



NOM DE L'ENTREPRISE

CITE MARINE
ZI DU PORZO
56700 KERVIGNAC

Eric LE HENAFF, 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°1 : Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence,

N°2 : Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme,

N°3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociations collectives,

N°4 : L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire,

N°5 : L'abolition effective du travail des enfants,

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,

N°10 : Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Chaque année, la direction communique à l'ensemble de ses collaborateurs « la lettre d'engagement de la direction ».

Validée par le comité stratégique, elle définit les axes prioritaires de l'année.

Le Président Directeur Général est directement responsable de l'application et de l'évolution de ce système de management et s'engage auprès de ses clients et fournisseurs à faire appliquer cette politique sur tout le périmètre de l'entreprise.

Illustration du principe fondamental N°1 : Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence et du N°6 : Eliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession.

- 1- Une démarche d'amélioration de la sécurité, des TMS et de l'ergonomie est en place depuis plusieurs années.

L'entreprise travaille sur ces sujets avec la CARSAT, l'AMIEM et l'ARACT.

- ✓ Nous avons poursuivi nos actions collaboratives d'amélioration de l'organisation des ateliers et de réduction des facteurs de stress.
Des optimisations concrètes de postes de travail ont encore été réalisées.
Toutes ces actions nous permettent de réduire le taux de fréquence des accidents de travail. Les bonnes pratiques identifiées sur un site sont dupliquées sur les autres sites du groupe.
- ✓ Le réaménagement des bureaux de notre Service Administration des Ventes, suite à l'étude avec un ergonome de l'AMIEM a été réalisé en Août 2017.
Le réaménagement de la salle de pause de notre site principal sera effectué en 2018. Il prévoit la mise en place d'un espace repas, un espace repos avec un coin lecture, un espace télévision.

- 2- Le développement de CITE MARINE requiert une forte politique d'embauche volontariste. A cet effet, la politique de recrutement et de maintien dans l'emploi de CITE MARINE s'appuie sur 4 principes majeurs :

- Principe de non-discrimination
- Egalité Femmes/ Hommes
- Recrutement et maintien dans l'emploi des salariés dits « séniors »
- Insertion professionnelle de personnes handicapées

La diversité sociale est représentée chez CITE MARINE, notamment en termes d'âge, de sexe, de nationalité...

- ✓ CITE MARINE participe activement à l'intégration de personnes éloignées de l'emploi :
 - 60 emplois ont été créés pour des personnes ayant moins de 25 ans ou plus de 50 ans sur la période du 30 septembre 2016 au 28 février 2018.
 - Nous avons mis en place une ATE –Action Territoriale Expérimentale- avec l'aide de l'état et de la région pour accompagner des réfugiés à l'emploi. Une formation par alternance de 4 mois (140h chez CITE MARINE) et 2 sessions de recrutements de migrants ont conduit à 16 embauches (76% de taux de réussites pour les stagiaires).

- Nous avons accueilli une dizaine de jeunes âgés de 16 à 25 ans de la Mission Locale afin de leur faire mieux connaître une entreprise du secteur agro-alimentaire et ses contraintes de travail (horaires, respect des consignes d'hygiène et de sécurité etc...). Sans tabous, ils ont exprimé leurs a priori sur le travail en usine et leurs difficultés en terme de mobilité.
 - ✓ Dans le cadre de ses actions de recrutement, l'entreprise a fortement participé aux job-dating et forums pour favoriser les emplois locaux, en collaboration avec le Pôle Emploi et les Missions Locales. Une action de recrutement en partenariat avec une autre grande entreprise agroalimentaire locale a permis de communiquer sur l'entreprise, sur les métiers de l'agro-alimentaire, et sur les besoins de recrutement. Cette action a attiré environ 150 personnes.
 - ✓ Aussi, afin de faciliter le recrutement de certains candidats ayant des problèmes de mobilité, de permettre le maintien dans l'emploi de certains salariés rencontrant des difficultés de transport domicile - travail, mais également de réduire l'empreinte écologique liée aux déplacements, une convention a été signée avec l'association EHOP SOLIDAIRE afin mettre en place un dispositif de covoiturage.
- 3- Nous avons poursuivi nos actions en vue de favoriser l'insertion des travailleurs handicapés et entamons, en 2018 une démarche de sensibilisation de nos collaborateurs sur le sujet afin de développer les demandes de Reconnaissance Qualité Travailleur Handicapé (RQTH).

