Rapport RSE PGH -2016-2017

-Contexte général :

Résolution 1/70 de l'UNU : Transformer notre monde : Le programme de développement durable à l'horizon 2030

Le Programme de développement durable est un plan d'action pour l'humanité, la planète et la prospérité. Il vise aussi à renforcer la paix partout dans le monde dans le cadre d'une liberté plus grande. Nous considérons que l'élimination de la pauvreté sous toutes ses formes et dans toutes ses dimensions, y compris l'extrême pauvreté, constitue le plus grand défi auquel l'humanité doive faire face, et qu'il s'agit d'une condition indispensable au développement durable.

Tous les pays et toutes les parties prenantes agiront de concert pour mettre en œuvre ce plan d'action. Nous sommes résolus à libérer l'humanité de la tyrannie de

la pauvreté et du besoin, à prendre soin de la planète et à la préserver. Nous sommes déterminés à prendre les mesures audacieuses et porteuses de transformation qui s'imposent d'urgence pour engager le monde sur une voie durable, marquée par la résilience. Et nous nous engageons à ne laisser personne de côté dans cette quête collective.

Les 17 objectifs de développement durable et les 169 cibles annoncés témoignent de l'ampleur de ce nouveau Programme universel et montrent à quel point il est

ambitieux. Ils s'inscrivent dans le prolongement des objectifs du Millénaire pour le développement et visent à réaliser ce que ceux-ci n'ont pas permis de faire. Ils visent aussi à réaliser les droits de l'homme pour tous, l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles. Intégrés et indissociables, ils concilient les trois dimensions du développement durable : économique, sociale et environnementale.

LES 10 PRINCIPES DU PACTE –RSE- DES NATIONS UNIES

Droits de l'Homme :

Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme.

Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.

Normes internationales du travail :

Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement :

Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement.

Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption :

Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

RSE activités 2016-2017 : initiatives, résultats et objectifs

-Historiquement

Le 14 juillet 2017, Poulina Group Holding, a fêté 50 ans d'existence.

Encouragé par le soutien de ses 5 amis Mohamed Bouzguenda, Feu Abdelhamid Bouricha, Mohamed Ben Ayed, Feu Slaheddine Chadly et Feu Hedi Brini, puis rejoint en 72 par le feu Mohsen Kallel ,le visionnaire Abdelwaheb Ben Ayed s'était donné pour mission de révolutionner les habitudes culinaires de ses concitoyens (basées historiquement sur les viandes rouges) pour assurer leur sécurité alimentaire.

Le temps lui donna raison : une véritable révolution s'est produite; la consommation de la viande de volaille s'est multiplié par 75 et passa à plus de 15kg en seulement quatre décennies.

Et c'est en 1967, qu'a débuté l'incroyable aventure de Poulina, couronnée par la mise en place de l'aviculture moderne en Tunisie , avant de diversifier ses activités pour devenir le premier groupe industriel privé en Tunisie, qui opère aujourd'hui dans 8 secteurs principaux : l'intégration avicole, les produits de grande consommation, la transformation d'acier, l'emballage, l'immobilier, le bois et les biens d'équipement, les matériaux de construction et le commerce & service.

En 2008, le groupe se restructure en une holding (Poulina Group Holding) et s'introduit en bourse pour représenter ainsi la plus grande capitalisation boursière de l'époque et a remporté le prix de la meilleure introduction africaine en bourse pour l'année 2008. Les investissements du groupe sont estimés à plus 2 000 millions de dinars depuis 1967.

*2-*Travail et *Ressources humaines :* ***Poulina: Premier employeur :***

Poulina Group Holding est le premier employeur privé en Tunisie avec plus de 12 000 collaborateurs directs dont 2 500 cadres et une moyenne de 1 100 nouvelles recrues chaque année. C'est aussi le précurseur de l'essaimage en Tunisie depuis 40 ans, avec des milliers d'entreprises créées en périphérie du groupe, afin de permettre à plusieurs collaborateurs d'ouvrir leur propre projet et de développer leur activité.

Au-delà de ses structures, PGH œuvre pour la diminution du taux de chômage en Tunisie et explore de nouveaux horizons pour les jeunes diplômés tunisiens. Ces dernières années, la holding s'est associée à des organismes d'éducation et des universités européennes pour proposer des formations spécifiques et uniques aux ingénieurs Tunisiens. Par ailleurs, pour son 50ème anniversaire Poulina a lancé la fondation « Poulina pour le savoir ».

