



24<sup>ème</sup> EDITION – 2018

# DOSSIER DE CANDIDATURE

CATEGORIE ENTREPRISES DE MOINS DE 20 SALARIES

## FICHE D'IDENTITE

**RAISON SOCIALE : T&B VERGERS**

STATUT JURIDIQUE : SAS

DATE DE CREATION/ DE REPRISE : 1995

EFFECTIF : 18

ACTIVITE : CONDITIONNEMENT ET VENTES DE POMMES ET POIRES FRAICHES

TERRITOIRES D'ACTION : FRANCE

FILIALES :

Les vergers de Saulty

Holding Varras Financière

ADRESSE : 1 ZA DE SAULTY RUE FAUNE 62158 SAULTY

TELEPHONE : 0321248548

SITE INTERNET : [tbvergers.fr](http://tbvergers.fr)

COMPTE TWITTER : @tb\_vergers

Contact(s) :

David VARRAS

Dirigeant

[d.varras@tbvergers.fr](mailto:d.varras@tbvergers.fr)

0321248548 – 0612047424

Philippe DROIN

Chargé de mission RSE

[pdroin@free.fr](mailto:pdroin@free.fr)

0661795887

# PRESENTATION DE VOTRE ENTREPRISE

---

## VOTRE HISTOIRE, VOTRE ACTIVITE

1) Racontez-nous l'histoire de votre entreprise ? Quelle est votre mission, quelles sont vos valeurs ?

**Entreprise familiale** créée en 1995 par Guy Varras, initialement bureau de négoce, La Tourelle/ TB vergers s'est rapidement doté d'une station de production visant la maîtrise des questions de qualité et de traçabilité des produits commercialisés (1997). Cette volonté de se rapprocher de la production a conduit au partenariat avec Blijderveen, famille hollandaise spécialisée dans la culture de la pomme et de la poire depuis un siècle (1999). En 2003, l'entreprise se dote de nouveaux bâtiments lui permettant de répondre aux **exigences de sécurité et de qualité de l'International Food Standard**. Le choix de la localisation conduit une fois de plus, à se rapprocher du partenaire historique que sont les Vergers de Saulty, et donc de la production. En 2008, Guy Varras quitte l'entreprise et en confie la gestion à ses fils, Mickaël et David. Les deux frères ont la volonté de mettre en œuvre une approche novatrice tant dans le management que dans la stratégie. En 2013, le partenariat avec les Vergers de Saulty se renforce avec l'entrée au capital de TB Vergers. Depuis, c'est 12 hectares de vergers qui ont été plantés, exploités en agriculture raisonnée et bio. La dernière étape est constituée par une **stratégie globale intitulée « happy culture »** qui promeut une approche holistique de l'activité avec, notamment, des standards élevés de qualité et de sécurité, le bien-être des salariés et le respect de l'environnement.

2) Quelle est l'activité de votre entreprise ? Quelles sont vos relations avec les acteurs extérieurs à votre entreprise ?

Nous sommes producteurs de pommes et poires, notre devoir est de proposer une garantie alimentaire optimale en faisant toujours évoluer nos pratiques de culture (agriculture raisonnée et Bio). Nous conditionnons également nos fruits. Nos stations fruitières doivent répondre aux meilleures exigences en termes de qualité, de traçabilité, de sécurité et d'hygiène.

Production : 30 ha de pommes et poires, exploités en agriculture raisonnée et biologique. 10 ha plantés en poires ces dernières années afin de proposer une alternative française sur la poire Conférence avec comme objectif de sauvegarder le savoir-faire français !

Conditionnement : **toutes les pommes et les poires qu'elle distribue, provenant ou non de ses propres vergers**. Dans ce cadre, elle a engagé des démarches d'eco-conception des emballages, de gestion des énergies et des déchets.

En 2018, TB Vergers a lancé un programme qui vise à élargir ses consultations au-delà de ces clients, en considérant l'ensemble de ses parties prenantes (dans le cadre du label E+).

## VOTRE DEMARCHE RSE

3) Dans quel contexte votre démarche RSE s'inscrit-elle (contexte légal, pratiques habituelles du secteur, du territoire) ? Quel en a été l'élément déclencheur ?

La démarche RSE de TB Vergers prend racine dans la prise de conscience des consommateurs à ne plus vouloir consommer de produits issus de l'agriculture conventionnelle, notamment du fait de l'utilisation de pesticides. TB Vergers promeut donc un modèle d'agriculture raisonnée, alternative au conventionnel, basé sur une utilisation limitée et proportionnée des pesticides. TB Vergers exploite également des vergers en Bio, véritable laboratoire des pratiques culturelles du futur pour TB Vergers.

TB Vergers est au cœur d'une démarche globale de **mutation de l'agriculture française** (initiée après le Grenelle de l'environnement qui souhaitait la promotion d'une agriculture à haute valeur environnementale) mais qui, à ce stade (chiffres 2007), voit seulement 60% des vergers français de pomme et entre 25-30% des vergers de poires répondre aux exigences de l'agriculture raisonnée.

