction d'un village de pêcheurs (200 maisons) dévasté par le tsunami sur la côte du Sri Lanka.

Le terrain, d'une superficie de 25 acres (environ 10 hectares) a été borné puis nettoyé au bulldozer pour enlever buissons, arbres morts et grandes herbes. Les gros arbres étaient bien évidemment conservés.

Après un appel d'offre pour sélectionner un entrepreneur, les travaux de construction commençaient début mars en suivant les plans de maisons, mais aussi le plan de masse, fourni par l'urbanisme sri lankais, le UDA (Urban Development Authority).

Le 31 mars était organisée l'ouverture officielle du chantier en présence des autorités gouvernementales et religieuses du pays. Ce jour-là, une dizaine de maisons étaient déjà sorties de terre.

Entre-temps, d'autres partenaires, comme la Fondation de France et la Croix Rouge française étaient contactées et donnaient une autre dimension au projet.





Le projet Istouti, conçu au départ comme la construction de 200 maisons est devenu plus ambitieux puisque l'on parle maintenant d'environ le double avec l'ajout de la "phase III". Il est maintenant question d'une vraie ville qui offrira des activités économiques, culturelles et sociales. C'est pourquoi le groupe LSDH continue à suivre et à soutenir le projet afin d'aider un maximum de personnes à reconstruire un foyer et retrouver un cadre de vie agréable.



- Avec le projet **Un Arbre pour la Grèce** (<http://www.elandescitoyens.org/>) :

Suite aux terribles incendies de l'été 2007 en Grèce, « L'Elan Nouveau des Citoyens » a souhaité mobiliser les citoyens pour aider au reboisement notamment du Péloponnèse en créant l'opération « Un arbre pour la Grèce ».

Impulsé par Jacqueline de Romilly, « Un arbre pour la Grèce » a très vite bénéficié de soutiens forts à l'image de celui de Son Excellence Monsieur Dimitrios Paraskevopoulos, Ambassadeur de Grèce en France, de son Excellence Monsieur Georges Anastassopoulos, Président de la Conférence Général de l'UNESCO, de Madame Niki Goulondris, Présidente du Musée d'Histoire Naturelle d'Athènes, de Nikos Aliagas, journaliste et animateur de télévision, de Stéphane Bern, journaliste et animateur de radio et télévision...

Pour mieux faire connaître l'opération en Grèce, Niki Goulondris a sensibilisé les médias grecs et organisé un grand concert au Stade Olympique d'Athènes (équivalent au Stade de France) en septembre 2007. Ce concert, réunissant de grands artistes grecs mobilisés pour l'occasion, a réuni 70 000 spectateurs. Le but étant de récolter des dons grâce aux billets de concerts achetés, et de médiatiser l'opération. En parallèle, un «radio marathon» a été organisé, avec la possibilité de faire des dons par SMS notamment.

Il est prévu qu'avec les dons récoltés, le Mont le plus proche d'Athènes soit reboisé.

En janvier 2008, « Un arbre pour la Grèce » reçoit le soutien de l'UNESCO.

Mais si cette action a connu le succès qu'elle a connu, c'est parce que des citoyens, jeunes et moins jeunes, issus d'horizons divers se sont mobilisés, relayant le message auprès de leurs amis, de leurs collègues, de leurs élèves...

Au-delà du recueil de fonds, « Un arbre pour la Grèce » aspire à provoquer une prise de conscience autour des questions liées à la protection de l'environnement et de la fraternité européenne.

Dès le début de l'année 2008, des étudiants de l'Ecole Supérieure des Affaires de l'Université Lille 2, décident, eux aussi, d'agir pour promouvoir « Un arbre pour la Grèce » au niveau d'autres pays d'Europe en reliant Lille à Olympie en juin 2008, à vélo. Ils créent pour cela l'association « Les Citoyens de l'Europe » et reçoivent le soutien de Monsieur Théodoros Kassimis, Vice-Ministre grec des Affaires Etrangères, de Monsieur Jean-Marie Leblanc, l'ancien directeur du Tour de France, d'associations comme le « Centre des Jeunes Dirigeants » et d'entreprises, dont la Laiterie de Saint-Denis de l'Hôtel.





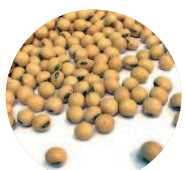
Dès mars 2008, le groupe LSDH décide de renforcer sa mobilisation dans le projet : s'associant aux entreprises Orlait et Tetra Pak, quinze millions de boîtes de lait estampillées « Un arbre pour la Grèce » se retrouvent sur les linéaires des supermarchés.



