



2013



RAPPORT
DÉVELOPPEMENT
DURABLE

SOMMAIRE

EDITO.....	p.6
COTE ECONOMIE.....	p.8
COTE SOCIAL.....	p.11
COTE ENVIRONNEMENTAL.....	p.17

PASSION AMBITION HUMANITÉ

SOCIÉTÉ INDÉPENDANTE D'ORIGINE LAITIÈRE, LSDH ÉLABORE ET CONDITIONNE TOUT LIQUIDE ALIMENTAIRE ASEPTIQUE ET RÉFRIGÉRÉ EN BRIQUE CARTON, EN BOUTEILLE PLASTIQUE ET EN BOUTEILLE VERRE SOUS DIFFÉRENTS FORMATS. NOS 550 COLLABORATEURS Y FONT VIVRE TROIS VALEURS, SOCLE DE LA STRATÉGIE DU GROUPE, LA PASSION, L'AMBITION ET L'HUMANITÉ, S'APPUYANT SUR LE RESPECT DE L'HOMME ET DE L'ENVIRONNEMENT ET SUR UN COMPORTEMENT CITOYEN ET RESPONSABLE.

NOTRE STRATÉGIE EST DE DEVENIR UN PARTENAIRE DE RÉFÉRENCE DANS LE DOMAINE DES LIQUIDES ALIMENTAIRES EN EUROPE POUR NOS CLIENTS DISTRIBUTEURS ET INDUSTRIELS : C'EST POURQUOI NOUS CHERCHONS EN PERMANENCE À DÉVELOPPER DES PROCÉDÉS INDUSTRIELS TOUJOURS PLUS PERFORMANTS AFIN DE POURSUIVRE NOTRE DIVERSIFICATION, PRODUIT ET PACKAGING, ET D'ÊTRE POUR NOS CLIENTS UNE FORCE DE PROPOSITION INNOVANTE ET PROACTIVE DANS TOUS LES DOMAINES, TOUT EN GARDANT À L'ESPRIT NOTRE VOCATION PREMIÈRE : NOURRIR L'HOMME EN CONSERVANT DANS LE TEMPS DES PRODUITS RAPIDEMENT DÉGRADABLES.

LSDH RENOUVELLE SON SOUTIEN AU PACTE MONDIAL



Honorable Secrétaire-Général,

Nous tenions par cette lettre à vous réaffirmer notre soutien continu au Pacte Mondial. Chez LSDH, nous considérons qu'une entreprise porte une responsabilité sociale, économique et environnementale, ce qui implique qu'elle s'inscrive dans un schéma d'amélioration continue et qu'elle octroie une place d'égale importance aux investissements matériels et immatériels.

Notre présence à vos côtés depuis 2003 guide d'ailleurs nos choix et notre réflexion stratégique :

- Notre engagement dans « l'amélioration » des Droits de l'Homme et des normes de travail nous a encouragés à mettre en place de nombreux projets en 2013 :
 - mise en oeuvre de nombreuses actions favorisant le développement du lien,
 - renforcement du management participatif,
 - production de lait équitable à Varennes,
 - création d'un comité de soutien à l'association des Blouses Roses.
- Notre engagement environnemental nous pousse également à nous investir toujours davantage :
 - mise en place d'un système de racks mobiles,
 - mise en oeuvre d'une stratégie d'optimisation des flux logistiques,
 - partenariat autour d'une exposition valorisant la biodiversité,
 - amélioration du tri des déchets,
 - poursuite de nos actions de réduction de notre consommation en eau.

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

Restant à votre disposition, nous vous prions d'agréer, Honorable Secrétaire-Général, l'expression de notre haute considération.

Emmanuel VASSENEIX
Président de LSDH

Principes du pacte mondial

Exemples d'actions de LSDH

DROITS DE L'HOMME

1. Soutenir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans sa sphère d'influence	<ul style="list-style-type: none">• Partage de la richesse créée, renforcement des avantages sociaux• Investissements dans le respect des Hommes• Renforcement de la communication interne• Intensification de la formation interne• Développement de la GPEC• Mise en place d'outils renforçant la réalisation personnelle et professionnelle de nos collaborateurs• Multiplication des actions créatrices de lien et management participatif (p.12)
2. S'assurer que les sociétés ne se rendent pas complices de violation des droits de l'Homme	

NORMES DE TRAVAIL

3. Faire respecter la liberté d'association syndicale et la reconnaissance effective du droit aux négociations collectives	<ul style="list-style-type: none">• Développement du dialogue social en entreprise : réunions D.P. / C.E. régulières avec la direction• Lutte contre les discriminations• Adhésion à l'Autodiagnostic de la grande distribution• Signature d'une convention de disponibilité formative et opérationnelle avec le SDIS Loiret afin d'aider et d'encourager nos collaborateurs sapeurs pompiers volontaires• Développement de formations générales du personnel favorisant le bien-être de nos collaborateurs, telles que le lancement de la formation nutrition (p.12)• Production de lait équitable (p.13)
4. Éliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire	
5. Assurer l'abolition effective du travail des enfants	
6. Éliminer la discrimination dans le travail et les professions	

RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

7. Soutenir une approche préventive des défis environnementaux	<ul style="list-style-type: none">• Développement de produits et d'emballages responsables• Mise en place de racks mobiles (p.9)• Mise en oeuvre d'une stratégie d'optimisation des flux logistiques (p.10)• Valorisation de la biodiversité végétale au travers du mécénat (p.16)• Amélioration du tri des déchets (p.18)• Réduction de notre consommation d'eau (p.19)• Sensibilisation interne et externe au développement durable
8. Prendre des initiatives pour promouvoir une responsabilité environnementale plus grande	
9. Encourager l'essor et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement	

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

10. Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin	<ul style="list-style-type: none">• Développement d'achats responsables• Nombreuses actions sociétales auprès d'associations humanitaires : création d'un comité de soutien aux Blouses Roses (p.14-15)
---	---

2013 fut une année de tous les chantiers. Notre activité a connu un formidable développement grâce à notre stratégie et notre savoir-faire, ce dans un contexte mouvementé : le démarrage de nouvelles lignes, du transtockeur, les nouveaux bâtiments, de nombreux essais industriels, de nouveaux lancements, etc...

Les choses sont plutôt bien engagées pour l'avenir et nous allons attaquer 2014 par, j'en suis sûr, une belle période de soleil. Dans cette période de morosité, peu d'entreprises sont capables d'investir, de parler d'avenir, de créer des emplois, de distribuer de la richesse, de se développer.

En matière de développement durable, 2013 a également vu naître de belles actions :

- la mise en place de racks mobiles,
- la mise en œuvre d'une stratégie d'optimisation des flux logistiques,
- le développement d'actions créatrices de lien,
- le renforcement du management participatif,
- la création d'un comité de soutien à la magnifique association des Blouses Roses,
- le développement du partenariat avec Indre Nature pour mettre en place une exposition valorisant la biodiversité végétale,

- l'amélioration du système de tri de déchets,
- la poursuite de nos actions visant à réduire notre consommation en eau.

La vie de l'entreprise a également été marquée par de beaux succès : le démarrage du lait McDonald's, l'obtention du label Origine France Garantie sur nos 2 sites, l'inauguration du transtockeur de JFA, la participation à de nombreux événements sportifs, les Portes Ouvertes à Varennes, l'obtention de nombreux Prix et Trophées, le lancement de la formation nutrition, la poursuite de nos engagements sociétaux, avec la construction d'une nouvelle école au Bénin et la création du comité de soutien aux Blouses Roses, etc...

Nous pouvons être fiers du chemin parcouru grâce à l'investissement de chacun dans la réussite de l'entreprise. Aujourd'hui, nous accueillons Les Crudettes et notre fédération de PME se voit renforcée d'une nouvelle entreprise partageant nos valeurs et notre vision, consolidant ainsi notre stratégie de diversification en proposant à nos clients une offre complémentaire innovante.

C'est par notre pragmatisme, notre bon sens et la responsabilité de tous les acteurs de l'entreprise, en ayant conscience de nos devoirs que nous continuerons à être performants et efficaces.

Notre réussite passe par notre compétence et notre

capacité à garder les pieds sur terre.

Elle passe aussi par la poursuite du développement de la confiance vis-à-vis de nos clients, de nos partenaires et entre tous les collaborateurs, par la transparence, la prise en compte de toutes les idées et la reconnaissance des contributions de chacun.

Alors continuons ainsi et nous pourrions dire à notre environnement que nous sommes de ceux qui *"font pour faire taire et refusent le dire pour faire dire"*, et nos anciens seront fiers de ce que nous avons fait de ce qu'ils nous ont laissé !

Emmanuel



Chiffres clés (Saint-Denis / Varennes)

- 25 lignes de conditionnement pour près de 670 millions d'emballages vendus par an
- Plus de 780 millions d'emballages de capacité
- Près de 1 300 références logistiques
- Plus de 700 matières premières différentes
- 1 000 décors différents
- 413 millions d'euros de CA
- Près de 600 collaborateurs
- 200 emplois créés ces 10 dernières années
- 2 sites de production et 2 partenaires privilégiés

Lsdh aujourd'hui

- Des valeurs fortes : Passion, Ambition, Humanité
- Une stratégie ambitieuse : devenir un partenaire référent en Europe dans le domaine des liquides alimentaires
- Une offre variée de produits aseptiques et réfrigérés :
 - Laits, crèmes, produits élaborés
 - Boissons infantiles
 - Jus de fruits
 - Produits diététiques
 - Soupes
 - Boissons végétales
 - Boissons fonctionnelles
- Une grande variété d'emballages, du 10 cl au 2 L :
 - Briques carton ambiantes et réfrigérées
 - Bouteilles plastiques PET et PEHD
- 1^{er} conditionneur de jus en France (ambiants et réfrigérés)
- 1 des derniers producteurs indépendants de lait de consommation
- Des clients industriels et distributeurs de renom et des marques génériques : Alpro, Andros, Auchan, Barry-Callebaut, Carrefour, Casino, Castel, CCLF, Coca-Cola, Cora, Danone, Distriborg, Ed, Fruité, Gloria, Gloups, Hélior, Intermarché, Kerry, Leader Price, Leclerc, Match, Metro, Monoprix, Norma, Norky, Nutrition & Santé, Nutrition & Soja, Orlait, Saint-Hubert, Système U, Triballat, Tropicana, Unilever, Vitagermine, etc...
- Une capacité d'investissement : remise en question permanente et adaptation des outils à l'évolution du groupe et aux demandes
- A l'origine avec Danone de l'industrialisation du 1^{er} mélange jus / lait (DANAO).
- Une capacité à étudier et développer de nouveaux concepts :
 - 2008 : 1^{ère} bouteille PET sans bouchon, aseptique, préforme bicouche pour du lait,
 - 2009 : 1^{ère} mondiale ligne combi soufflage / remplissage désinfection sèche de préformes.
- Une qualité maîtrisée et certifiée :



