

Raison sociale : **CHICOREE LEROUX**

Statut : Société par Action Simplifiée

Secteur d'activité : Agro-alimentaire

Filiales : Chicobel (Belgique), Molabe (Espagne)

C.A. : 36 millions d'€ en 2012

Effectifs : 180 personnes sur site de production d'Orchies (172 salariés en CDI) + 50 intérimaires en période de récolte

La filière emploie 1000 personnes indirectement

Coordonnées : Usine Leroux 84 rue François Herbo 59 310 Orchies

Téléphone : 03 20 64 48 00

Site Internet : <http://www.leroux.com/>

Date création de l'entreprise : 1858

Rapport RSE : Non

Chartes et engagements :

Signature d'un code de conduite éthique avec l'ETI (Ethical Trading Initiative - Initiative d'éthique commerciale)

Certifications reconnues :

- ISO 22000 (maîtrise des dangers relatifs à la sécurité des aliments) sur le site d'Orchies
- Version biologique AB sur une partie de la gamme avec l'appui d'Ecocert
- GMP pour les marcs de chicorée
- BRC pour les édulcorants
- Feedis-Food pour la chicorée en grains
- Agrément Saveurs en' OR

Bilan carbone : oui

Bilan Gaz à Effet de Serre* : non

* Obligatoire pour les entreprises > 500 salariés

Prix et nominations :

- Prix régional de l'innovation 2013 (ministère du développement productif)
- Lauréat du Palmarès Employeur (L'Express) en 2011 et 2012
- Label management de l'innovation pour la période 2009-2013 (association management de l'innovation)
- Prix nutrition santé 2009 des Grés d'Or, prix de la Feef
- Prix forme et bien-être 2008-2009 (innovation agro-alimentaire Nord Pas-de-Calais)
- Prix Action Citoyenne Réseau Alliances en 1999

Personnes interviewées :

Olivier HERMAND, Président de FINALER, Directeur Général de LEROUX SAS,
oherland@finaler.com / 03 59 57 75 74

Christophe HERMAND, Directeur Général de FINALER et Président de LEROUX SAS,
chermand@leroux.fr / 03 20 64 48 20

Claire VAN DOORNE, Responsable Ressources Humaines, cvandoorne@leroux.fr /
03 20 64 48 47

Brigitte VIEVILLE, Directrice des achats / bvieville@leroux.fr

Myriam JANSSENS, Responsable R&D, Qualité et Environnement / mjanssens@leroux.fr

Partenaires :

- Florimond Desprez (semencier à Cappelle-en-Pévèle) : partenariat de recherche
- Pôle Nutrition Santé Longévité (NSL) et l'Institut Pasteur
- ADRIANOR, centre d'expertise alimentaire
- UMR N°1281 INRA Institut national de la recherche agronomique /Université Lille Nord de France "Stress Abiotiques et Différenciation des Végétaux Cultivés"
- Association « Autisme Nord »
- Interprofession de la chicorée
- Pôle des Industries Agroalimentaires Nord-Pas de Calais dont Olivier Hermand est le président

DEMARCHE RSE DE L'ENTREPRISE

I – CONTEXTE ET ACTIVITE

a) Contexte

L'entreprise Chicorée Leroux, spécialiste française de la chicorée, tient une place importante sur son marché. Les générations qui se sont succédées depuis 1858 assurent la pérennité de l'entreprise grâce à un esprit d'initiative sans faille doublé d'un souci d'innovation permanent.

Leroux, c'est d'abord une entreprise avec des Hommes, des produits et des métiers spécifiques, privilégiant son territoire : le Nord de la France - Orchies (59) et Vieille-Eglise (62). C'est également une entreprise moderne tournée vers la communauté et ses clients, ses fournisseurs et les collaborateurs locaux auxquels elle fournit du travail. C'est une entreprise qui travaille en inter-professionnalité, avec une activité très intégrée : Leroux est impliquée régionalement de la sélection de la semence jusqu'au conditionnement du produit fini.

Les derniers représentants de la famille Leroux n'ayant pas de descendance directe, les Leroux lèguent en 1985 l'entreprise à 2 associations devenues actionnaires, et confient la direction à un de ses principaux dirigeant : Michel Hermand. Ses 2 fils dirigent aujourd'hui l'entreprise. Ils n'ont pas de part dans le capital de l'entreprise et en sont salariés. Les 2 associations ont ensuite fusionné en 2002 pour devenir Leroux Développement, dont la finalité est de défendre l'emploi, la marque et l'outil de production à Orchies dans un souci d'indépendance.

Depuis 2006, l'association est constituée de membres des représentations professionnelles venant d'horizons variés et a pour objet la pérennité de la marque, des emplois et des sites de production.

b) Activité

L'activité de Leroux est très intégrée – son implication se réalise 'de la semence à la tasse'. L'entreprise est partenaire de 250 agriculteurs fidèles du Nord de la France qui cultivent 1800 ha de chicorée par an. La totalité de cette production (80 000 tonnes de chicorée) est traitée localement, à Vieille Eglise, pendant 4 mois : séchage des racines de chicorée « fraîches » puis stockage des cossettes (grandes lamelles de chicorée).