Le premier juin 2008, « Les citoyens de l'Europe » quittent Lille à vélo. Ils rejoindront Olympie le 30 juin. Quatre personnalités leur expriment alors leur reconnaissance : Monsieur Karolos Papoulias, le Président de la République Grecque, Monsieur Koïchiro Matsuura, Directeur Général de l'UNESCO, Monsieur Stavros Dimas, Commissaire Européen à l'Environnement, Madame Niki Goulandris, Présidente du Musée d'Histoire Naturelle d'Athènes.



Au-delà de ces encouragements, ils sentent que leur effort va être efficace, que les citoyens de nombreux pays d'Europe sont prêts à se mobiliser en faveur du reboisement de la Grèce et, au-delà, de la protection de la Nature. Dans les pays traversés, à commencer par la Grèce, des opérations « Un arbre pour la Grèce » commencent à éclore. Forts de ces premiers succès et touchés par le soutien exceptionnel de Madame Niki Goulandris, Présidente du « Musée d'Histoire Naturelle d'Athènes », ils lancent avec cette grande dame et « L'Elan Nouveau des Citoyens », depuis Olympie, un appel à la fraternité européenne... Depuis, ce jour, les trois partenaires rêvent de voir se tenir à Athènes, à l'été 2009, les premières « Assises de la Fraternité Européenne », une fraternité européenne tournée vers... la protection de la Nature !



• Avec le 4L Trophy :

Cette année, la Laiterie de Saint-Denis de l'Hôtel a décidé de devenir sponsor du plus grand raid humanitaire et sportif étudiant d'Europe! Au départ de Paris, 1000 équipes d'étudiants parcourent 6000 km (dont 700 km de pistes désertiques en plein désert du Grand Sud marocain) en 4L.

Ces équipes ont pour mission d'acheminer plus de 50 tonnes de dons humanitaires scolaires et sportifs, qui ont été répartis dans des centres de protection de l'enfance afin d'équiper les enfants n'ayant pas la possibilité de financer les quelques fournitures nécessaires pour étudier.

Les salariés de la Laiterie de Saint-Denis de l'Hôtel se sont donc mobilisés pour rassembler cahiers, blocs notes, stylos et feutres.





Ces fournitures ont ensuite été remises à l'équipage 53 soutenu par le groupe LSDH, constitué d'Alexandre Liné et de Rémy Ariny, deux étudiants originaires de la région du Loiret.

Jeudi 30 avril 2009, ces deux jeunes sont venus à Saint-Denis de l'Hôtel faire un retour d'expérience, partageant avec les salariés l'aventure humaine extraordinaire qu'il ont eu la chance de vivre, valorisant également la contribution des Hommes du groupe à cette action.

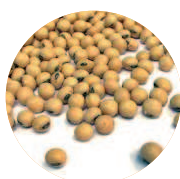
• Avec l'opération « **Les enfants à la ferme** » :

Organisée pour la première fois en 2008, cette opération initiée par le groupe Carrefour a pour objectif de sensibiliser les enfants aux produits qu'ils consomment, à la diversité des métiers de l'agriculture et à l'importance d'une alimentation de qualité et équilibrée. Le succès connu en 2008 entraîne une réitération du projet en 2009.

L'opération «Les enfants à la Ferme» est une opération montée avec les Produits Frais. Il s'agit d'inviter des enfants / des classes du CE2 au CM2 (environ 3000) à venir visiter les Fermes des producteurs Carrefour de leurs régions en juin et en septembre. Ils découvrent les fermes de leurs régions en participant aux ateliers ludiques qui leurs sont proposés.

Afin de nourrir les groupes le midi, un pique-nique est prévu, pour lequel chaque enfant se voit confier un sac de goûter contenant des produits frais (jus de fruits et aliments frais).

Comme il l'a fait en 2008, cette année, le groupe LSDH se propose à nouveau de participer à cette opération en fournissant environ 3000 produits pour garnir les sacs de goûter des enfants.





ÉTAT DES AVANCÉES DU GROUPE DANS LE DOMAINE ENVIRONNEMENTAL :

Cette année encore, l'entreprise poursuit sa politique de développement durable.