Un siècle d'histoire

- 1909** Création de la laiterie par des agriculteurs
- 1947** Reprise de l'entreprise par Roger VASSENEIX
- 1977** Première ligne de conditionnement Tetra Brik
- 1980** Reprise de la Laiterie de Varennes-sur-Fouzon
- 1984** Instauration des quotas laitiers : LSDH fait le choix de la diversification
- 1993** Mise en route de la nouvelle usine de Saint-Denis-de-l'Hôtel
- 1997** Innovation dans les produits liquides réfrigérés et développement de partenariats industriels
- 2006** Installation de deux lignes bouteilles PET et PEHD en aseptique, du 10 cl au 1,5 L
- 2008** Partenariat avec les Jus de Fruits d'Alsace
La Laiterie de Varennes investit pour l'avenir dans une innovation mondiale : la première ligne de désinfection sèche permettant la création de bouteilles de lait en PET sans opercule
- 2009** Partenariat avec l'Abeille dans les boissons gazeuses
- 2010** Partenariat avec ZVM SA (jus d'oranges/de clémentines espagnoles)
- 2011** LSDH fête ses 100 ans
L'Abeille lance la première ligne aseptique en Europe capable de conditionner des produits gazeux avec fort taux de jus, pulpés, sans conservateur
- 2012** Installation de deux lignes bouteilles PET en aseptique, du 20 cl au 2 L et de deux lignes briques aseptiques 20 cl
- 2013** Les Crudettes rejoignent LSDH qui poursuit sa stratégie de diversification

COTE ECONOMIE



L'augmentation de la capacité de production engagée depuis plus de 8 ans sur le site de Saint-Denis-de-l'Hôtel a été accompagnée d'une extension des capacités de stockage de palettes. Après la mise en place d'un stockage automatique de 10 000 places palettes pour les produits finis, le site de Saint-Denis construit en 2013 deux nouveaux halls de stockage de 6 000 m² pour les matières premières et emballages. L'un de ces deux halls est équipé de racks mobiles.

La construction des bâtiments a été réalisée dans le respect des bonnes pratiques en matière de développement durable.

Tous les matériaux extraits sur le chantier lors des fondations ont été réutilisés, évitant ainsi toute évacuation de déchets. Chaque entreprise présente sur le chantier a été responsabilisée quant à la gestion des déchets liés à son activité.

Les bâtiments sont équipés d'un système de chauffage économe, avec une chaudière à condensation dernière génération. La température est réglée à 12°C.

Le système d'éclairage a été choisi dans le but de réduire au maximum les consommations d'énergie. Les zones sont éclairées automatiquement en fonction des allées qui sont en cours d'utilisation. Ainsi, pour un ensemble d'éclairage d'environ 800 tubes fluorescents, seuls 25 tubes

seront allumés en condition de travail. Les deux bâtiments sont entièrement protégés du risque incendie par un système de sprinklage.

En cas de sinistre majeur, un bassin de récupération spécialement dédié est capable de contenir la totalité des écoulements.

Un nouveau local de charge a été mis en place pour une utilisation de proximité en toute sécurité.

Les racks mobiles sont des palletiers qui sont capables de bouger sur plusieurs mètres, libérant ainsi les allées d'accès.

Le mouvement est déclenché par l'utilisateur en toute simplicité et dans un délai très court. Tout le système est entièrement sécurisé pour les hommes et le matériel.

Ainsi, la surface au sol est optimisée car le bâtiment contient beaucoup moins d'allées de circulation.



Quelques chiffres :

- 14 492 emplacements palettes
- 6 000 m² pour ce hall équipé en racks mobiles, soit 2,4 palettes au m².

Comparativement, sur le hall de 5 000 m² non équipé, la capacité actuelle est de 5 000 emplacements palettes, soit 1 palette au m².



En se dotant de ce nouveau stockage, le site de Saint-Denis-de-l'Hôtel n'a plus recours à un stockage externalisé. Les matières premières sont réceptionnées directement sur site, supprimant ainsi les transports entre le stockage externalisé et le site de Saint-Denis.

Ce sont près de 4 transports aller-retour par jour qui sont supprimés, soit environ l'équivalent de 224 km / jour, ou encore 60 000 km / an.

S'appuyant sur le plan d'investissement déployé depuis 2012 (nouvelles lignes de fabrication, transstockeur de Varennes-sur-Fouzon), les équipes de LSDH ont développé et mis en œuvre une stratégie pour optimiser les flux logistiques, depuis l'approvisionnement des matières premières jusqu'au consommateur. Ce travail a été mené selon 5 axes.