1. Le personnel :

Poulina Group Holding est un groupement d'hommes et de femmes qui se sont associés pour réaliser ensemble une ambition commune : celle de construire une entreprise moderne, qui soit une fierté pour notre pays, qui rivalise en qualité de management et en efficacité avec les entreprises des pays les plus développés. Une structure capable de mobiliser des milliers d'hommes et de femmes qui développent des valeurs communes, qui créent de la richesse et qui mettent en place une culture saine au sein de leur entreprise.

Ainsi, dans le cadre de la valorisation de son personnel et afin de s'assurer de son bien-être au travail, Poulina Group Holding veille à mettre la personne dans le poste qui lui convient le plus, lui donnant ainsi la chance de se développer et de s'épanouir dans son travail.

Afin de garantir la bonne marche de cette procédure, la direction générale du groupe a désigné une équipe d'expert. Cette équipe assure une analyse approfondie de poste et des profils des personnes afin d'assurer une meilleure sélectivité du personnel.

Poulina Group Holding favorise et personnalise également l'intégration de la nouvelle recrue. L'objectif est d'assurer la bonne adaptation du collaborateur à une culture d'entreprise différente et optimiser ses performances dans ses nouvelles fonctions.

De plus, Poulina veille à être à l'écoute de son personnel. Elle vise le maintien d'une ressource humaine compétente et motivée. Pour cela, elle lui assure un climat social sain et équilibré qui répond impérativement à ses attentes et à ses aspirations.

1.1 Poulina Ecole de la vie

Au cours de ces 50 ans d'existence, Poulina a vu évoluer dans ses rangs des dizaines de milliers de collaborateurs. Des générations de compétences se sont succédé, imprégnés de la culture Poulina qui ne se limitent pas à la maîtrise de la fonction, mais bien au-delà pour s'inscrire dans une évolution continue et atteindre la perfection. PGH leur propose continuellement des formations présentielles et à distance. Le groupe a d'ailleurs déboursé plus de 10 millions de dinars pendant la dernière décennie en organisant plus de 10 000 sessions de formations

1.2 Investissement dans la formation et le développement des compétences

A partir des années 1990, Poulina est devenu un groupe visé par les chercheurs d'emploi et en particulier, par les jeunes diplômés, du fait de sa réputation

d'entreprise exigeante. Elle est également renommée pour la formation de ses cadres et le développement de leurs compétences.

Dans ce cadre, Poulina a mis en place le projet de Poulina Academy dans l'objectif de former les jeunes diplômés et les préparer pour les insérer dans la vie professionnelle.

1.3 La promotion interne :

Afin de fidéliser son personnel et développer le sentiment d'appartenance à l'égard de son entreprise, le groupe fait recours à la promotion interne, destinée aux employés compétents, performants et éprouvants de la motivation à évoluer dans leur carrière.

Indépendamment de l'âge et du sexe, la politique du groupe assure une égalité des opportunités, à ce propos, pour les hommes ainsi que pour les femmes, également pour les anciens et les non expérimentés.

1.4 Privilégie de la polyvalence des profils :

Poulina Group Holding mise sur la polyvalence des profils de ses employés, dans ce sens où l'employé a la possibilité d'être formé dans des différents domaines.

De ce fait, la polyvalence va lui permettre de bénéficier aussi de mutations fonctionnelles pour une éventuelle évolution de carrière, et de répondre à ses aspirations professionnelles dans le cas de stagnation dans le même poste.

Dans le but d'assurer la continuité du travail, chaque responsable est appelé à encadrer ses collaborateurs, à leur déléguer des tâches et de faire le suivi.

2. Le management

2.1 La gestion participative

Poulina veille à mettre en valeur son capital humain composé d'hommes et de femmes et à favoriser les idées créatrices qui émanent de son personnel. En ce sens, elle encourage la gestion participative à travers la conduite des espaces de dialogue (réunion d'entreprise, réunion de base…)

Il est à souligner que toute décision prise dans une instance participative doit être minutieusement respectée par l'ensemble des concernés tant qu'elle n'a pas été révisée.

2.2 Le management par objectif

Poulina Group Holding considère que tout ce qui n'est pas mesurable n'est pas gérable. En conséquence, elle met en place des systèmes qui permettent de mesurer les performances d'une manière objective.

Pour tout travail demandé, les objectifs et les résultats attendus doivent être clairement donnés par écrit ainsi que les éléments servant à mesurer les résultats. La remise du travail donne lieu à une évaluation et un feedback.

Les relations entre unités opérationnelles et filiales doivent être dans la mesure du possible de véritables relations clients fournisseurs.