1. CONCERNANT SA DÉMARCHE ENVIRONNEMENTALE SUR SES SITES :

• Le Traitement et économie de l'eau (consommation et rejet d'eau) :

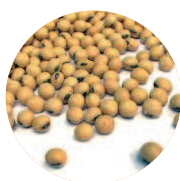
- Prélèvement d'eau brute à moins 80 m, qui est défermée et déminéralisée afin d'obtenir de l'eau de source.
- Traitement de l'eau pour les différents usages de l'usine (adoucie, osmosée). Une partie de cette eau se retrouve dans les produits finis, l'autre après utilisation, part à la station d'épuration pour traitement.
- La production est planifiée au mieux afin d'ajuster la fréquence des nettoyages et les temps de rinçage.
- A la sortie de la station d'épuration, on obtient deux produits ; l'eau épurée qui est envoyée en Loire et des boues que l'on valorise en épandages sur les terres agricoles comme engrais (230 tonnes de matière sèche/an). Cet épandage permet de diviser par 3 la dose d'engrais répandue sur les terrains.
- Une sensibilisation du personnel à la réduction des consommations d'eau a été mise en place par le biais d'une communication par voie d'affichage en interne.
- Réduction de la consommation en eau des usines.
- Mise en place de tours aéroréfrigérantes pour éviter la consommation d'eau.
- Sur le site de Varennes : investissements dans une ligne désinfectant en phase gazeuse et non par utilisation de l'eau (nous en parlons plus longuement p. 13).
- L'ensemble des procédures de traitement d'eaux usées a été revue : dans le cadre de ses investissements, sur tous les sites, le système de retraitement des eaux a été redimensionné, avec la mise en place sur l'un de nos sites d'une station avec production de méthane. En plus des réseaux séparatifs, toutes nos stations sont en autocontrôles et suivies par des organismes indépendants.
- **L'un de nos sites est Iso 14000, les trois le seront d'ici deux ans.**

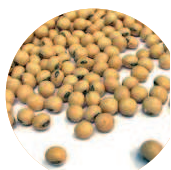
• La réduction des gaz à effet de serre par le remplacement de ses fluides frigorigènes et la réduction de leur quantité :

- Toutes les usines font l'objet d'un suivi énergétique avec un processus de réduction des consommations. L'ensemble des usines utilisent des énergies propres (abandon du fuel).
- La production de vapeur est assurée par des chaudières à gaz naturel et les installations frigorifiques sont calibrées au mieux des besoins. Un important programme de réduction de la quantité d'ammoniac est engagé pour la diviser par 10 en 5 ans. Des gaz frigorigènes qui ne dégradent pas la couche d'ozone sont utilisés en priorité dans les installations.

• Le bruit

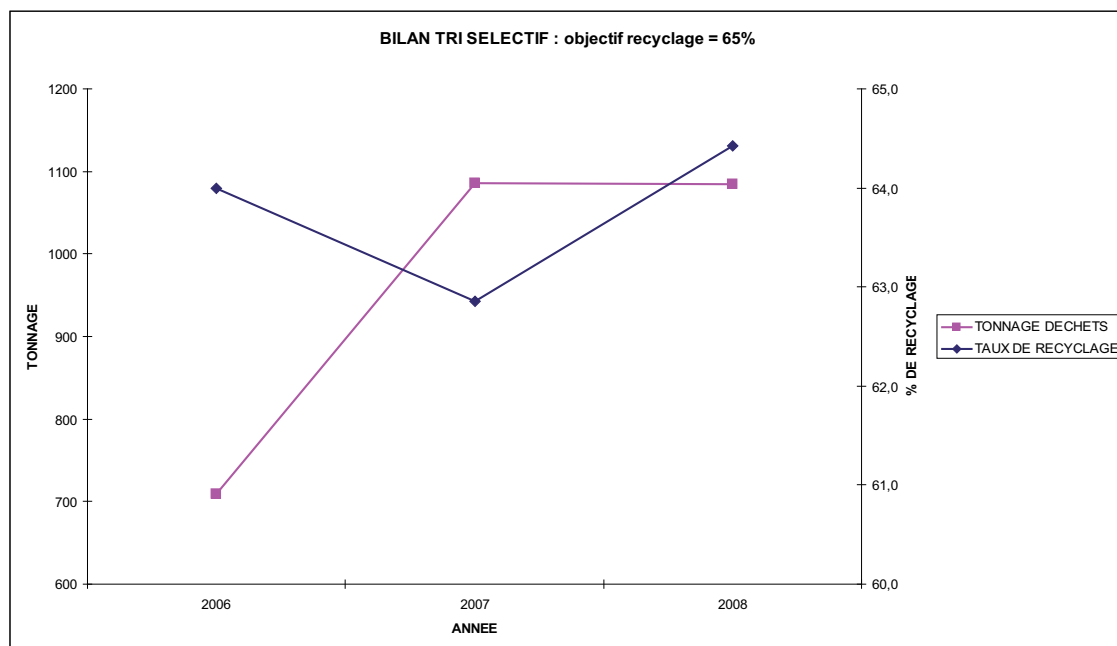
- Construite volontairement en dehors du village de Saint-Denis de l'Hôtel, la Laiterie limite de fait les nuisances sonores générées par les compresseurs, les chaudières et les groupes frigorifiques, vis-à-vis des habitations environnantes.
- Dans le même état d'esprit, les camions de chargement et déchargement sont reçus sur rendez-vous afin de limiter les temps d'attente, et ce uniquement en journée afin de limiter le trafic nocturne.