1. Approvisionnements communs auprès de nos fournisseurs

La mutualisation des approvisionnements de jus et de concentrés avec l'usine de JFA (Bas-Rhin) a permis d'améliorer les flux amont sur plus de 30 références.

Les principaux bénéfices de cette nouvelle organisation sont la hausse du taux de remplissage des camions de matières premières ainsi qu'une meilleure réactivité par rapport aux besoins des usines de production.

2. Production des références au plus près du site de chargement

En parallèle, un travail a été mené par les équipes de Production et la Supply Chain afin de fabriquer au maximum les produits au plus près de leur site de chargement, générant une réduction substantielle des transports par navettes inter-sites (-45 %) et limitant ainsi les émissions de CO₂ associées à nos activités.

3. Livraisons groupées sur les différentes gammes

Des groupes de travail ont été menés tout au long de l'année 2013 avec nos principaux clients afin de développer la mutualisation des produits, permettant ainsi de mélanger les gammes de produits livrés simultanément (lait, jus, boissons,...), et de limiter ainsi le recours à des transports incomplets.

4. Transport en camions 44 tonnes

En collaboration avec nos transporteurs, nous déployons progressivement l'emploi de camions autorisés pour un poids de 44 tonnes (et non plus 40 tonnes), ce qui a permis d'augmenter le nombre de bouteilles et de briques livrées par camion sur les liaisons concernées, et de réduire d'autant le nombre de camions nécessaires entre nos usines et nos clients.

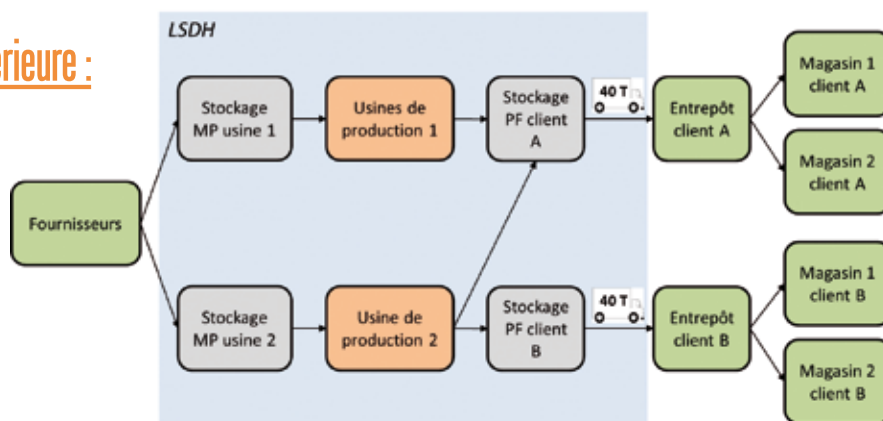
5. Livraisons directes en magasin

Enfin, nous déployons les livraisons directes vers les magasins, en synergie avec nos clients de la grande distribution.

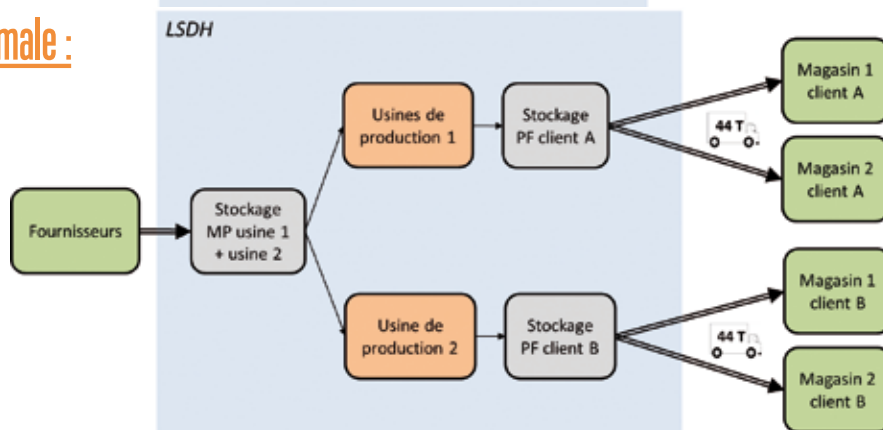
Ainsi, une partie des produits ne passe plus par les entrepôts mais va directement sur les lieux de vente, ce qui permet de réduire le transport et le délai de mise à disposition des produits pour le consommateur.

L'ensemble de ce dispositif organisationnel et logistique permet de limiter l'impact de nos activités d'approvisionnement, de production et de livraison vers le consommateur au strict nécessaire, afin de réduire les émissions générées sur les routes et les risques de pertes de produits liées à leur péremption.

