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° 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.

ILLUSTRATION DES PRINCIPES FONDAMENTAUX 6

En 2007, CITE MARINE, face à aux évolutions et attentes du marché, l'entreprise se devait de conforter conforter ses atouts. Or toute démarche d'amélioration continue ne peut être correctement menée qu'en intégrant dans sa mise en œuvre les hommes et les femmes de terrain. La direction avait donc affirmé cette volonté de professionnalisation de l'ensemble de son personnel et décidé d'engager un plan de formation sur 3 ans, ceci afin d'améliorer l'employabilité de ses salariés dans un des seuls secteurs à recruter des personnels non qualifiés.

En collaboration avec un prestataire extérieur, Le projet « ATELIER - ECOLE CITE MARINE » s'était concrétisé, avec pour principal objectif pour l'entreprise de :

- Travailler en conformité avec les standards (qualité, environnement, cahiers des charges).
- Pratiquer l'amélioration continue, avec pour objectif de réduire les délais clients, les coûts de la non qualité, les gaspillages (consommables, énergie, matières premières), les aléas (attentes entre postes, réglages, petits incidents techniques).
- Fidéliser le personnel et limiter le turn-over, très élevé dans l'agro-alimentaire en général.

Le principal objectif était de passer d'équipes dirigées aux équipes impliquées. L'objectif a été atteint : Développement de la mobilité interne grâce à l'école CITE MARINE afin de créer de nouvelles opportunités de carrière (CQP).

Depuis 2007 :

- sur 100% de personnel formé, 69% sont toujours présents et 20% des personnes formés ont évolué en interne.

Sur 2009 :

- 15 personnes ont évolué en interne sur 2009, 10 en cours sur le 1er semestre 2010.

Une politique d'intégration et de suivi du personnel a également été mis en place dès l'intégration dans l'organisation (présentation au personnel, visite services, visite usine, développement du tutorat, parcours d'intégration, évaluation pour l'ensemble des titulaires et des intérimaires. Remises systématiques de fiches de poste, d'un livret d'accueil général et spécifique en fonction du site, règlement intérieur, lettre d'engagement de la Direction Générale (stratégie de l'entreprise, orientations, objectifs)

2010 : Un nouveau plan de formation volontariste impulsé par la Direction Général fin 2009 est en cours de préparation afin de préparer l'avenir : croissance interne/externe. Il permettra de pallier les difficultés de recrutement des années à venir et rendra **les équipes autonomes (EPA),** favorisera le leadership au sein des équipes, fera progresser et évoluer les talents.

ILLUSTRATION DES PRINCIPES FONDAMENTAUX 7-8-9

Le groupe CITE MARINE a changé d'huile de fritage . En 2009, CITE MARINE a utilisé 930 000 litres d'huile de palme. Depuis le 1er juin 2010, nous avons adopté un nouveau mélange composé d' **huile de tournesol et huile de colza** en substitution de l'huile de palme.
Même si elle présente une bonne qualité de stabilité à très haute température et qu'elle confère aux aliments une texture croustillante (appréciée en particulier pour les poissons panés par le consommateur), l'huile de palme présente en effet quelques inconvénients.

- **Pour l'environnement**

La culture intensive des palmiers à huile s'est développée en Asie , notamment en Malaisie , Indonésie, Bornéo, Sumatra, du fait d'une forte demande liée à la rentabilité de cette production et au besoin croissant en agro-carburant des produits émergents et ce au détriment des forêts tropicales et de tourbières.

Le déséquilibre qui résulte de cette déforestation massive impacte :

- La biodiversité végétale puisque le milieu naturel de certaines espèces ou variétés locales en est considérablement réduit voire profondément bouleversé,
- La biodiversité animale, du fait de la réduction du milieu de vie de nombreuses espèces (dont les primates)
- Le réchauffement climatique par un accroissement, selon certaines sources, de 20 % des émissions de gaz à effet de serre lié à cette déforestation

Or le groupe Cité Marine malgré ses demandes répétées n'a pas pu se faire fournir de l'huile de palme 100 % tracée et garantie issue de culture raisonnée.

CITE MARINE a donc décidé de supprimer l'huile de palme de son process de cuisson.

- **Pour la santé**

L'huile de palme est riche en acides gras saturés. Ils participent à l'augmentation du cholestérol et donc à l'augmentation du risque cardio-vasculaire.

L'huile de colza permet **d'équilibrer les rapports « oméga 3 / oméga 6 » et « acide linoléique/acide alpha linoléique »** (AL/ALA), importants pour la croissance et les fonctions physiologiques.
Cet équilibre permet de se rapprocher des recommandations AFSSA du 1er mars 2010 sur les Apports Nutritionnels Conseillés (ANC) en Acides Gras Essentiels (AGE).
Cela, tout en conservant des **caractéristiques fonctionnelles très satisfaisantes** (résistance à l'oxydation).