3. Les valeurs et principes fondamentaux de Poulina Group Holding

3.1 Les valeurs de l'entreprise

- ***L'appartenance :***

La politique de Poulina veille à imprégner son personnel d'un sentiment d'attachement et de reconnaissance fort à son égard. L'esprit d'appartenance chez les employés du groupe s'exprime donc par l'adhésion partagée de ces derniers aux objectifs, méthodes, et modes de fonctionnement de leurs filiales. Les responsables contribuent par leur comportement, à renforcer l'esprit d'appartenance.

- ***L'équité et la méritocratie***

La politique du groupe est soucieuse d'assurer l'objectivité dans les évaluations, la justesse des décisions d'affectation des responsabilités ainsi que l'équité dans la rétribution.

L'accession à un poste des responsabilités dépend uniquement des résultats réalisés, des compétences, et de la volonté de l'employé.

- ***La rigueur***

C'est l'une des principales valeurs qui ont fait la renommée du groupe.

Dans ce sens, Le personnel de Poulina doit veiller toujours à respecter les manières de faire qui sont adoptées au sein du groupe dans le cadre du souci permanent d'amélioration et de développement.

Le pointage, le respect du délai au niveau de traitement des dossiers, ainsi que le respect des règles de communication ne sont que des exemples qui symbolisent notre attachement à cette valeur.

- ***La responsabilité et le professionnalisme***

Chaque employé appartenant à Poulina est appelé à être impliqué dans les différentes tâches et missions, ainsi que de les réaliser avec le niveau de qualité requis. Il doit également avoir le souci permanent de ne rien épargner et d'aller jusqu'au bout des possibilités pour la réalisation des objectifs du groupe.

- ***La transparence et l'éthique***

Ce sont des valeurs que la politique de Poulina veille à respecter avec ses clients, partenaires, collaborateurs, …

Dans ce cadre, la politique de Poulina cherche à respecter ses fournisseurs et clients, ainsi que d'entretenir des relations, basées sur la confiance réciproque.

- ***L'honorabilité***

Tout employé à Poulina est considéré comme une personne honorable jusqu'à preuve du contraire. La direction de Poulina défendra son honorabilité aussi bien en interne qu'en externe.

En cas d'incident, Poulina Group Holding sera intransigeante, bien que la direction sera aussi discrète que possible et essaiera de trouver les solutions les plus humaines.

En contrepartie, tout employé doit signaler à sa direction tout élément qui risque d'entacher l'honorabilité de Poulina Group Holding et de ses employés.

Pour des fonctions délicates telles que l'achat et la vente, les personnes s'engagent par écrit sur l'honorabilité de leur comportement.

- ***Loyauté vis-à-vis du groupe***

Poulina est soucieuse à ce que chaque employé doit préserver l'image du Groupe dans leurs contacts avec les fournisseurs et les clients, et s'abstenir de tout acte de dénigrement susceptible d'entacher l'image du Groupe.

3.2 Les principes fondamentaux

La gestion de l'entreprise repose principalement sur des principes fondamentaux d'une conduite conforme à l'éthique et à la loi. Tous les employés de Poulina s'engagent, dès leur recrutement, à les respecter. Parmi ces principes, on distingue :

- ***Les mouvements - Inter-filiales : les redéploiements***

Au moment de son recrutement, le travailleur s'engage à rendre ses services à PGH et à ses filiales qui existent ou qui seront créées à l'avenir à travers l'ensemble du territoire de la République, à chaque fois où il en est appelé.

C'est à PGH que revient la charge de prendre ces décisions de mutations inter-filiales.

- ***Evénements à caractère social : Condoléances :***

Le responsable des ressources humaines est chargé d'adresser les condoléances à la famille du défunt, au nom de tout le personnel de la société. Lors des funérailles,

la Direction Générale désigne une ou plusieurs personnes pour représenter la société.

- ***Lutte contre le régionalisme :***

La politique de Poulina refuse toute catégorisation ou préférence marquée pour ce qui est en rapport avec une région bien déterminée, chose qui peut affecter le traitement égalitaire de tout le personnel ou tous les fournisseurs.

- ***Lutte contre le clanisme :***

La politique du groupe veille toujours à préserver une bonne ambiance de travail à tous les niveaux en prévenant toute forme de regroupement qui peut nuire à la sérénité du climat social ou au bon déroulement du travail.

- ***Lutte contre le sectarisme :***

La politique de Poulina refuse toute forme de regroupement à connotation religieuse dont les croyances ou le comportement sont jugés malveillants. L'objectif est d'éviter tout risque qui peut entraver l'ambiance au travail ou menacer l'ordre social au sein du groupe.

- ***Lutte contre le baronisme :***

La politique de Poulina lutte contre tout abus de pouvoir, ainsi que contre la création de privilèges systématiques associés à un statut ou à un poste (surface de bureau, nombre de secrétaires, restaurant spécial, voiture…).