Situation antérieure :



Situation optimale :



MP : Matières premières
PF : Produits finis

COTE SOCIAL



Multiplication des actions créatrices de lien

Depuis sa création, LSDH (2 sites) n'a cessé de croître pour rester dans la course du marché des boissons alimentaires, contribuant même à le faire évoluer. Elle a étoffé ses infrastructures, ses outils de production, ses effectifs, avec 2 autres sites (Sarre-Union (67) et Cholet (49)) partageant les mêmes valeurs du développement responsable au service de la diversification produits, packaging, technologies pour offrir un meilleur service aux clients et aux consommateurs. Conscient de cette évolution, de nombreuses actions ont été mises en œuvre afin de maintenir et développer le Lien entre les femmes et les hommes des différents sites.

L'expérience montre que sur les sites atteignant une certaine taille, les personnes se croisent et se re-croisent sans se connaître vraiment. De plus, les 4 sites de production, positionnés en France sur une diagonale Ouest / Est de près de 1 000 km, tout en développant leurs compétences propres, cherchent à cultiver les valeurs communes du groupe.

Conscient de cette évolution, Emmanuel VASSENEIX encourage la mise en œuvre de toutes les démarches qui permettent de maintenir et développer le Lien entre les femmes et les hommes des différents sites, au sein des usines, avec leurs managers, leurs collègues et leurs partenaires : « Nous avons fait le choix de faire de notre entreprise un lieu de développement et d'épanouissement personnel et professionnel pour tous, en cherchant continuellement à "entreprendre autrement", fédérant les collaborateurs autour de la stratégie d'entreprise. Grâce à l'ensemble des actions mise en place, les collaborateurs sont conscients d'appartenir à une entreprise dynamique qui place l'humain au cœur de ses préoccupations en créant les conditions favorables au développement des valeurs de l'entreprise et du lien entre chacun. » Car LSDH, c'est avant tout des femmes et des hommes réunis autour d'un projet d'entreprise. « Nous sommes convaincus que les relations humaines, le savoir-faire, l'expérience et l'intelligence collective influent autant sur notre réussite que nos performances technologiques et nos investissements matériels. C'est notre conception même de l'entreprise et de son rôle dans la société », confie-t-il.

Tous les collaborateurs évoluent dans le cadre d'une politique sociale respectueuse des Hommes et de leur travail qui passe par la création de lien. Créer du lien, l'entretenir, le conserver, le réinventer est pour LSDH la clé de voûte de la réussite. Chez LSDH, les actions permettant la création de lien prennent de multiples facettes :

- facteur d'intégration et de communauté (forte volonté d'intégration de chacun des nouveaux collaborateurs, mise en place d'un management participatif, d'un système de paniers bio et d'une crèche inter-entreprises...)
- vecteur de communication (forte volonté de transparence vis-à-vis des collaborateurs (affichage, réunions...), création d'un site Intranet, d'un journal interne, mise en place d'un restaurant d'entreprise, développement croissant de formations (intersites / intermétiers...)
- moteur du Sens, de la Fédération autour d'objectifs (développement de l'événementiel fédérateur, participation à des prix afin de partager les idées de l'entreprise, renforcer son image et consolider l'esprit d'entreprise de tous les salariés, organisation de nombreuses visites de l'entreprise, création d'un rapport développement durable, d'un bulletin aux producteurs laitiers, organisation d'événements sportifs et partenariat avec de nombreuses actions humanitaires afin de fédérer les collaborateurs autrement...)

Le lien établi contribue ainsi grandement à créer les conditions de réussite de chaque collaborateur, l'accompagnant tout au long de son parcours dans l'entreprise.

L'ensemble de ces actions a été mis en œuvre en réponse à la croissance du groupe et à la nécessaire adaptation de la manière de gérer les relations humaines pour continuer à atteindre des niveaux ambitieux de performance collective. De nouveaux vecteurs, de nouvelles méthodes ont permis de cultiver la fierté d'appartenance, la solidarité, de contribuer à l'épanouissement personnel et professionnel des Hommes et de donner l'envie d'avoir envie.

C'est ce qu'Emmanuel VASSENEIX a pour habitude d'appeler « la LSDH attitude » : « Nous consacrons chaque année 4 % de notre masse salariale à la formation du personnel, à la fois technique et plus générale, en sensibilisant nos collaborateurs à des thématiques pouvant les toucher tant professionnellement que personnellement, telles que des formations à l'économie ou encore à la nutrition. Dans la lignée de nos actions, nous venons de rédiger une charte du management. Elaborée de manière collective, elle a pour objectif de fédérer l'ensemble de nos collaborateurs autour du projet d'entreprise. »

Cette bonne pratique sera très certainement déployée sur les autres sites du groupe, à Sarre-Union et à Cholet.

L'ensemble de ces démarches a été récompensé par le Prix National des Bonnes Pratiques 2013, dans la catégorie « management participatif ».



Production de lait équitable à la Laiterie de Varennes-sur-Fouzon

En mai dernier, c'est avec une grande émotion que les producteurs de la coopérative de commercialisation Faircoop ont assisté à la sortie de la première brique de lait équitable des lignes de production de l'usine de Varennes. Après trois années de travail acharné, c'est sous le label « FaireFrance » que sort le premier lait équitable français. Retour sur cette initiative innovante dans l'air du temps...