C'est à Orchies que sont traitées les cossettes en plusieurs étapes : torréfaction, concassage, solubilisation (atomisation), conditionnement (sac, big bag, pot, dosettes...).

Leroux met également son savoir faire à la disposition d'industriels : à Orchies, Leroux assure une production annuelle de 500 tonnes d'édulcorants pour ses partenaires.

L'entreprise se développe aussi à l'international via sa filiale belge Chicobel sous la marque Pacha et en Espagne via Molabe. Leroux, entreprise centenaire, se repose sur une histoire qui fait sens en région autour d'un produit : la "chicorée de nos grand-mères" sans cesse renouvelée.

Parties Prenantes :

- **Actionnaire** : Association Leroux Développement
- **Salariés** : majoritairement des hommes seniors - ouvriers et techniciens
- **Clients** : enseignes de la grande distribution, BtoB, entreprises agroalimentaires & industriels
- **Fournisseurs** : planteurs de la région, fournisseurs d'emballages

Leroux en quelques chiffres :

- Acteur majeur sur le marché de la chicorée
- 96% de part de marché sur la chicorée pure - 86% de taux de notoriété assistée
- 36 millions d'euros de chiffre d'affaires net en 2012 : 50% de chicoré pure (4600 tonnes) sous la marque Leroux et conditionné par Leroux et 50% du CA avec les produits transformés (12000 tonnes) : Leroux fournit la matière brute aux industriels qui la transforment à leur tour.
- 40% du chiffre d'affaires global en valeur réalisé à l'export dans plus de 50 pays.
- Au minimum 95% de la production est régionale
- 100% des produits Leroux sont transformés dans le nord de la France

II – ENJEUX ET OBJECTIFS DE LA RSE DANS L'ENTREPRISE**Gouvernance :**

Continuer à pérenniser l'entreprise en conservant son mode de gouvernance garantissant son indépendance

Social :

Faire évoluer les compétences dans l'entreprise afin d'anticiper l'évolution des collaborateurs

Environnement :

- Définir une stratégie environnementale sur les différentes thématiques (énergies, déchets, biodiversité)
- Récupération de l'énergie de chaleur dégagée du processus industriel

Clients & Consommateurs :

- Mettre en avant les bienfaits et la légitimité de la chicorée pour la santé : un produit fabriqué et transformé à 100% en France
- S'ouvrir à de nouveaux marchés et développer la gamme de produits grâce à la R&D pour proposer des produits les moins transformés possible et les plus adaptés aux goûts des consommateurs avec une forte valeur nutritionnelle.

III - LES DOMAINES D'ENGAGEMENTS DANS LA RSE

Etat des lieux de la démarche RSE de l'Entreprise réalisé à partir du Référentiel Bonnes Pratiques RSE Réseau Alliances-World Forum Lille.

1) Gouvernance : Manager son organisation avec transparence**11.01 Intégrer la RSE dans la stratégie de l'entreprise**

→ Bonne Pratique

11.02 Privilégier le maintien et/ou le développement de l'emploi local

Leroux est une **entreprise familiale centenaire** « dans son jus intemporel » qui cultive son '**esprit maison**' et intimement **liée à son territoire**, notamment à la **ville d'Orchies** (8000 habitants). Pour chaque décision, la question suivante est posée : « Est-ce en adéquation avec les gènes de l'entreprise ? » Si la réponse est négative, la voie observée est écartée.

Leroux n'a pas d'actionnaires au sens classique du terme, **l'unique actionnaire est l'association : Leroux Développement**, constituée de membres d'une représentation dite professionnelle qui proviennent d'horizons variés : chercheurs, banquiers, commissaires aux comptes, personnes impliquées dans la culture, le handicap. L'association n'est pas un actionnaire financier.

L'entreprise se développe donc uniquement sur ses fonds propres.

L'objectif de l'association est **l'accompagnement dans la pérennité des marques, des emplois et sites.**

L'entreprise est soucieuse de s'attacher des collaborateurs locaux sur ses deux sites d'Orchies (59) et de Vieille-Eglise (62). Avec la volonté de les faire évoluer. Le mode de fonctionnement est davantage tourné vers le social grâce aux réelles valeurs humaines des collaborateurs. Le CODIR (Comité de Direction) en formalise la stratégie. Il existe une véritable fierté d'appartenance et d'identification au produit et à la marque.

11.03 Concevoir des outils de mesure des performances RSE

L'équipe dirigeante a participé à un **diagnostic I Nove You intra-entreprise en 2012 avec l'aide de Réseau Alliances.**

Chacun des responsables de processus suit ses propres indicateurs qui sont ensuite partagés régulièrement.

Par exemple :

- Suivi de la consommation de matières premières pour en utiliser le moins possible
- Suivi de l'absentéisme, des accidents du travail, intérimaires, etc.
- Un bilan carbone a permis de définir des éléments chiffrés
- Clients : réclamation consommateur, non-conformité, panel consommateurs

12.01 Opter pour une communication responsable

Leroux s'attache à ce que la majorité des collaborateurs prennent en compte les axes de la stratégie et comprennent leur déclinaison opérationnelle.

Depuis 2006, la volonté du comité de direction est d'être plus simple, plus « pédagogique » et transparent.