- ***Lutte contre le recrutement des membres de famille dans la même filiale :***

Il est interdit d'employer à quelque titre que ce soit, directement ou indirectement, les conjoints, ascendants et descendants dans une même filiale pour éviter toute susceptibilité.

De même, tout employé est tenu d'aviser la direction s'il pense qu'une relation personnelle entrave, ou risque d'entraver l'intérêt de l'entreprise. En effet, le fait de mêler vie privée et travail peut amener les concurrents ou les fournisseurs ainsi que ses collègues à croire qu'il est en conflit d'intérêts.

- ***Lutte contre les conflits d'intérêts :***

Un emploi à Poulina est soumis à une condition clé : ne jamais assujettir les intérêts de l'entreprise à ses propres intérêts. En effet, un conflit survient quand une personne laisse ses intérêts personnels ou ses relations entraver son jugement et sa capacité de prendre des décisions avec intégrité et honnêteté.

- ***Respect de la vie privée :***

Poulina respecte la vie privée de ses employés et recueille des renseignements personnels à leur sujet uniquement à des fins légitimes et utiles pour l'entreprise, notamment pour la planification et l'exécution des tâches de gestion et de recrutement de personnel.

4. Santé et sécurité au travail :

4.1 Le management de la sécurité au travail :

Poulina et son personnel sont déterminés à assurer les conditions de santé et de sécurité sur les lieux de travail, tant dans les locaux de l'entreprise qu'au sein de l'établissement commercial d'un client. A cette fin, tous les employés de Poulina doivent :

- *Suivre les méthodes de travail de l'entreprise dans l'exécution de leurs tâches.*
- *Se conformer à toutes les directives de l'entreprise en matière de santé et de sécurité.*
- *Observer toutes les lois qui régissent la santé et la sécurité au travail.*

- *Porter l'équipement de protection prescrit.*

- *S 'engager à participer activement et dans la transparence à la bonne gestion de la sécurité.*

4.2 La santé au travail

- ***La fonction médicale***

PGH veille que toutes ses entreprises doivent se conformer à la réglementation en matière de santé et sécurité au travail afin de garantir la santé de ces employés : soit par adhésion au Groupement Interentreprises de Médecine du travail de la région ou par création d'un service autonome de médecine du travail propre à l'entreprise.

Le rôle du médecin du travail est exclusivement préventif. Il consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs en surveillant les conditions d'hygiène de travail, les risques de contagion et l'état de santé des travailleurs.

Le médecin du travail doit effectuer sa mission en consacrant le volume horaire nécessaire conformément à la réglementation. Et en exercent effectivement le tiers temps (visite des postes de travail et proposition d'améliorations des conditions de travail).

- ***Le comité de santé et de sécurité au travail***

Le CSST, est une sous-commission de la commission consultative d'entreprise (CCE). Il a pour mission d'examiner les sujets relatifs à la santé et à la sécurité dans l'entreprise et de donner son avis à la CCE. Il est obligatoire dans les entreprises de plus de 40 employés. Pour un groupe de sociétés, il existe un CSST central.

- ***Sa mission***

- *Procéder à l'analyse des risques et des conditions de travail*

- *Préserver la santé au travail*

- *Effectuer des enquêtes après les accidents de travail et les maladies professionnelles*

- *Donner son avis sur le règlement intérieur*

- *Etre consulté avant toute décision de transformation de postes et des conditions de travail*

- *Concourir à la formation « sécurité » dans l'entreprise*

- ***Ses objectifs***

- *Réduire le nombre et la gravité des accidents du travail et des maladies professionnelle*

- *Améliorer les conditions de travail des salariés*

- ***Sa méthode***

- *Effectuer des interventions sur les lieux et les postes de travail*

- *Assurer la formation et la sensibilisation*

- *Réaliser des réunions d'information et d'échange*

3- Politique environnementale :

-Le respect de l'environnement est la priorité de notre groupe, nous avons fixé comme objectif : la propreté et la conformité aux des normes environnementales.

5S : Nettoyage et standardisation des normes 5S pour donner une image et un message positifs de nos entreprises à nos partenaires, clients, fournisseurs et employés.

Déchets solides :

Notre vision c'est qu'il n'existe pas de déchets, c'est zéro déchet. Les sous-produits et les rebus de nos usines sont des matières premières pour d'autres activités de recyclage, de compostage, d'optimisation de la valeur ajoutée et réduction des coûts de CNQ. Nos efforts d'optimisation des sous-produits se sont concrétisés par voie ultramoderne aux abattoirs Elmazraa pour traiter et produire une production destinée à l'exportation. Cette vision de valorisation est la seule en Tunisie et la seule à avoir reçu l'Agrément Sanitaire CEE.