Face aux difficultés croissantes rencontrées (baisse de la rémunération du lait, augmentation des coûts de production), des producteurs laitiers se sont regroupés dans un grand nombre de pays et ont fondé, à l'échelle européenne, l'European Milk Board (EMB), ayant pour objectif la création d'un lait équitable afin d'améliorer la rémunération du prix du lait. Initiée en Autriche il y a cinq ans, puis déclinée en Allemagne, aux Pays-Bas et au Luxembourg, cette démarche fait aujourd'hui écho en France, avec la création du lait équitable FaireFrance, présenté lors du congrès de l'OPL (Organisation des producteurs de lait, rattachée à la Coordination Rurale), le 22 mars 2012 à Saint-Germain en Coglès (35).

Ce qui est commun à toutes ces initiatives, c'est le prix équitable payé au producteur qui est d'environ 10 centimes de plus par kg de lait. Ce

prix couvrant les coûts de production, il permet aux producteurs une mise en valeur durable de leur exploitation.

Car ce n'est que par le biais d'une politique équitable des prix que les exploitations agricoles familiales peuvent subsister durablement sur le marché, produire du lait de haute qualité et contribuer à la préservation des paysages culturels.

Ainsi, le lait demi-écrémé UHT FaireFrance, conditionné en brique 1 L avec bouchon, sera vendu entre 85 et 95 centimes au consommateur et permettra au producteur de toucher 400 euros pour 1 000 litres de lait.

Il s'agit là d'une véritable innovation en France. Les producteurs laitiers qui le souhaitent pourront adhérer à FaireFrance (à condition d'être membre de l'EMB et de posséder des parts de la coopérative Faircoop), ce qui leur permettra de recevoir une rémunération équitable de leur lait, qui sera conditionné sous le label FaireFrance. Ce dernier sera collecté par la Laiterie de Varennes-sur-Fouzon (Indre), qui s'occupera également du conditionnement, du stockage et de la logistique. Le consommateur pourra le retrouver dans les grandes surfaces.

Un premier contrat a été signé avec le groupe Intermarché, et d'autres devraient suivre. Les producteurs assureront

la promotion de ce nouveau lait en se rendant dans les supermarchés pour expliquer la démarche. 10 millions de litres de lait équitable devraient sortir la première année. L'objectif visé est de fournir 25 millions de litres d'ici un ou deux ans, soit moins de 1,5 % du marché français.

Cette démarche replace le lait de consommation à son vrai prix et permet à l'ensemble de la filière de vivre de son métier. FaireFrance est une nouvelle marque solidaire et équitable qui permettra désormais aux agriculteurs de recevoir une rémunération décente pour leur travail. Le lait équitable est symbolisé par la vache Faironika que l'on peut voir partout en Europe. Elle plaide pour une rémunération équitable des éleveurs et explique l'importance que revêt le lait à titre d'aliment, pour les éleveurs, pour le paysage agricole, pour l'espace rural. Car le bien et l'équitable vont de pair. Un bel exemple à suivre, bon pour les agriculteurs, la santé et l'avenir.



1L de lait de FaireFrance = 10 cents pour les agriculteurs français Faircoop



<http://www.fairefrance.fr/>

Depuis fin 2012, dans la lignée de nos engagements sociétaux, les collaborateurs de Saint-Denis et de Varennes ont décidé de former un comité de soutien à l'association «Les Blouses Roses», dont la mission est d'offrir un moment de détente et d'évasion aux enfants hospitalisés et aux personnes en maison de retraite, par le biais d'activités ludiques, créatives ou artistiques. Nous avons choisi d'aider cette association au grand cœur, créant un comité de soutien qui met en place des actions significatives et fédératrices en interne au profit de l'association : collecte de livres, de DVD, de jouets, vente de photos et de gâteaux maison... Cet engagement, c'est avant tout celui des collaborateurs de LSDH : c'est grâce à eux que le Comité parvient à mener à bien et à financer de nombreuses actions en faveur des enfants et adolescents hospitalisés et des personnes âgées en EHPAD.



Actions 2012-2013 :

- Collecte de jeux, livres, CD, DVD... pour les adolescents hospitalisés au CHR d'Orléans,
- Quoi de mieux que l'alliance de la gourmandise et de la générosité ? C'est pourquoi nous avons opté pour une vente de gâteaux savoureux concoctés par les collaborateurs et vendus 1 € la part aux gourmands de nos deux sites.
- En 2012 et en 2013, nous avons profité des Arbres de Noël pour immortaliser les enfants en compagnie du Père Noël. Les photos ont ensuite été vendues 5 € au profit des Blouses Roses,
- Parce que l'association manque de bénévoles en Région Centre, nous avons créé un T-Shirt à l'effigie des Blouses Roses, que nous portons fièrement lors de l'ensemble de nos manifestations sportives,
- Le 31 août dernier, dans le cadre du Comice agricole de Valençay, Varennes ouvrait ses portes pour une belle matinée de découvertes ! Outre le modernisme et le gigantisme des installations, les 720 visiteurs ont souligné le professionnalisme des équipes, la compétence des guides lors de la visite et l'organisation de l'événement. Le comité des Blouses Roses en a profité pour leur proposer des produits en échange de dons aux Blouses Roses,
- Afin d'offrir un moment d'évasion et de détente aux résidents de l'EHPAD Pierre Pagot à Orléans, un de nos collaborateurs s'est proposé d'intervenir accompagné de son labrador d'élevage, permettant un échange attentionné et affectueux entre les personnes âgées et la chienne. Au contact de la chienne, certaines personnes ont même fait des gestes qu'elles ne pouvaient plus faire en raison de leur maladie !