De plus, TB Vergers, suite à la reprise de la direction de l'entreprise par les 2 fils du créateur, en 2008 et les diverses actions de GPEC et d'audits mises en œuvre pour accompagner ce changement de direction jusqu'en 2011 ont fait apparaître **les limites d'une organisation pyramidale**. C'est en 2012, lorsque le projet d'agrandir le bâtiment pour la 4<sup>ème</sup> fois est envisagé, que la Direction souhaite impliquer tous les collègues volontaires : l'Homme est désormais au cœur de l'entreprise. Ensemble, nous dessinons **l'entreprise « humaine » de demain**, où le bonheur est l'objectif prioritaire. Dès lors, l'Homme est au cœur de notre processus décisionnel et stratégique, pour une autorité répartie, des responsabilités bien identifiées et de la bienveillance à toute épreuve. Notre projet d'entreprise, la « Happy Culture » visant à contribuer au développement durable dans toutes ces dimensions est né. Notre démarche RSE se concrétise et se professionnalise avec notamment notre label « Entrepreneurs + engagés » obtenu en 2016.

4) Quelles sont les grandes lignes stratégiques de votre démarche RSE (objectifs économiques, sociaux, environnementaux) ?

Notre projet d'entreprise, la « Happy Culture », s'appuie sur 4 piliers

- ⇒ La « **Happy Coulture** » pour donner toute sa place au **développement personnel** et à l'épanouissement des collaborateurs
- ⇒ ECHANGE, pour **dialoguer de façon permanente** avec nos clients et nos Parties Prenantes
- ⇒ BZZZZ, pour **Produire durablement**
- ⇒ POM' (Plus Ouverts sur le Monde) pour la **solidarité avec notre écosystème**

Pour l'année 2018 la politique Qualité et RSE décrit précisément les objectifs fixés :

« (...) *L'environnement et le développement durable sont également des enjeux de la Politique Qualité, c'est pourquoi TB Vergers a choisi d'intégrer un **Volet RSE visant à intégrer les contraintes de ses parties prenantes** et basé sur le référentiel certifiable **Entrepreneurs + Engagés**. Ainsi, au-delà des seules exigences de ses clients, TB Vergers poursuivra des objectifs en termes de :*

- *Gouvernance et Ethique :*
  - *En intégrant sa démarche RSE dans le système de management de la qualité, depuis l'établissement de sa politique jusqu'au terrain*
  - *En poursuivant sa démarche « d'entreprise libérée » autour du projet « Travailler autrement, Réussir ensemble »*
  - *En rendant plus lisible et cohérente sa politique RSE avec ses parties prenantes*
- *Empreinte Emploi :*
  - *En maintenant un objectif ambitieux de bien-être et de bonheur au travail*
  - *En développant toujours plus de « Coopétition » et en maintenant une psychologie positive*
- *Empreinte Territoire :*
  - *En privilégiant localement nos approvisionnements et nos recrutements*
  - *En connaissant mieux nos parties prenantes « géographiquement proches »*
  - *En privilégiant des solutions d'économie sociale et solidaire », autant que possible*
- *Gestion et Préservation de l'environnement :*
  - *En maintenant une stratégie innovante d'éco-conception de nos emballages*
  - *En optimisant notre gestion des déchets*
  - *En ayant une approche proactive d'optimisation énergétique (démarche « Industrie du futur »)*
  - *En nous engageant à maintenir la certification Vergers Eco-responsables*
- *Loyauté des pratiques :*
  - *En sélectionnant de façon rigoureuse nos partenaires (fournisseurs et prestataires) « RSE compatibles »*
  - *En développant une charte éthique intégrant notamment des garanties de non-corruption proportionnées à notre marché*
- *Prise en compte des attentes consommateurs :*
  - *En complétant son travail d'analyse des risques Parties Prenantes*
  - *En rendant plus visibles ses actions en faveur de la RSE et donc du Développement Durable »*

5) Avez-vous des outils de suivi ? Avez-vous reçu des prix et nominations ? Avez-vous obtenu des certifications ?

Prix et nominations :

- Trophée « RSE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL » par la FEEF et AUCHAN RETAIL France /Août 2017
- Trophée « PME RMC BOUGEONS NOUS ENTREPRISE BIENVEILLANTE »/ Lauréat régional octobre 2017
- Trophée Qualité Relation clientèle 2013

Certifications auxquelles répondent TB Vergers et Vergers de Saulty:

<b>Vergers de Saulty</b>	<b>TB Vergers</b>
Vergers eco-responsables	IFS Food et Broker
Global Gap	Saveur en Or
AB Bio (EN CONVERSION 2)	AB Bio
Bee friendly	E+ (Entrepreneurs plus engagés FEEF)
FARRE (Agriculture Raisonnée)	Entrepreneur + Engagé

6) Pourquoi candidatez-vous aux Trophées de l'Economie Responsable ?