Ainsi ,20 tonnes par jours sont valorisées en engrais biologiques, et graisse utilisée dans la production de lubrifiants biologique et exporté en Hollande

Traitement des eaux industrielles

Toutes nos usines sont équipées de dispositifs de traitement des eaux résiduaires selon la quantité des eaux produites. Des opérations de surveillance continue, des actions de formation sur les nouvelles technologies sont mises en place pour garantir que des entreprises respectent les normes environnementales et favorisent une nouvelle qualité de vie.

3000 m3 par sont traités quotidiennement et réutilisés dans l'agriculture.

Maitrise des émissions :

Nous travaillons à maitriser nos émissions de gaz à effet de serres, bien que ce soit une bataille qui se prononce difficile nous avons commencé par l'élimination des gaz fréons par des gaz neutres, par la mise en place d'un plan de conformité pour toute les entreprises du groupe et nous sommes dans des étapes bien avancées de la maitrise .

Maitrise de l'énergie et diminution des émissions de gaz à effet de serres :

Du fait de son envergure, Poulina détient une grande responsabilité vis-à-vis de l'environnement et œuvre par tous les moyens à le préserver. A cet effet plusieurs de ses sites de production sont certifiés de normes internationales ISO qui visent à réduire l'impact environnemental de ses activités qu'elles soient industrielles ou agricoles. Par ailleurs et toujours dans un contexte écologique, Poulina a été un acteur pionnier dans la maîtrise de l'énergie à travers la cogénération. Ce processus permet de réduire la consommation énergétique de plusieurs de ses sites de production et de récupérer les émissions de CO2 pour en produire de l'électricité.

Tableau 01: Installations de cogénération :

Unité	Technologie	Tonne de CO2 évité	"Economie Nationale en Tep
El Mazraa (Cogénération	(Turbine à gaz)	11 956	6 621
T'PAP		17 336	8 993
Carthago Ceramic		26 636	13 155
Carthago Grès		9 226	4 892
BBM		17 611	8 490
Mornaguia pondeuse	Photovoltaique 100 kWc	95	45
Mazraa Market Boumhel	Photovoltaique 15 kWc	18	9

4-Politique anti-corruption

« La transparence n'est pas une fin en soi, mais un outil efficace pour renforcer la responsabilité »

Le commerce de biens et de services contribue largement à renforcer la croissance durable et à créer des emplois et une politique commerciale responsable accompagnée d'un niveau élevé de transparence, permet une relation durable entre fournisseurs et clients.

PGH adopte une politique commerciale équitable ou les échanges sont transparents, les prix proposés aux consommateurs sont juste et permettent de vivre décemment. Par ailleurs, la production respecte les normes environnementales et les conditions de travail sont compatibles avec la dignité humaine, ce qui exclut notamment l'exploitation des enfants au travail.

A PGH on considère que Transparence ne signifie pas perfection, nous ne prétendons pas agir de façon parfaite, nous agissons le plus consciemment possible et nous n'avons rien à cacher !

Une charte d'éthique et un guide de bonnes pratiques commerciales transparentes sont mises en places et respectés rigoureusement, ainsi que des enquêtes de satisfactions clients sont faites systématiquement dans le but d'amélioration continue de la qualité.

Un contrôle rigoureux est assuré grâce à un Audit interne dans chaque filiale et piloter par le siège de la holding.

5-Poulina entreprise citoyenne

Poulina a œuvré depuis sa création à soutenir et être aux côtés des tunisiens les plus démunis, notamment pendant les occasions religieuses(Ramadan), les vagues de froids et les inondations.

Par ailleurs Poulina a participé à la rénovation de plusieurs écoles primaires dans le cadre du programme lancé par le ministère de l'éducation.

Poulina accorde aussi, une attention particulière aux loisirs des enfants tunisiens nécessiteux issus des régions de l'ombre ou appartenant à des associations tel que SOS villages ainsi que les enfants des martyrs du terrorisme (militaires et

sécuritaires) en les invitant périodiquement dans ses parcs d'attractions Carthage Land LAC et Hammamet.

Poulina est partenaire du Haut-Commissariat des Nations Unies-Tunisie pour les Réfugiés , du ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfance et du ministère de l'éducation.

6-Activité culturelles :

Instauration du prix littéraire Poulina destiné à encourager les jeunes écrivains et les maisons d'édition par l'impression de manuscrits ou l'achat de plusieurs milliers de livres et les distribuer gratuitement chaque année.