• Le retraitement de l'ensemble de ses déchets :

- Mise en place d'un suivi des déchets avec recyclage de tous les déchets possibles : le tri sélectif des déchets au sein de la Laiterie de Saint-Denis de l'Hôtel a été instauré en 2002, avec une campagne de sensibilisation de l'ensemble du personnel.
Cette démarche permet de valoriser auprès de prestataires spécialisés 4 types de déchets : les emballages Tetra Pak perdus issus de la production, les cartons, les plastiques et les bois de palettes inutilisables. (Mise en place avec Tetra Pak d'une solution permanente de reprise des déchets.)
- Réduction des DIB.



Bilan tri sélectif 2008

Un bilan positif :

- 12 % de croissance de production
- Taux de recyclage ramené au niveau de 2006
- Objectif recyclage : 65%

BILAN TRI SELECTIF 2009

	Quantité(en tonne)						
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	fin 2009
DIB	315	225	365	555	528	138,5	554
PLASTIQUES	36	64	71	55	63	15,5	93
CARTONS	153	159	116	167	239	38,1	228,6
TETRA	189	249	157	309	255	15,25	91,5
TOTAL	693	697	709	1086	1085	207,35	967,1
BIDON PEHD	0	4,3	19,8	29,8	11,4	0	0
Bouteilles pehd/pet					29,2	8,2	32,8
Préformes	0	0	0	10,6	18	7,2	28,8
Ferrailles	88	74	98	20,7	50,4	14,1	56,4
FUTS Compactés	199	181	187	347	290	67,8	271,2
Futs Vides (unité)	1779	1948	1950	2036	1991	105	420
Palettes (unité)	2748	2442	2810	16243	36507		
Total déchets	980	956,3	1013,8	1494,1	1484	304,65	
Total valorisé	665	731,3	648,8	939,1	956	166,15	
Objectif 2009 : 65%	67,9	76,5	64,0	62,9	64,4	54,5	



• Risques environnementaux :

- **Mise en place d'un Plan d'Organisation Interne** avec embauche d'un salarié dédié à cette mission (ayant en charge la totalité des risques incendies et environnementaux), qui nous a rejoint courant 2008 afin d'aider les usines de Saint-Denis et de Varennes à élaborer leur P.O.I.

Il s'est occupé de réaliser le diagnostic des risques.

Sa mission progresse de jour en jour de façon très positive : aujourd'hui, la Laiterie de Saint-Denis de l'Hôtel est certifiée N4, faisant suite à la mise en place d'un matériel incendie de très haute qualité. Cette certification est un maillon supplémentaire oeuvrant à la pérennité de nos entreprises.

Tests avec les pompiers et formation de tout le personnel.

Sprinklage de l'usine.

Cette initiative vient compléter la formation à la gestion prévisionnelle des risques ainsi que la mise en place d'un groupe pluridisciplinaire sur l'analyse des risques.



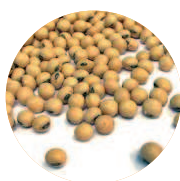
- Prévention des risques de pollution

- Mise sous bassin de rétention de toutes les sources potentielles de pollution.
- Des circuits fermés de refroidissement et de recyclage des solutions de lavage permettent des économies et réduisent les risques de pollution accidentelle.
- Outre l'utilisation de bacs de rétention autour des tanks de stockage et des réserves de produits chimiques (nettoyage, désinfection, ...), un circuit vidéo permet de surveiller les rejets accidentels.