Afin de nous challenger efficacement et durablement. Connaitre nos forces et nos faiblesses face aux autres projets RSE. Démontrer que les PME sont de formidables acteurs du changement et prouver que notre secteur d'activité est de plus en plus proactif en la matière. Récompenser l'ensemble de nos collaborateurs pour leur investissement quotidien dans cette démarche vertueuse.

## II/ DETAILS DE VOS ACTIONS RSE

---

### 1/ GOUVERNANCE : MANAGER SON ORGANISATION AVEC TRANSPARENCE

#### *GOUVERNANCE ET PARTIES PRENANTES*

7) Comment est organisée la gouvernance de votre entreprise ? et dans quelle mesure permet-elle l'implication de vos collaborateurs & autres parties prenantes ?

Depuis 2013, TB Vergers a la volonté **d'impliquer les collaborateurs dans la prise de décision**, d'agir en faveur de l'initiative au-delà de la fonction de chaque salarié. Il déploie donc la « Happy coolture » (déclinaison interne de la « Happy culture »). Elle permet à tous de s'approprier le projet d'entreprise et se décline autour de 10 points :

- L'autogestion : chaque manager de service, devenu **animateur d'amélioration continue**, est élu par ses pairs.
- La liberté de se prendre en charge
- Des **comités compétents et stratégiques** impliquant les collaborateurs volontaires directement : Santé et Sécurité au Travail, Qualité, RSE, Plus Ouverts sur le Monde (POM')
- Le bien-être
- La solidarité et l'entraide en interne
- La reconnaissance mutuelle avec les collaborateurs du mois et de l'année
- Des outils d'aide et de développement dont le plan de formation.
- La solidarité et l'entraide tournés vers l'extérieur
- Une politique temps de travail et rémunération motivante
- Une équipe d'Happycoolteurs, chargé de maintenir le lien au sein de TB Vergers

Conformément à la « Happy Coolture », les **services s'autogèrent** en bonne intelligence collective. 100% de polyvalence dans tous les services ainsi qu'une flexibilité interservices.

Chacun identifie ses objectifs essentiels pour réussir et donner le meilleur de lui-même. Chaque service se réunit une fois par semaine pour établir les plannings et les objectifs de la semaine suivante. Chacun y participe et change de missions. Chaque service est autonome et responsable, jusqu'à ses besoins en termes d'horaires et d'absence. Chacun gère ses CP en bonne intelligence avec ses collègues.

Différents temps forts :

- 1 revue de direction/an, ou 1 membre de chaque service est convié.
- 1 réunion « Happy gouter » un lundi/mois : tour de table avec l'ensemble du personnel sous le signe de la bienveillance et de la psychologie positive
- 1 réunion supervision avec l'ensemble des animateurs de service/1 fois par mois
- Les réunions mensuelles des Comités

Au-delà de cette démarche interne, depuis 2018, TB Vergers met en **œuvre une démarche de consultation de ces parties prenantes** conformes aux lignes directrices de l'ISO 26000, dans le cadre de sa certification Entrepreneurs + Engagés.

8) Dans le cadre de cette gouvernance, comment la démarche RSE est-elle animée ?

TB Vergers dispose d'un **comité RSE**, se réunissant chaque mois, constitué **de 4 collaborateurs**, qui coordonne le plan d'actions RSE, notamment dans le cadre du label Entrepreneurs + Engagés. Il s'assure également de la cohérence des actions avec les attentes des parties prenantes, et de leur bonne intégration dans le fonctionnement de l'entreprise, notamment dans le système de management de la qualité.

9) Comment sensibilisez-vous vos parties prenantes à votre démarche RSE ? Quels outils utilisez-vous ? (Précisez le lien vers votre rapport RSE si vous en réalisez un)

TB Vergers adresse à ses clients une lettre trimestrielle mettant en avant les actions menées dans le cadre de la démarche RSE. Elle dispose également de différentes brochures diffusées lors des salons et vers l'extérieur :

- Bienvenue au Happy
- Des labels certifiés et reconnus
- En mode RSE

Des informations sont également disponibles sur le site internet de l'entreprise.

Une **enquête annuelle** est également menée auprès des clients sur différents thèmes et notamment la RSE. TB Vergers profite aussi de cette enquête pour « embarquer » les entreprises clientes qui le souhaitent, ainsi en 2018 deux entreprises vont s'investir avec TB Vergers, à travers sa démarche POM, et notamment sur les actions liées à la sensibilisation à l'autisme.

2018 verra ces outils s'ouvrir à d'autres publics (notamment partenaires locaux, consommateurs, associations et ONG) dans le cadre de la prise en compte des attentes des parties prenantes. Enfin, un projet de sensibilisation à la production de pommes et de poires va être engagé avec une invitation à venir visiter les vergers lors de la floraison sur la saison 2019.

## PARTAGE DE LA VALEUR

10) Création et partage de valeurs :

	NATURE	MONTANT
	CHIFFRE D'AFFAIRES HT	2015
	CHIFFRE D'AFFAIRES HT	2016
	CHIFFRE D'AFFAIRES HT	2017
	RESULTAT NET	2015
	RESULTAT NET	2016
	RESULTAT NET	2017

11) Quel est le rapport d'échelle des salaires (gérant compris) ?