Une **réunion plénière annuelle** est organisée durant une journée nécessitant **l'arrêt de la production** (présentation des résultats de l'année précédente, de la stratégie et objectifs, et des grands axes par processus) qui est suivie d'un point d'étape à mi année. C'est l'occasion pour les

salariés de poser leurs questions sous la forme d'un débat ouvert où chaque salarié a la parole. La convention de janvier 2013 a été marquée par l'implication dans une démarche « made in France » où chaque salarié s'est vu remettre un t-shirt, bleu, blanc ou rouge pour une photo de groupe.

La stratégie est également communiquée aux autres parties prenantes :

- l'actionnaire Leroux Développement, aux banquiers, commissaire aux comptes, Banque de France, assureurs-crédit, etc...
- les clients
- les fournisseurs (planteurs et sous-traitants intérim)
- les collectivités locales et instances ministérielles dans le cadre de demande de subventions
- la filière interprofessionnelle au travers notamment des programmes collaboratifs de recherche.

13.01 Avoir une démarche volontaire de partage de la valeur

Accord d'intéressement depuis 2002 ; montant déterminé selon différents critères :

- gestion (Chiffre d'affaires),
- qualité (visite hygiène et réclamation clients),
- service client (satisfaction client – commercial),
- rendement matières premières (rendement des outils de production),
- efficacité des installations,
- comportement (respect du matériel)

Prime donnée au trimestre (outil de motivation) avec une communication sous forme de schéma.

Accords collectifs et négociés, répartis de façon équitable entre les salariés (109€ / trimestre en 2012).

En cas d'absence (sauf grossesse, accident de travail, ...), la prime est déduite au prorata du temps de présence.

La grille de salaire est supérieure à la convention collective pour les ouvriers et techniciens.

14.01 Coopérer avec ses parties prenantes

Les acteurs de la filière chiorée sont tous représentés au sein d'une **association interprofessionnelle** ; Le principe est d'associer les planteurs et les transformateurs (sécheurs indépendants et torrificateurs) pour que chacun puisse défendre ses intérêts et relever les défis comme ceux liés au **programme Ecophyto** (cf : 41.01 Réduire, valoriser et recycler ses déchets). La présidence est tournante avec des représentants du monde agricole.

L'interprofession témoigne de la volonté d'anticipation et d'innovation de l'entreprise dans la filière.

2) Droits de l'Homme : Respecter les droits essentiels de la personne

21.02 Former son personnel à la détection des atteintes aux droits de l'Homme et aux principes fondamentaux de l'OIT

21.03 Remédier aux risques de non-respect

Collaboration permanente avec le CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) et la **médecine du travail** :

- Formation sur les risques d'incendie avec un pompier volontaire, salarié de l'entreprise
- Revue de plan d'action
- Prévention de la pénibilité et santé au travail

- Si des risques psycho-sociaux (ex : harcèlement moral, souffrance au travail) sont identifiés, le Secrétaire CHSCT et le médecin du travail sont prévenus, une enquête interne est alors lancée. Un rapport est remis à la personne qui s'est signalée en souffrance. Il précise si une suite est à donner ou non.

En 2009, un groupe composé de salariés de l'entreprise, de représentants de CHSCT, du médecin de travail et de la direction a été créé et baptisé **APAL (Aide Prévention Alcool Leroux)**.

Son but : sensibiliser l'ensemble du personnel sur ce sujet et faciliter la prise en considération de salariés à vigilance altérée.

Audit SMETA¹

Les grands groupes du secteur de l'agroalimentaire se sont rassemblés au sein du SEDEX² dont l'objectif est de promouvoir des pratiques responsables communes afin d'améliorer l'efficacité de l'évaluation des fournisseurs et de réduire le nombre d'audits. Le programme d'évaluation selon le référentiel SMETA, élaboré par le SEDEX traite des thèmes suivants :

- Les Conditions de travail
- La Santé et la sécurité au travail
- L'environnement
- Les pratiques éthiques

22.01 Mettre en place une politique de la diversité au sein de l'entreprise

22.02 Lutter contre les discriminations au sein de l'entreprise et à l'embauche

L'entreprise reflète le bassin d'emploi dans laquelle elle est implantée (**Orchies et ses environs**) – il n'y a pas de charte écrite sur la diversité culturelle.

Participation au **forum Diversité de Réseau Alliances**.

22.03 Favoriser l'égalité des chances femmes hommes (métier, salaire, poste à responsabilité)

Les métiers industriels restent stéréotypés.

Accord d'égalité Homme-Femme 2012 : son but est que des femmes de l'entreprise puissent avoir des postes masculins et inversement ; Objectif de mixité dans les postes à responsabilités.

22.04 Favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap

→ **Bonne Pratique**

Soutien actif avec l'association "Autisme Nord" :

En 2008, Leroux commence à soutenir Autisme Nord lors de la Route du Louvre. Lors de cette course, chaque kilomètre parcouru par les participants de l'équipe Leroux était converti en euro au bénéfice de l'association.