Notre objectif est de passer d'un taux d'emploi de personnes handicapées de 3% à 6% à horizon 2020.

Parmi les actions concrètes, au titre de 2017-2018, nous pouvons citer :

- Notre 1ère participation au DUODAY du 26 avril 2018 : accueil de Alain P, 49 ans pour une journée d'inclusion sur le site de CM3 et la découverte du métier de Chef de File emballage.
- La diffusion d'une note sur le handicap au travail pour balayer les idées préconçues et inciter davantage de salariés à la démarche de Reconnaissance Qualité Travailleur Handicapé (RQTH) pour obtenir des mesures relatives à l'aménagement de leur poste (horaires, lieux, ergonomie, équipements spécifiques...). Des salariés en situation de handicap ont été interviewés pour faire part de leur expérience et parcours chez CITE MARINE.
- La mise en place de collecteurs de bouchons sur nos sites CM1, CM3 et CM5, en partenariat avec Les Bouchons du Pays de Lorient, pour sponsoriser des handisports, financer des matériels adaptés et sensibiliser les écoliers.
- La mise en place d'une relation avec APF France Handicap : recours à un imprimeur du réseau et étude de la faisabilité d'une collaboration de prestations de services.

Illustration du principe fondamental N°2 : veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violation des droits de l'homme.

1. Nous avons audité nos fournisseurs français et étrangers afin de s'assurer de la conformité des normes de qualité, de sécurité alimentaire et du respect des principes du Pacte Mondial en matière sociale et environnementale.

Nombre d'audits réalisés en 2017 : 22

- 2- La prise en compte de la loi SAPIN II sur les mesures anti-corruption, nous a conduit à rédiger une annexe à notre Règlement Intérieur.

Illustration du principe fondamental 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

1. Soucieuse de proposer à un large public, une alimentation diversifiée, équilibrée et respectueuse de l'environnement, CITE MARINE s'est distinguée en 2015 par le lancement d'une nouvelle offre de solutions végétales résolument gourmandes. Le parti-pris de CITE MARINE d'élaborer des recettes associant protéines végétales et légumineuses permet d'élargir l'offre « végétarienne », à la cible des flexitariens, qui représentent 30% de la population française (versus 2% pour les végétariens).

Afin de toujours séduire davantage de consommateurs, CITE MARINE a élargi sa gamme à une offre de produits simili-carnés.

2. Un système de transport éco-responsable a été mis en place avec nos partenaires en traitement de déchets et logistique.
 - Sur 4 de nos sites de production (3 à Kervignac, 1 à Loudéac), 100 % de nos biodéchets sont stockés dans des bennes transportées et valorisées dans un site de méthanisation. Les biodéchets y sont transformés en biogaz qui est ensuite concentré en biométhane. Parallèlement, nous avons noué un partenariat avec un prestataire logistique, utilisant également la technologie du gaz comprimé pour nos navettes intersites. Ces tracteurs au gaz comprimé, plus silencieux, respectueux des zones urbaines, permettent de limiter les émissions de CO2 et d'améliorer la qualité de l'air en éliminant la quasi-totalité des polluants.
3. Nous avons développé nos ventes de poissons labellisés MSC passant de 32% en 2015 à 53% de nos volumes de poissons vendus en 2017.

Illustration du principe fondamental N°10 : Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vins.

CITE MARINE s'engage à ne pas travailler avec des sociétés dont les fonctionnements économiques semblent douteux.

La sélection de nos fournisseurs donne lieu à des appels d'offres ouverts. Afin de s'assurer que ces derniers soient les garants des principes du Pacte Mondial, nous avons mis à jour les conditions générales d'achats et intégré un chapitre « code éthique commercial » reprenant les 10 principes fondamentaux et, principalement le respect des droits de l'Homme.

Tous nos fournisseurs en poissons, ingrédients et emballages, de même que tous nos prestataires ont reçu l'avenant et l'ont signé.