Utilisation des fonds :

1) Les jouets et supports collectés au mois de décembre étant pour la majorité très féminins, nous avons choisi de consacrer 600 € (sommes issues de la vente des photos et une partie de la vente de gâteaux de janvier) aux adolescents garçons majoritairement :

- matériel de loisirs créatifs pour ados,
- jeux de société pour les garçons,
- jeux de construction type Lego / Mécano.
- boîtes de jeux individuelles destinées aux garçons en chambre stérile,
- plus une veilleuse « vache » pour mettre dans une chambre de bébé.

2) Une partie du fruit des ventes de gâteaux a permis d'acheter quatre bacs de jardinage adaptés aux personnes à mobilité réduite ainsi que du matériel pour jardiner et du terreau. Ils ont été installés à l'EHPAD de Pierre Pagot à Orléans. Les résidents peuvent ainsi jardiner avec les Blouses Roses et seuls, été comme hiver, les bacs étant équipés de roulettes.

3) Les fonds collectés lors des portes ouvertes de Varennes permettront l'achat de mobiles plastiques et de veilleuses destinés à la médecine pédiatrique et à la néonatalité

Récapitulatif 2013

Opérations	Sommes récoltées
Vente de photos de Noël	461 €
Vente de gâteaux janvier	739 €
Vente de gâteaux juin	620 €
Vente de jus août	440 €
Vente de gâteaux octobre	204 €
SOMMES COLLECTEES EN 2013	2 464 €

Opérations	Sommes reversées
Achat de jouets et objets pour adolescents	600 €
Achat de 4 bacs de jardinage + matériel	1 000 €
Achat de mobiles pour enfants	440 €
SOMMES REVERSEES EN 2013	2 040 €

Actions 2014 :

- 9 février : organisation d'un loto à la salle de fêtes de Saint-Denis-de-l'Hôtel, afin de financer formation à la gériatrie pour l'ensemble des bénévoles des Blouses Roses de la région,
- Avril : intervention des Blouses Roses lors de notre Assemblée Générale annuelle,
- Mai : vente de gâteaux et organisation d'une marche un dimanche à Varennes afin de financer l'achat de jeux géants pour l'EHPAD Pierre PAGOT,
- Juin : organisation d'une marche nocturne.



La préservation de la biodiversité est un enjeu mondial qui nous concerne tous. A l'échelle locale, l'association Indre Nature souhaite y contribuer en sensibilisant un large public aux ressources qui se cachent dans la flore sauvage : au travers d'une exposition ludique et pédagogique, elle souhaite inviter les concitoyens à changer leur regard sur les herbes sauvages qui fleurissent nos campagnes, villes et villages. Convaincus de l'intérêt de cet événement éducatif valorisant la biodiversité, LSDH a décidé de contribuer au financement de ce projet.



Indre Nature, association départementale de protection de la nature et de l'environnement, souhaite concevoir « Enquête au cœur du génie végétal - les secrets de la biodiversité », une exposition de 8 grands panneaux sur le thème de l'utilité de la flore sauvage (et parfois cultivée), afin de sensibiliser le grand public à la nécessité de préserver cette ressource naturelle et renouvelable.

Aux vues de la cohérence du projet par rapport aux engagements de l'entreprise en matière de développement responsable et à l'impor-

tance de son ancrage territorial, LSDH a accepté avec enthousiasme de devenir partenaire de ce beau projet qui verra le jour dès avril 2014. Cette exposition se veut à la fois ludique et éducative : le visiteur se retrouvera plongé au cœur d'une intrigue, en tant qu'inspecteur de brigade criminelle devant enquêter sur le meurtre de la directrice de l'institut de recherches ethnobotaniques. Tout en jouant ce jeu, il apprendra à découvrir et à mieux connaître les herbes sauvages.

L'exposition sera prioritairement proposée gratuitement au grand public dès 2014 dans les grandes villes de l'Indre engagées dans une démarche de réduction de l'usage des pesticides (Issoudin, Châteauroux, Valençay, Le Blanc, Argenton-sur-Creuse). En effet, il est cohérent d'utiliser ce support de sensibilisation des administrés directement concernés par l'opération « Objectif Zéro Pesticide » (OZP), l'usage des pesticides impactant la préservation de la biodiversité végétale.



Dès septembre 2014, l'exposition sera ensuite proposée aux établissements scolaires de l'Indre en partenariat avec le CDDP 36.

Enfin, dès juin 2015, l'exposition pourra être prêtée aux villes, associations de protection de la nature et établissements scolaires des autres départements de la région Centre.

En arrière-plan de cette action de sensibilisation et de vulgarisation des connaissances, se dégage un second enjeu porté par les politiques de santé publique : faire évoluer la perception de la « mauvaise herbe » pour la faire accepter et participer ainsi à l'effort de réduction de l'usage des herbicides chimiques impliqués dans de nombreuses maladies chez l'Homme.