1 pour 6

12) Quel est le salaire médian ?

Le salaire médian est de 2 035€. Le+ bas est de 1 550€. Le + haut est de 2 500€

13) Intégrez-vous des critères RSE dans les systèmes de rémunération ? Si oui, précisez lesquels

Il est possible pour chaque collaborateur de participer aux différents comités, de proposer et mettre en place ses idées et projets. Ce système permet, à ceux qui s'y investissent, de **cumuler des CP supplémentaires**, jusqu'à 15 jours de CP en bonus.

Les primes annuelles sont décidées, non pas à la seule volonté de la Direction, mais grâce à **un jury constitué de collaborateurs tirés au sort**. C'est ce jury qui décide si les objectifs ont été atteints et donc comment les primes sont octroyées, après concertation autour des demandes de revalorisation « spontanée » et « argumentée ».

14)

Proposez-vous une participation * à vos salariés ?	NON
Proposez-vous des intéressements à vos salariés ? (prime, 13ème mois, ..) ?	OUI
Proposez-vous un Plan d'Epargne d'Entreprise à vos salariés ?	OUI
Proposez-vous un actionnariat salarié ?	NON

\* Obligation légale pour les entreprises > 50 salariés

## 2/ DROITS DE L'HOMME : RESPECTER LES DROITS ESSENTIELS DE LA PERSONNE

15) Comment votre entreprise favorise-t-elle la Diversité, l'égalité des chances ? (lutte contre les discriminations, égalité homme/femme, personnes en situation de handicap, senior, insertion...)

TB Vergers travaille à la **ré-employabilité du bassin arrageois**, favorise l'emploi de personnes au niveau local, et accompagne ces personnes dans leur prise en charge des missions. Ainsi un plan de formation, basé sur les attentes/demandes de chacun, contribue à l'égalité des chances et de réussite de tous les collaborateurs.

L'égalité des salaires femme/homme est un prérequis de l'entreprise.

Avec la démarche POM', nous allons concrétiser notre souhait **d'intégrer des adultes autistes** au sein de notre entreprise. Les étudiants du programme YNCREA ont travaillé en 2017 sur le projet et nous ont rendu un rapport de faisabilité. Le but : former et intégrer des adultes autistes de façon pérenne, pour leur ouvrir la voie d'une vie professionnelle (80% des autistes sont au chômage).

16)

REPARTITION EFFECTIFS	FEMMES			HOMMES		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017
CONTRATS CDI	13	12	10	2	2	3
CONTRATS CDD			2			1
INTERIMAIRES		1	2	2	2	
CONTRATS EN ALTERNANCE/STAGE/CONTRAT PRO						1
DIRECTION	*	*	*	*	*	*
CADRE						
EMPLOYE	5	5	5	2	2	4
OUVRIER	8	8	9	2	2	1
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

⚠ Bilan social obligatoire pour les entreprises > 300 salariés

⚠ Accord ou plan d'action égalité Hommes/ Femmes obligatoire pour les entreprises > 50 salariés

\*Les Dirigeants ne sont pas salariés de l'entreprise.

**Emploi de personnes en situation de handicap      2015      2016      2017**

Taux d'emploi des personnes Reconnues en Qualité de Travailleurs Handicapés (RQTH)(y compris intérim et ateliers protégés)	0	0	0
--	---	---	---

⚠ Taux légal pour entreprises > 20 salariés : 6% de l'effectif total

**Emploi des jeunes et des seniors      2015      2016      2017**

Moyenne d'âge des collaborateurs	35	37	38
Effectif des CDI de moins de 25 ans			
Effectif des CDI de plus de 50 ans	4	4	4

⚠ Plan sur l'emploi des seniors obligatoire pour les entreprises > 50 salariés

### 3/ RELATIONS – CONDITIONS DE TRAVAIL

17) Quelle est la politique de votre entreprise en matière de prévention des risques professionnels ?

En ce qui concerne les risques TMS, RPS, SST et la pénibilité, nous avons un **comité constitué de 8 collaborateurs volontaires** qui se réunit chaque mois pour définir le plan d'actions et mettre en place des projets concrets. Chaque membre se forme sur un des grands axes du comité et délivre les bonnes pratiques à l'ensemble du personnel.

TB Vergers a également mis en place une formation « Gestes et postures » systématique. Un roulement sur les postes dits pénibles est également en place et une séance de réveil musculaire précède chaque journée de travail.

Dans les futurs investissements de l'entreprise, la mise en place de machines libérant des gestes mécaniques des collaborateurs est à l'étude.

18)

	2015	2016	2017
Taux de fréquence *	0	0	0
Taux de gravité**	0	0	0

\*Taux de fréquence (TF) = (nb des accidents avec arrêt/heures travaillées) x 1 000 000

\*\*Taux de gravité (TG) = (nb des journées perdues par incapacité temporaire/heures travaillées) x 1 000

19) Quels dispositifs ou aménagements avez-vous mis en place pour améliorer les conditions de travail et le bien-être de vos collaborateurs?