En 2009, afin de rendre la salle de restauration plus accueillante et plus chaleureuse, Leroux décide de revoir la décoration. Celle-ci a été confiée à Raymond Vours, artiste connu pour avoir réalisé notamment de nombreuses œuvres in situ, un peu partout en France, et Sophie Masson, 31 ans, autiste, originaire de Templeuve et passionnée de peinture. L'idée était ici de mettre en place un partenariat visant à favoriser l'intégration des autistes dans le monde du travail.

Depuis 2011, **accueil d'une dizaine d'autistes de l'ESAT (atelier protégé) des 3 Bonniers d'Orchies (structure d'Autisme Nord) au sein de l'entreprise pour la réalisation de tâches de**

¹ SMETA : Sedex Members Ethical Trade Audit

² SEDEX : Supplier Ethical Data EXchange (échange des données éthiques des fournisseurs)

conditionnement. L'intégration est totale puisque ces jeunes partagent avec les collaborateurs les locaux (ateliers, salles de pause, ...), les horaires et participent à tous les événements organisés pour l'ensemble du personnel de l'entreprise. Ils font partie intégrante de l'équipe Leroux. Un autiste travaille régulièrement en binôme avec l'hôtesse d'accueil pour l'accueil physique et téléphonique et peut la remplacer en cas d'absence.

Depuis le début 2013, Leroux est **partenaire du programme 'Handinamique'**, animé par des étudiants de l'IESEG en 3ème année et dont le but est d'accompagner et d'aider des travailleurs handicapés à trouver un emploi (parrainage de personnes handicapés en recherche d'emploi par chaque membre du CODIR, accompagnement et coaching, simulation d'entretien en visu et par téléphone, partage de contacts, détermination de fiches de mission)

Adaptation des postes de travail pour les travailleurs handicapés avec l'aide d'ergonomes de la médecine du travail. Par exemple, allongement d'une ligne de conditionnement afin d'augmenter le temps du processus.

→ **BP 2013 (Trophée) : « Chicorée Leroux intègre des collaborateurs autistes pour enrichir son capital humain »**

22.05 Favoriser l'emploi des seniors

La moyenne d'âge dans l'entreprise est élevée, comparable à celle de l'industrie agro-alimentaire : 43 ans et **17 ans d'ancienneté – 38,33% des salariés ont plus de 50 ans et 14% ont de plus de 55 ans**. L'objectif est de maintenir le personnel âgé à l'emploi.

Un accord inter-génération (pas d'obligation pour les entreprises de moins de 300 salariés) va remplacer les accords seniors.

Aménagement des fins de carrière :

- Réunions participatives avec les seniors sur un plan d'aménagement du temps de travail
- Pas d'astreinte pour les plus de 55 ans - Travail de jour plutôt que de nuit pour les salariés âgés
- Niveau de formation maintenu
- Amélioration des conditions de travail : étude du poste de travail quand le salarié a 50 ans
- RDV individuel et formation par la CARSAT (ex-CRAM) sur la situation exacte du départ en retraite pour les salariés de plus de 56 ans

Création de **tutorats** pour la transmission des savoir-faire.
Mixité d'âge dans les équipes en 3x8.

3) Relations/conditions de travail : Valoriser l'Homme

31.01 Accompagner des salariés à la reconversion et au reclassement

Leroux souligne l'importance qu'elle accorde à la valorisation du personnel en proposant à ses salariés la **VAE (Validation des Acquis et de l'Expérience)**. La VAE permet une plus grande employabilité des salariés à l'extérieur de l'entreprise. Cette dernière entre dans le projet **« Schéma Directeur des Ressources Humaines »** (SDRH) initié à la fin de l'année 2005.

En cas de licenciement suite à une inaptitude sans reclassement possible, une reconversion ou un outplacement est payée au salarié.

31.02 Mettre en place une politique d'accueil et d'intégration

- Une **formation sur la sécurité des personnes, l'hygiène et la sécurité alimentaire** est

- dispensée systématiquement
- Création d'un « **livret d'accueil** »
- **Support d'intégration** en cours d'élaboration sur les conditions de travail et pour le management

31.03 Développer la formation et/ou la promotion

Le parcours d'évolution des salariés est décliné dans le SDRH : formation, évaluation, évolution d'échelon et de salaires, **GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences)**.

Investissement important dans la **formation : moyenne de 1,8% de la masse salariale sur les 3 dernières années.**

La **formation en interne** est encouragée, le **salarié formateur reçoit une prime**. Les formations internes sont officielles vis-à-vis de la branche métier.

Les **promotions en interne** sont favorisées, les offres d'emploi sont diffusées prioritairement en interne.

32.01 Instaurer des formations et des politiques de prévention des risques

32.02 Adapter les postes de travail

Accord de prévention de la pénibilité :

Si invalidité ou inaptitude des salariés en âge de travailler survient, une formation pour la reconversion est proposée, ou un outplacement (*cf. 31.01 Accompagner des salariés à la reconversion et au reclassement*)

Collaboration entre CHSCT, la médecine du travail et le **responsable sécurité et santé :**

- Détection de l'hypertension avec suivi et coaching des salariés en partenariat avec le ministère de l'industrie
- Travail sur l'ergonomie des postes sur les lignes production
- Engagement pour informer les salariés sur les mi-temps thérapeutiques
- Etude de poste pour les salariés sortant de longue maladie

Intervention de la CARSAT sur la **protection sonore.**

Renforcement de la rotation des équipes grâce à la polyvalence des salariés pour éviter les TMS (Troubles musculo-squelettiques).