COTE ENVIRONNEMENTAL



En 2013, LSDH continue à développer le tri des déchets au sein de ses usines. Depuis sa création, l'entreprise s'engage à limiter son impact sur l'environnement, et le tri des déchets est une de ses préoccupations majeures.



En 2013, dans un souci de sensibilisation de la totalité du personnel de l'entreprise, le développement des consignes de tri s'est porté sur les zones collectives et administratives. En effet depuis longtemps le tri des déchets s'était développé dans les zones de production mais peu de consignes avaient été mises en place au niveau des zones administratives. Suite à un groupe de travail inter-services, de nouvelles consignes de tri sont apparues dans différentes zones de l'entreprise toujours sur le principe des points d'apports volontaires :

- Les salles de pauses et de réunion
- Les zones de production de déchets papiers (photocopieuses par exemple)
- Les zones collectives (réfectoire)

- Les gobelets cartons
- Les emballages Tetra Pak

En effet, dans l'optique de pouvoir limiter l'impact de l'entreprise sur son environnement, LSDH a remplacé depuis 2011, la totalité de ses gobelets plastique par des gobelets carton. Le tri de ces derniers était donc la suite logique, ainsi que leur valorisation.

Afin de valoriser au mieux ces matériaux, les filières de recyclages existantes ont été développées :

- Papeteries pour les papiers de bureaux,
- Transformation de la matière en granulés pour les plastiques,
- Séparation des couches et valorisation des matières extraites pour le Tetra Pak et les gobelets cartons.

de collecte des bouchons usagés au bénéfice de l'association « bouchons d'amour ». Ces bouchons étant issus du tri sont ensuite collectés par l'association et valorisés.



Ces développements ont permis à l'entreprise d'augmenter sur 2013 sa part de tri des déchets, passant de 68 à 75 % de déchets triés et valorisés.



Les consignes de tri ont porté sur des matières connues de tous :

- Le plastique
- Les papiers de bureaux

En parallèle de cette démarche entreprise et suite à la demande de plusieurs salariés, LSDH a mis en place en Septembre 2013, un point

LSDH poursuit ses actions de réduction de sa consommation d'eau

L'eau sera-t-elle l'or blanc de ces prochaines décennies ? Bien que non impactée par les pénuries d'eau de ces dernières années, LSDH souhaite anticiper et protéger les ressources en eau dont nous disposons.

Avec un site consommant près de 2 000 m³ d'eau au quotidien, on comprend que l'eau soit une préoccupation environnementale importante. Pour cela, LSDH, en étroite collaboration avec le bureau d'étude Eau et Industrie (E&I), a établi en 2013 une cartographie de ses consommations d'eau avec pour objectif :

- de mieux connaître et donc de mieux maîtriser ses consommations d'eau,
- de déterminer les principaux postes de consommation afin d'établir un plan d'action de réduction.

Ainsi pendant près d'un mois, les équipes de LSDH et E&I ont travaillé conjointement en multipliant mesures, relevés et prélèvements, le tout à l'aide de matériel non intrusif afin d'assurer la continuité de

fonctionnement. Le site de Saint-Denis-de-l'Hôtel a été construit en 1993 et n'a cessé d'évoluer jusqu'à aujourd'hui :



Ces nombreux aménagements ont eu la conséquence de complexifier la distribution d'eau et ainsi rendre cette mission de cartographie encore plus difficile. Pourtant, à travers celle-ci, près de 98 % des consommations d'eau ont été identifiées. Cela a permis de mettre en évidence que

11 points de consommation représentaient à eux seuls près de 54 % de la consommation du site (voir camembert). Le second objectif était de déterminer un plan d'action visant à réduire les consommations d'eau, ainsi 14 propositions d'optimisation ont été effectuées. Ces propositions ont toutes été étudiées et priorisées suivant l'investissement et le gain potentiel. Certaines actions ont été mises en œuvre :

- changement de l'installation de déferrisation (gain estimé de 1,1%),
- optimisation des débits sur homogénéisateurs (gain estimé de 0,9%).

A ce jour, les résultats sont déjà mesurables : en effet, les ratios de consommation d'eau (L / col conditionné) ont déjà diminué de près 7 % entre 2012 et 2013.



CONCLUSION

CHEZ LSDH, NOUS SOMMES CONVAINCUS QUE LE RÔLE D'UNE ENTREPRISE EST DE CRÉER DES RICHESSES DE TOUTES SORTES. MAIS ELLE A ÉGALEMENT UNE RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE, CE QUI IMPLIQUE QU'ELLE S'INSCRIVE DANS UN SCHÉMA D'AMÉLIORATION CONTINUE.

CETTE ANNÉE ENCORE, NOUS AVONS PRIS DES ENGAGEMENTS AMBITIEUX : NOUS CONSIDÉRONS QU'IL EST DE NOTRE DEVOIR DE CONCILIER NOTRE MÉTIER AVEC LE BIEN-ÊTRE DES HOMMES ET LA PRÉSERVATION DE NOTRE PLANÈTE, POUR UN VÉRITABLE DÉVELOPPEMENT RESPONSABLE.



PASSION
AMBITION
HUMANITÉ