De façon opérationnelle et au quotidien, les dispositifs suivants sont en place :

- Tour de table un lundi/mois (Happy gouter) basé sur le principe de la psychologie positive et de « coopération »
- Des infrastructures agréables :  
Salle de pause (avec paniers de fruits frais et boissons à discrétion et gratuits), salle de sieste, salle de jeux avec baby foot, table de ping pong, revues, tablettes, TV...
- Réveil musculaire : chaque journée commence par un réveil musculaire instauré par un ergonome (après diagnostic auprès des équipes)
- Des ateliers massage ahma, relaxation ou encore sophrologie, yoga, nutrition ou sommeil pour l'ensemble de l'entreprise chaque mois.

La **direction et les animateurs sont évalués tous les 6 mois** sur des thématiques aussi diverses que la transparence, le droit à l'erreur, le partage du savoir, l'écoute, l'accompagnement etc. Pour s'améliorer les animateurs réunissent chaque semaine les équipes pour un **tour de table nommé TOP 5: les 5 priorités du moment**. Chacun apporte sa solution, son envie.

Un sondage a été réalisé en décembre 2016, pour estimer si les collaborateurs étaient heureux de travailler chez T&B vergers. Résultats : 50% s'estiment heureux, 25% très heureux et 25% très très heureux.

Un questionnaire préalable aux entretiens annuels fait également état de leur satisfaction et notamment sur la question du salaire : votre salaire est-il juste ?

Avec **ZEST : réseau social interne à l'entreprise**, permettant de mesurer l'humeur chaque matin, d'échanger des feedbacks, de faire des sondages réguliers, d'émettre des idées. Grâce à ZEST, l'humeur de chaque collaborateur est mesurable chaque jour sur une échelle de 1 à 5. Si l'humeur du jour est égale ou inférieure à 2.5, le **collaborateur est vu dans la journée par son animateur de service**, par la Direction ou par son parrain, pour l'accompagner dans ce moment "difficile" s'il le désire. La bienveillance doit toujours être au RDV.

20)

	2015	2016	2017
<i>Turn Over*</i>	8.33	13.88	23
<i>Taux d'absentéisme</i>	6.5%	8%	1.73

\*  $(\text{Départs année } N + \text{Arrivées année } N)/2 / \text{effectif moyen } N-1 \times 100$

Turn over important en raison de notre politique « bien-être ». En effet, malgré les aménagements de poste, le réveil musculaire et les ateliers, les TMS peuvent être lourds pour certains collègues. Notre comité SST a organisé une visite automatique avec le Médecin du travail dès qu'une douleur fait son apparition. Des **incapacités de travail ont donc été décidées d'un commun accord (tripartite : médecin, employeur, salarié)**. Un bilan de compétence est proposé avant de quitter définitivement l'entreprise si aucun reclassement ne peut être envisagé.

**21) Comment sont organisés l'accueil et l'intégration d'un nouveau collaborateur (y compris stagiaires, intérimaires, apprentis...)?**

Chaque nouvel arrivant se voit désigné un parrain/tuteur qui va le guider dans son intégration dans l'entreprise.

Une « **Happy fiche** » a été réalisée lors de nos tours de table hebdomadaires avec l'ensemble des équipes. Voici ce qui en résulte :

- 1 : Au préalable, définir un tuteur, qui le guidera de A à Z.
- 2 : L'accueillir en salle de pause avec un café.
- 3 : Faire visiter les lieux de convivialité (salle de pause, salle de sieste, salle détente et vestiaire).
- 4 : Lui donner son équipement, blouse, charlotte et badge.
- 5 : Chacun doit se présenter lors du réveil musculaire (tour de table) (*Qui ? Quoi ? Où ?*).
- 6 : Visite d'entreprise (chaque service doit être présenté). Les règles d'hygiène et de sécurité devront être énoncées.
- 7 : Remettre les documents suivants :
  - *Livret d'accueil.*
  - *Pochette Happy – RSE et Label.*
  - *Règlement intérieur.*
  - *Doc badge et permis de conduite.*
- 8 : Présenter Zest (réseau social interne) et montrer son mode d'emploi. Expliquer la démarche.
- 9 : Présenter les différents « Comités » devant les panneaux (salle de pause), SST, Pôm, Parrain, Bien être...
- 10 : Présentation d'une journée type dans l'emploi qu'il/elle occupera.
- 11 : Remettre le document « je te souhaite... » (complété par tous les collègues au préalable).
- 12 : Faire 1 point à chaque démarrage et chaque fin de journée la 1<sup>ère</sup> semaine. Puis faire un point hebdomadaire (le vendredi/pendant 1 mois).
- 13 : Le « nouveau collègue » choisit son parrain. C'est lui qui prend ensuite le relais.

**22) Comment assurez-vous le développement professionnel de vos collaborateurs ?**

Notre **budget de formation annuel** représente de **4 à 6%** de notre masse salariale. Les 3 objectifs de l'année et les formations sont définis lors des Entretiens annuels et professionnels avec les collaborateurs en question.