33.01 Favoriser le dialogue social

Journal interne : vie de l'entreprise en interne et externe.

Mise en place **d'une délégation unique de représentation du personnel**. Celle-ci réunit les attributions des délégués du personnel et du comité d'entreprise au sein d'une même délégation élue, en confiant les missions du comité d'entreprise aux délégués du personnel. Le nombre et le crédit d'heures des délégués sont ajustés en conséquence.

Mise en place **d'un comité d'organisation d'événements** avec 5 salariés de différents services.

Cérémonie annuelle des vœux avec l'ensemble des collaborateurs.

Une permanence RH est assurée chaque mois dans chaque service.

33.02 Favoriser un meilleur équilibre vie privée / professionnelle

- **Proximité du site (bassin d'emploi local)**

- **Financement de berceaux et places dans une crèche inter-entreprise** (Pomme de Reinette de l'association Souris Verte accessible aux enfants des salariés des entreprises adhérentes, aux habitants d'Orchies, de Beuvry-la-forêt et Villeneuve d'Ascq)

33.03 Favoriser le bien-être au travail

- Un budget est défini pour les conditions de travail, avec un **suivi individualisé par salarié**
- Contribution à des clubs de sports pour salariés
- Enquête sur le bien être en entreprise : questionnaire et plan d'actions transparent

La notion de **solidarité** est importante pour l'entreprise : elle doit transparaître. Par exemple :

- La polyvalence des équipes est renforcée : le personnel formé aux différents métiers peut intervenir dans un autre secteur industriel de l'entreprise en cas de besoin

Dès 1897, une "**Société de Secours Mutuel**" avait été fondée. Elle prenait en charge les frais de médecin, les dépenses en médicaments, comportait une assurance-maladie et couvrait les frais d'obsèques : **32 ans d'avance sur l'assurance sociale**. La création de la sécurité sociale en 1929 aura raison de cet organisme.

Une complémentaire santé est aujourd'hui proposée aux salariés.

4) Environnement : Préserver la Planète

41.01 Réduire, valoriser et recycler ses déchets

Fiabilisation des lignes de production et des pratiques de production pour éviter au maximum les déchets.

Les résidus de chicorée sont **utilisés pour l'alimentation animale** : 4000 tonnes de marcs de chicorée sur les 20 000 tonnes de chicorée pure produites.

Les **grillés** (suite à la torréfaction de la chicorée) sont **méthanisés**.

Les déchets d'emballage partent en bennes identifiées et spécialisées (plastique, carton, DIB : Déchets Industriels Banaux). Les cartons et plastiques sont rachetés par d'autres entreprises.

Une petite quantité de solvants est encore utilisée.

Programme de valorisation des co-produits (poussières de chicorée) pour réincorporer les grains de chicorée concassés et torréfiés à faible granulométrie dans la suite de la chaîne de production.

Leroux soutient l'action d'Éco-Emballages et des communes dans la collecte et le tri sélectif des emballages. Le partenariat noué avec Éco-Emballages consiste à diffuser, sur les packagings de Leroux, une information relative aux bienfaits du recyclage sur l'environnement.

41.03 Limiter l'impact des emballages

Allègement de l'emballage des produits finis (pots recyclables en verre ou en plastique et des capsules), travail avec les cartonniers (mais difficultés de descendre en dessous de 90 g/m²), barquette en carton.

42.01 Passer du produit au service : Economie de la fonctionnalité

Segmentation de la clientèle en termes d'usage : détermination de différents usages de la chicorée. Par exemple, expérience d'utilisation de la chicorée dans les produits bucco-dentaires.

Exploitation du potentiel de la chicorée pour d'autres usages.

43.01 Mettre en place des projets d'économies d'énergie et de réduction de GES

43.02 Établir un bilan carbone et un suivi d'actions mesurables

Sur le site de Vieille Eglise : **passage du fuel au gaz**

Sur le site d'Orchies : utilisation du gaz et électricité – 2 gros postes de consommation énergétique : les processus d'atomisation et de torréfaction

Optimisation de la boucle fluide thermique (fonctionnement à plusieurs tours d'atomisation)

Réflexion énergétique par processus de fabrication (zone critique, capteurs, ...)

Bilan carbone sur le site d'Orchies sur la transformation de la chicorée en intégrant le transport entre Vieilles Eglises et Orchies.

Bilan Carbone avec l'interprofession sur l'aspect culturel de la chicorée – collecte d'informations en cours afin d'établir une **ACV** du produit fini.

44.01 Préserver la biodiversité

Une partie de la gamme des produits Leroux est également proposée à la marque de nos clients en version **biologique AB** avec l'appui de l'organisme certificateur **ECOCERT** depuis les années 1990s.

En collaboration avec les semenciers, l'entreprise accompagne les planteurs afin de **réduire de 50% les traitements phytosanitaires d'ici 2018 dans le cadre du programme Ecophyto** (réglementation du Grenelle). Leroux anticipe depuis 2 ans ce projet et travaille avec les planteurs pour assurer les mêmes rendements agricoles en utilisant moins d'intrants.