- Lutte contre la pollution de l'air

- Les ramasseurs de lait font l'objet d'un suivi de leur consommation gazole.
- Participation avec l'Ademe et L'ania sur deux produits (lait et jus) de la mesure des impacts environnementaux des produits.
- Programme de réduction de la quantité d'ammoniac pour être inférieur à 250kg par installation.
- Suppression des fréons interdits avant la date butoir.
- **L'entreprise participe à la mise en place des bilans carbone et s'est fixée pour 2020 un projet CARBONE 0.**



2. CONCERNANT LA RELATION AVEC SES FOURNISSEURS :

• Intégration dans les grilles d'audit et d'enquêtes des fournisseurs des points du développement durable.

- En totale cohérence avec ses convictions, le groupe LSDH souhaite travailler autant que possible avec des fournisseurs adoptant des valeurs similaires centrées autour du développement durable.



• Mise en place d'une politique d'achats de matières « responsables »

- Le groupe développe un axe très fort autour des produits bio, en lait, soja, jus de fruits etc...
- Mise en place de filières (soja non OGM et Bio).
- Travail en direct avec des producteurs de jus pour améliorer les filières.





3. CONCERNANT SES EMBALLAGES :

- **Création d'un poste Emballage :**

- Embauche de 2 personnes ayant pour objectif :
 - + de développer
 - + de créer
 - + d'optimiser



- **Développement d'une Innovation :**

- Une préforme PET en lait sans opercule avec une optimisation du poids des bouteilles (28 g actuellement , passage à 24 et 22 g).

- **Mise en place d'une ligne de bouteille utilisant le système Predis sur le site de Varennes :**

- La Laiterie de Varennes est en pleine restructuration : le site, à lui seul, ne se révélait plus rentable depuis quelques années, d'où la nécessité d'investir pour une remise aux normes environnementale et commerciale. L'objectif de cette restructuration est le suivant :
 - Développer le site en diversifiant la production (diversification packaging, diversification produit, diversification process)
 - Augmenter la production de 140 à 250 millions de litres
 - Mettre en place un plan directeur avec analyse globale du développement, le développement durable devant faire partie intégrante des réflexions.

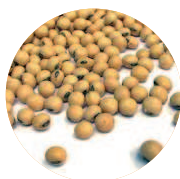
Parmi ces travaux, la mise en place d'une ligne bouteille (la première du site de Varennes). Afin de prendre en compte la problématique environnementale, le choix du groupe s'est tourné vers une innovation mondiale : il s'agit du premier combi (souffleuse / remplisseuse) en désinfection sèche préforme pour conditionnement pH neutre.



- Cette ligne est respectueuse de l'environnement :
 - Une moindre consommation d'eau : La désinfection sèche de la préforme permet de réduire par 10 la consommation de désinfectant et d'eau.
 - 40 000 m3 économisés par an
 - Une moindre consommation d'énergie
 - Le volume de produit à chauffer pour la désinfection est réduit (4 fois moins 2m3 / 8m3 / heure)
 - Une moindre consommation de produits chimiques (1 litre/ heure) => un moindre rejet
 - Un potentiel intéressant pour la diminution du poids de la bouteille

- **Emmanuel Vasseneix fait partie du comité de suivi plastique de Ecoemballage :**

- travail sur la réduction à la source et sur le recyclage des matériaux
- mise en place d'une étude Cotrep sur le recyclage du PET Barrière.





CONCLUSION :

L'ensemble de ces éléments sont mesurés tout au long de l'année de façon à vérifier l'efficacité des actions (par le biais de la mise en place de sondages des salariés, par exemple ou encore d'un livre d'or au sein de la maison d'accueil des routiers, ce qui nous permet de recueillir les avis de chauffeurs de toutes origines sur l'entreprise, dans l'objectif de mettre en place des plans d'actions).



À noter le plan d'investissement très agressif sur les sites de Saint-Denis de l'Hôtel et de Varennes (70 millions d'euros en 3 ans) avec la prise en compte de l'éco conception (emballage bouteille) et de la mise en place d'énergies «propres ».

L'entreprise souhaite d'ailleurs lancer un plan « carbone 0 » pour 2020.



LSDH réaffirme ainsi son attachement à la participation active en réseau au Pacte Mondial, mais également à des réseaux locaux, régionaux et nationaux.