-Chaque collaborateur peut intégrer volontairement le comité de son choix. Il développe ainsi une spécificité : qualité, SST, RSE, groupe projets...

-Chaque collaborateur est tutoré par un parrain de son choix, qu'il rencontre à sa guise.

**23)**

	2015	2016	2017
<i>% de la masse salariale consacré au plan de formation (indépendamment de l'alternance et du DIF)</i>	4.5	4	6,5

\* *taux légal < 10 salariés : 0.40 % de la masse salariale*

\* *taux légal > 10 salariés : 0.90 % de la masse salariale*

24) Comment favorisez-vous le dialogue social ?

Le fonctionnement de la Happy Culture favorise au quotidien le dialogue social.

1 réseau social Interne : ZEST ! Permet d'indiquer son humeur chaque matin, de réaliser des sondages et des feedbacks réguliers ou mensuels (mini entretien).

25)

**REPRESENTATION DU PERSONNEL**

Délégués syndicaux*	<b>NON</b>
Délégués du personnel**	<b>NON</b>
Comité d'entreprise***	<b>NON</b>
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)***	<b>OUI</b>

\* obligatoire pour entreprise > 50 salariés si présence d'une organisation syndicale

\*\* obligatoire pour entreprise > 11 salariés

\*\*\* obligatoire pour entreprise > 50 salariés

#### 4/ ENVIRONNEMENT : PRÉSERVER LA PLANÈTE

26) Comment prenez-vous en compte l'impact de vos activités sur l'environnement ?

Notre consommation d'eau représente environ 150 m3 annuels.

Les déchets issus de notre activité de production (fruits non commercialisables car trop mûrs pour respecter les délais de commercialisation de la distribution ou présentant de petits défauts visuels) sont orientés vers deux voies de **valorisation à 100%** :

- l'industrie, avec la **fabrication de jus de fruits** à notre marque (90% des fruits concernés)
- la **méthanisation**, nous développons actuellement un nouveau partenariat avec une exploitation agricole géographiquement proche (10% des fruits concernés)

La production de nos fruits est menée dans un souci de respect de l'environnement (démarche d'agriculture raisonnée), par le biais de **certifications spécifiques** (référentiel Bee Friendly par exemple, qui a pour objectif de protéger les pollinisateurs, maillon naturel essentiel dans notre activité) et par une stratégie **d'utilisation phytosanitaire « en cas de besoin »** (favoriser le préventif). Ces éléments sont également repris dans nos cahiers des charges auprès de nos fournisseurs dans le cadre de notre activité de négoce.

Concernant nos emballages, nous nous sommes engagés dans une démarche **d'éco-conception** qui nous amène à recevoir des **conditionnements « à plat »** que nos équipes montent elles-mêmes :

➔ Emballages cartons contenant **50% de matériaux recyclés et 100 % recyclables**.

Concernant notre consommation d'énergie, nous avons engagé un **diagnostic dans le cadre du programme « Usine du Futur » portée par NFID**. Plusieurs propositions ont été faites et pour certaines déjà mises en œuvre comme le recours à des ampoules LED basse consommation. Nous avons également un investissement prévu en 2018 pour la mise en place de panneaux photovoltaïques (220 k€ prévus).

27)

<b>Bilan carbone</b>	<b>NON</b>
<b>Bilan Gaz à Effet de Serre*</b>	<b>NON CONCERNE PAR LA REGLEMENTATION</b>

\*Obligatoire pour les entreprises > 500 salariés

28) Identifiez les principales ressources naturelles utilisées dans votre production (matière première, eau, énergies...). Indiquez le volume si disponible.

	2015	2016	2017
<i>Ressource 1</i>			
<i>Eau (m3)</i>		164	173
<i>Ressource 2</i>			
<i>Electricité (kWh)</i>	241 433	266 998	241 987

29) Identifiez les principaux rejets du processus de production (gaz à effets de serre, emballages, services généraux...) Indiquez le volume si disponible.

	2015		2016		2017	
<i>Nature des déchets</i>	Nb total de tonnes	% recyclé ou valorisé	Nb total de tonnes	% recyclé ou valorisé	Nb total de tonnes	% recyclé ou valorisé
<i>Fruits non commercialisables</i>	860	100%	993	100%	991	100%

## 5/ BONNES PRATIQUES D’AFFAIRES : ÊTRE ACTEUR LOYAL ET RESPONSABLE SUR LES MARCHÉS

### 30) Comment s’organisent les relations avec vos fournisseurs, sous-traitants, concurrents, partenaires ?

Dans le cadre de la démarche « Happy Culture », une réflexion a été menée sur la « façon d’acheter » afin de déterminer comment référencer un prestataire. L’**Happy Fiche n°3 « Comment choisir un prestataire ? »** reprend les éléments clés de la stratégie RSE de TB Vergers (**fidélisation, approvisionnement local, professionnel « RSE compatible »**) et a été diffusée à l’ensemble du personnel.