44.03 Gérer durablement l'eau

En 1998, Leroux est la 1^{ère} entreprise agro-alimentaire européenne à investir dans le **système unique de la ferti-irrigation : un système de gestion d'eau au travers d'une saulaie, étendu sur près de 16 Ha** à proximité de l'usine d'Orchies, permettant de **traiter 100% des eaux du processus d'extraction et d'atomisation** avant leur rejet dans le milieu naturel. Malgré l'investissement et l'entretien, le bilan économique est positif puisque la saulaie évite ou limite le recours aux stations d'épuration pour le traitement des eaux usées tout en étant favorable à l'environnement.

Ce système a permis en outre la création d'une biodiversité faunistique et floristique ainsi que la production d'une énergie renouvelable. Au bout de deux ans, les troncs des saules sont coupés et peuvent être ainsi utilisés en bois de chauffage, distribué à une association.

➔ **Bonne Pratique primée lors du Prix d'Action citoyenne 1999 et actualisée en 2013 (Trophée) :**

[« Chicorée Leroux met en place un processus d'épuration biologique : la saulaie »](#)

46.01 Optimiser la logistique

Logistique amont - approvisionnement :

Le transport s'effectue en camions (transporteur exclusif à Leroux) entre le site de Vieille Eglise (stockage des cossettes de chicorée sèches) et celui d'Orchies (transformation des cossettes).

Cela représente en moyenne 4 camions aller-retour / jour – Production de 100 tonnes par jour de chicorée à Orchies.

Une réflexion est en cours mais les solutions multi-modales (péniches, camions, rails) ne sont pas

non plus optimales d'un point de vue énergétique et économique.

Logistique aval – enlèvement :

Ce sont les clients qui viennent enlever la marchandise. L'entreprise mutualise les commandes de ses clients.

46.02 Optimiser les déplacements des collaborateurs (PDE)

Beaucoup de salariés prennent le train, la gare SNCF jouxte l'entreprise et nombre d'entre eux habitent à proximité du site.

5) Bonnes Pratiques d'affaires : Etre acteur loyal et responsable sur les marchés

51.01 Mettre en place une relation durable avec les fournisseurs

Avec les planteurs :

L'entreprise ne se comporte pas avec ses planteurs comme un simple acheteur, elle est dans une véritable **relation partenariale** et l'un des objectifs est de leur **garantir une rentabilité à l'hectare durable**. Il existe un **contrat moral** entre l'industriel qui s'engage à ne pas acheter à un prix trop bas à l'avance ; le planteur s'engage à ne pas vendre à un prix trop haut : cela assure une garantie de revenu dans les conditions normales de récolte.

Cahier des charges et audits réguliers des planteurs (250 en 2012), considérés comme véritables partenaires (relations de confiance) ; leur contrat est revu chaque année.

Contrôles par prélèvements directement dans les champs (1800 Ha).

Les planteurs sont très **fidèles** et se transmettent les cultures de génération en génération.

La difficulté d'approvisionnement tient à favoriser une culture diversifiée des exploitations (chicorée, pomme de terre, blé, ...) : Cela permet à l'exploitant agricole de se consacrer à d'autres cultures que le blé ou la pomme de terre par exemple.

Dans l'**accord Interprofession**, une partie reprend les Bonnes Pratiques fournisseurs.

Avec les semenciers et des laboratoires de recherche :

Il existe une **relation privilégiée avec les semenciers** (notamment Florimond Desprez qui livre les semences aux planteurs). L'approche est basée sur la pérennité de la filière.

Leroux n'achète pas la semence directement pour le planteur, c'est le planteur qui l'achète en respectant les critères :

- en priorité, choisir des semences de l'entreprise Florimond Desprez
- choisir une variété homologuée pour être cultivé sur territoire français

Un **partenariat de recherche collaboratif sur les semences** est mené en collaboration avec **l'Université de Lille 1** dans le cadre du **pôle de compétitivité NSL (Nutrition Santé Longévité)** : l'un des chercheurs de l'université des Sciences et Techniques de Lille au Laboratoire de physiologie végétale a été financé dans le cadre d'un partenariat regroupant notamment Florimond Desprez, Leroux et l'interprofession de la chicorée afin de comprendre le mécanisme de métabolisme de la chicorée, avec deux missions précises : renforcer la résistance des variétés aux herbicides et étudier la reproduction par des méthodes de culture in vitro.

Depuis 2001, les travaux sont orientés sur l'identification de la carte génétique de la chicorée c'est-à-dire pour connaître quelle chicorée possède le génome souhaité par Leroux.

51.02 Intégrer des critères de responsabilité sociétale dans la politique d'achats

Signature d'un code de conduite éthique avec l'ETI (Ethical Trading Initiative - Initiative d'éthique

commerciale). Cette charte éthique comprend plusieurs parties (choix libre de l'emploi, liberté d'association et droit aux négociations collectives respectés, respect des conditions de travail, des règles d'hygiène et de sécurité, interdiction de faire travailler des enfants, versement d'un salaire minimum, heures de travail non excessives, aucune discrimination pratiquée, emploi régulier, ...). Leroux recommande cette charte à l'ensemble de ces fournisseurs.