TB Vergers entretient de bonnes relations avec certains de ses concurrents. Cela lui permet de mieux connaître ses clients et le marché sur lequel il évolue. Dans ce cadre l’échange (informel) de bonnes pratiques est régulier et la mise en place de collaborations commerciales (à moyen ou long termes) peut arriver. TB Vergers est également membre du Comité Fruits et Légumes de la FEEF.

L’objet de TB Vergers est de garantir **la loyauté à ses confrères** dans la mesure où toute démarche opportuniste auprès des clients est proscrite (logique court terme et de profit rapide).

### 31) Quelle politique d’achats responsables avez-vous mise en place ? Quel est votre processus de sélection ?

La sélection de nos fournisseurs de fruits s’opère en premier lieu sur un **marché local** (250 km de rayon) puis sur le marché national et plus rarement sur le marché européen. Il se fait déjà sur des critères techniques : **achats des variétés pour lesquelles TB Vergers est déjà producteur** (avec les Vergers de Saulty), en appliquant les exigences TB Vergers (Global Gap + GRASP + respect des Limites Maximales de Résidus de pesticides). Le prix n’arrivera qu’en dernier lieu.

### 32) Quel est votre processus de suivi et d’accompagnement de vos fournisseurs et sous-traitants ?

Le fait de s’adosser au référentiel Global Gap + GRASP nous permet de nous affranchir de tout audit dans la mesure où la pression d’audit est déjà requise dans ce cadre. Chaque fournisseur doit produire son certificat annuellement

Cependant, notre responsable achats visite l’ensemble des fournisseurs/ vergers annuellement dans le cadre d’audit de précampagne.

33)

	2015	2016	2017
<i>% fournisseurs audités : AUDIT SOCIAL selon référentiel GRASP</i>	100%	100%	100%
<i>% fournisseurs audités : AUDIT ENVIRONNEMENTAL selon référentiel Global Gap</i>	100%	100%	100%

## 6/ CLIENTS ET CONSOMMATEURS : RESPECTER LEURS INTÉRÊTS

34) Comment s'organisent les relations avec vos clients – B2B et B2C (relations clients, écoute client, satisfaction clients...)?

Nous communiquons régulièrement avec la presse sur nos actions RSE+ newsletter pro + actions communication récurrentes ; également à travers la **mise en ligne de nos chartes**, grâce à notre label Entrepreneurs + engagés dont le logo est apposé sur nos packagings.

Nous adressons annuellement une **enquête de satisfaction** à nos clients et leur demandons leur avis sur notre démarche RSE.

Enfin, notre activité commerciale et la nature de nos produits (produits frais et périssables) nous amènent à être en **contact quotidien** avec l'ensemble de nos clients et fournisseurs. L'interaction est continue, quotidienne, sur le terrain, au téléphone et par mail. Nos bâtiments et vergers sont ouverts à tous.

35) Comment prenez-vous en compte la sécurité des utilisateurs dans le choix/développement de vos produits/services ?

Nous sommes labellisés IFS (International Food Standard au niveau supérieur depuis 2006) :

→ **Plus de 350 points de contrôles** quotidiens. La sécurité de nos produits est donc optimale.

36) Comment assurez-vous l'accessibilité pour tous de vos produits/services ?

Nous travaillons avec 3 types de clients : la GMS (spectre large du hard discount jusqu'au haut de gamme), les grossistes et la restauration hors foyer. Nous travaillons sur l'ensemble du territoire national. Notre **large gamme de produits** : jonagold, Canada gris, Boskoop, RubINETTE, Comice, Conférence et Williams pour ne citer qu'elles et nos conditionnements : plateaux, vrac, sachets, barquettes... permet de les proposer des enfants aux adultes, pour les petits budgets ou les plus aisés.

37) Comment sensibilisez-vous vos clients aux changements de mode de consommation au regard de votre démarche RSE ?

Communication sur nos packagings notamment pommes (E+E ; opération POM en avril pour l'autisme ; infos sur le recyclage des emballages ; utilisation de telle ou telle variété pour tel usage)

## 7/ ENGAGEMENT SOCIÉTAL : ALLIER LES INTÉRÊTS DE L'ENTREPRISE ET CEUX DE LA COMMUNAUTÉ

38) Menez-vous des projets en collaboration avec des acteurs de la société civile (associatifs, pouvoirs publics, écoles, ESAT....) ?

« **POM'** » pour **Plus Ouverts sur le Monde**, témoigne de notre volonté de nous investir et de nous ouvrir aux autres. L'activité commerciale de l'entreprise est certes très importante mais la dimension citoyenne compte aussi beaucoup.

Nos engagements :

- Valoriser les actions et les associations locales ;
- Valoriser les actions extra-professionnelles des collaborateurs ;
- Valoriser les actions « anti-gaspillage » ;
- Valoriser une association locale en faveur de l'autisme.

Pourquoi le local ? Notre PME doit et veut **défendre les intérêts locaux**, et ceux de ses collaborateurs.

Accompagner nos collaborateurs dans leurs activités sportives et culturelles permet de créer un lien, un sens et de poursuivre ainsi notre « Happy culture » au-delà du cadre professionnel.

Les **actions anti-gaspillage** : en tant que PME agroalimentaire, ce sujet est primordial. A nous de trouver des solutions efficaces et viables.

L'autisme : ce thème est cher à la direction et à certains de nos collaborateurs, touchés de près par ce handicap.

Quelques exemples d'actions :

- Actions anti-gaspillage et en faveur du bien manger :
  - o Mise en place et création d'une « **armoire** » **libre-service** installée à l'entrée du bâtiment.

Nous offrons toute l'année, une partie de nos fruits ne pouvant être mis dans le circuit traditionnel de distribution pour cause de défauts ou de maturité trop avancée.

→ **50 kg/ semaine** dans l'armoire approvisionnée 2 à 3 fois par semaine.

Chaque habitant du village et des alentours peut venir à sa guise, en toute discrétion et gratuitement prendre quelques fruits. La priorité est donnée aux collaborateurs, qui peuvent se servir à volonté et gracieusement.

- o Dons de plusieurs centaines de kilos de fruits à l'association « Vive les Vacances », chargée d'organiser les vacances d'enfants défavorisés des Hauts-de-France pendant les congés de printemps et d'été.

- Participation aux Ovalies de Beauvais, (organisées par l'école d'ingénieurs de Beauvais) en leur fournissant des jus de pommes et de poires pour les petits déjeuners des rugbymen.

Chaque année, 3 ou 4 collaborateurs sont choisis par le comité pour aider matériellement, financièrement ou humainement des activités culturelles ou sportives qu'ils pratiquent.

Cette année, nous avons :

- Financé un équipement à l'un de nos collaborateurs qui porte fièrement les couleurs de la PME lors de ses marathons.
- Aidé le club de foot SC Artésiens en lui offrant des goodies notamment des gourdes.

- Actions Associatives :

Nous avons décidé **d'accompagner l'association Artois Autisme 62 pour une durée indéterminée**. Cette association locale a pour but d'accompagner dans leur quotidien les personnes autistes et leurs familles.

Notre action se déroule tout au long de l'année avec un temps fort en Avril.

Cette cause nous touche de près mais aussi et surtout car l'autisme est mal connu en France. Les familles et les autistes en phase de diagnostics sont mal accompagnés, peu suivis. Aucune structure aidante et « accompagnante » n'existe vraiment, en tout cas sur long terme. Aucun programme satisfaisant pour accueillir tous les autistes de France n'existe alors que des solutions adaptées ont fait leur preuve comme au Canada ou en Suède.

Nous sommes donc là, en tant que PME, avec nos moyens financiers, humains et matériels, pour poursuivre le « combat » à notre niveau, accompagner et développer cette action « humaine » et solidaire de cette association locale.

Quelques exemples d'actions : la mise en place d'un temps fort en **Avril « Mois de l'autisme »**

- Action de sensibilisation auprès des acheteurs de la grande distribution et des consommateurs de pommes et de poires, avec la mise en place de sticker et flyer expliquant le but de l'association sur l'ensemble de nos produits (barquettes, plateaux). Nous **reversons l'ensemble de nos bénéfices sur les ventes effectuées en Avril (plus de 6000€)**.
- Participation avec un grand nombre de collaborateurs à la marche de Duisans (62) pour l'autisme.
- Présence et vente de produits (barquettes et sachets pommes poires) sur le marché d'Arras pour une opération de sensibilisation en Avril (plus de 1000€ de recette).
- Ventes spéciales de barquettes et sachets de pommes et de poires dans les mairies de la communauté de commune. Toutes les recettes ont été reversées à l'association.
- Mise en place d'une vente exposition de bijoux pendant la pause déjeuner des collaborateurs dans les locaux de l'entreprise.

39) Favorisez-vous l'implication de vos collaborateurs (et autres parties prenantes) dans ces projets ?

Le comité POM se réunit 1 fois/mois avec des membres volontaires. Nous communiquons et impliquons les collaborateurs à travers notre réseau social ZEST et notre newsletter interne mensuelle « A croquer ».

Un fichier partagé Happy Tool réunit également toutes les informations.

## III/ SYNTHÈSE

---

40) Pour conclure, quels sont, selon vous, les 3 points forts de votre dossier ?

Les points forts de notre démarche sont :

- Un **entrepreneuriat libéré**, permettant de laisser les collaborateurs exprimer le meilleur d'eux-mêmes
- **100% de produits issus de l'agriculture raisonnée**, pour répondre aux attentes des consommateurs en termes de sécurité des produits
- Notre démarche POM ; **Plus Ouvert sur le Monde**, pour soutenir les actions extraprofessionnelles de nos collaborateurs et s'impliquer dans une meilleure prise en charge de l'autisme dans le monde professionnel

Notre **approche globale** nous oblige à prendre en compte les contraintes de tous et nous amène à nous adapter et nous améliorer.