51.03 Privilégier l'approvisionnement de proximité

→ Bonne Pratique

La culture de la chicorée est très spécialisée. La semence est petite et délicate, le semis a lieu au printemps (fin mars – début avril) sur des sols qui commencent à se réchauffer. La récolte débute en octobre.

La racine de chicorée **est principalement cultivée dans le Nord de la France** : 80% des racines sont cultivées en Flandre Maritime, 10% en Pévèle et 10% dans la Somme ; les champs sont situés entre les villes de Calais, Dunkerque et St-Omer.

Les mêmes fermiers cultivent la chicorée chaque année avec une rotation des sols minimum de 3 ans.

Leroux est quelque fois amené à se fournir en Inde (1er pays en terme de surface cultivée) en chicorée afin de pallier les défauts de la production de chicorée saisonnière (soumis aux aléas climatiques).

Concernant les emballages, les capsules proviennent de Luxembourg et d'Hollande.

Les produits Leroux possèdent l'agrément Saveurs en' OR.

→ BP 2013 (Trophée) : [« Chicorée Leroux cultive des liens forts avec ses fournisseurs du Nord de la France »](#)

53.01 Respecter les règles éthiques avec ses concurrents

53.02 Créer des synergies avec ses concurrents

Coopération avec un autre producteur, **Chicorée du Nord** à travers l'interprofession.

6) Clients et Consommateurs : Respecter leurs intérêts

61.01 Assurer une gestion responsable de la relation clients et consommateurs

Il faut bien distinguer les clients (BtoB) des consommateurs finaux de la chicorée Leroux.

L'entreprise possède 2 catégories de clients : les distributeurs, les clients industriels dont les nouveaux marchés.

L'entreprise a mis en place un **système qualité en intégrant la notion de satisfaction et la gestion des réclamations clients. La clientèle est fidèle.**

L'entreprise répond au besoin d'exigence de ses clients en se faisant auditée (exemple de l'audit SMETA (cf : 21.03 Remédier aux risques de non-respect) et en obtenant des certifications :

- **Certification ISO 22000** (sécurité des denrées alimentaires pour l'intégralité du site d'Orchies)
- **BRC** (Référentiel développé par la GMS anglaise connu pour les produits MDD – orienté qualité et sécurité des denrées alimentaires) pour la partie édulcorants (poudre édulcorante produite à façon pour le compte de groupe industriel) demandé par les clients

Les consommateurs quant à eux sont **très attachés et proches de la marque**. En témoignent les courriers et appels reçus de consommateurs entretenant une relation saine et simple avec l'entreprise en se positionnant comme des facilitateurs (ouverts pour aider l'entreprise).

La problématique que rencontre l'entreprise est celle de **l'évolution de sa gamme de produits vis-**

à-vis de l'attachement des consommateurs à la gamme actuelle (« Les produits ne nous appartiennent plus, ils appartiennent aux consommateurs »). L'objectif est de créer des produits le moins transformé possible et le plus adapté aux goûts du consommateur : c'est l'objet des nombreux partenariats académiques de recherche et au sein de la chaîne complète de transformation « du champ au bol » à travers l'animation de la filière (sélectionneur de semences, planteurs, exploitants, sécheurs, raffineurs) – (cf : 51.01 Mettre en place une relation durable avec les fournisseurs)

L'innovation est permanente afin de proposer de nouveaux produits, par exemple, le passage de la chicorée soluble à la chicorée soluble aromatisée et à une nouvelle génération de chicorée « La chicorée douce » (prix de Saveur 2009).

62.01 Améliorer la santé et le bien être par ses produits ou services

Les produits sont certifiés sans OGM, sans additifs et sans conservateurs.

Utilisation d'une méthode de **maîtrise de la sécurité sanitaire des denrées alimentaires HACCP** (Hazard Analysis Critical Control Point) ou système d'analyse des dangers - points critiques pour leur maîtrise.

En 2006, dans le cadre du Pôle NSL (Nutrition Santé Longévité), Leroux s'associe au **projet collaboratif de Recherche & Développement « Oxychic »** avec le laboratoire de JL HILBERT Lille I sur l'évaluation du potentiel antioxydant de la chicorée. Les études biomédicales sont consacrées aux effets de la consommation de chicorée sur la **nutrition**. Ce **projet labellisé** vise notamment à valoriser la chicorée comme ingrédient santé concentrant des principes actifs.

Un autre axe est **l'étude avec le consommateur 'de la racine à la tasse' sur le volet nutritionnel et gustatif** du produit fini : l'objectif est de déterminer un profil de chicorée adapté, élaboré au travers du choix de la semence et des processus de fabrication. 2 autres programmes de recherche sont labellisés par le pôle NSL : **« Glycachic »** (objectif d'améliorer le potentiel nutritionnel de la chicorée) et **'Qualichic'** (sur l'aspect **organoleptique** : critère d'un produit pouvant être apprécié par les sens humains : toucher, goût, ouïe, odorat).

Les vertus de la chicorée sur la santé sont connues mais l'entreprise a arrêté de communiquer sur ses bienfaits sur la santé car elle n'a pas les moyens d'apporter la preuve clinique : gage de transparence totale.

62.02 Sensibiliser aux risques et éduquer à la santé

Pédagogie envers les enfants lors des journées de la Sciences.

7) Engagement sociétal : Allier les intérêts de l'entreprise et ceux de la Communauté

71.01 Dynamiser un bassin d'emploi (proximité, insertion dans l'économie locale, création d'emplois locaux indirects, ...)

L'entreprise fait partiellement **travailler indirectement plus de 1000 personnes dans la région** dont 260 planteurs et fournisseurs locaux.

La majorité des 180 salariés sur le site d'Orchies sont des **locaux** : Leroux est le 1^{er} employeur derrière la mairie d'Orchies et environs. **Orchies** (8 178 habitants en 2010) est devenue la **capitale de la chicorée**.

L'entreprise participe à des forums de recrutement locaux.

On parle de **« grande famille Leroux »**, on peut retrouver 3 générations d'une même famille au sein de l'usine.

L'entreprise sous-traite ses études marketing (étude consommateur, campagne de communication) à des entreprises de la région lilloise qui offrent le même accompagnement et les mêmes compétences que les agences parisiennes.

71.03 Créer des liens de proximité par des actions solidaires, locales...

Historiquement, Leroux a toujours été lié au **sport** (comme vecteur de communication).

Partenariat avec le BCO (Basket Club d'Orchies) pour l'éducation des jeunes – Organisation du tournoi européen de basket Robert Leroux pour la catégorie minimales (sur 3 journées)

Sponsor de la Course de La Route du Louvre, un marathon accompagné de courses et randonnées, à laquelle participent certains salariés de l'entreprise.

Une ligne du budget partenariat sportif est consacrée pour l'interne (équipes et clubs sportifs des salariés)

La Chicorée Leroux a adhéré au **programme Beecity** et va accueillir des ruches au sein du jardin de la Maison Leroux.

Engagement avec **Autisme Nord** – (cf : 22.04 Favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap)

Collaboration avec la gendarmerie d'Orchies pour la décoration de l'accueil de la nouvelle gendarmerie par une autiste de l'ESAT.

72.01 Sensibiliser les jeunes à la RSE

72.02 Créer des liens avec les jeunes et les écoles

Des jeunes viennent régulièrement en apprentissage ou en stage dans l'entreprise (en recherche, qualité, mécanique, maintenance). L'entreprise accueille des stagiaires, des jeunes en alternance et des apprentis par exemple, actuellement, 2 jeunes de l'ISA (Agroalimentaire), 1 jeune de l'ICAM (mécanique).

Les stagiaires sont intégrés comme un collaborateur.

En mars 2013, l'entreprise accueille une trentaine de collégiens du Doucaisis sur une matinée pendant la semaine de l'industrie ; au programme : visite de l'usine et présentation des métiers de Leroux dans l'usine (découverte de l'entreprise).

72.03 Participer à la revalorisation d'un métier

Organisation tous les 2 ans des **Chicoriades** avec la ville d'Orchies : portes ouvertes de l'entreprise sur une thématique où les salariés sont bénévoles et volontaires pendant un samedi pour présenter leurs métiers aux visiteurs. Des dégustations, des ateliers pour les enfants et la découverte du produit à travers les 5 sens sont proposés.

Création de la **Maison Leroux : musée dédié à la Chicorée** (maison familiale de la famille Leroux) où des expositions permanentes, des animations et ateliers, des visites guidées sont organisés. L'entreprise est toujours ouverte aux opportunités pour faire découvrir ses métiers.

73.01 Contribuer à des projets de développement

73.02 Apporter ses savoirs faire à la communauté

L'entreprise est un acteur du pôle NSL, du PIA (Pôle de l'Industrie Agroalimentaire) et du pôle d'excellence agronomie qui fait partager ses résultats de recherche.

IV – INVESTISSEMENTS ET MOYENS MIS EN ŒUVRE POUR DEPLOYER CETTE DEMARCHE

La démarche RSE fait partie du « quotidien » de la Chicorée Leroux.

Humains :

- Un service R&D, qualité et Environnement dédié
- Un poste de responsable sécurité et santé à temps plein
- Portes ouvertes de l'entreprise (Chicoriades) tous les 2 ans avec des salariés volontaires
- Accueil d'un ESAT au sein de l'entreprise matérialisé par un local dédié.

Matériels :

- Installation d'une saulaie sur près de 16 Ha
- Création de la Maison Leroux : musée dédié de la chicorée
- Ecriture d'un journal interne
- Optimisation de la boucle fluide thermique sur plusieurs tours d'atomisation

Financiers :

- Financement d'un doctorant et d'un chercheur de l'université des Sciences et Techniques de Lille au Laboratoire de physiologie végétale.

Un partenariat de recherche collaboratif sur les semences est mené en collaboration avec l'Université de Lille 1 dans le cadre du pôle de compétitivité NSL (Nutrition Santé Longévité) : l'un des chercheurs de l'université des Sciences et Techniques de Lille au Laboratoire de physiologie végétale a été financé dans le cadre d'un partenariat regroupant notamment Florimond Desprez, Leroux et l'interprofession de la chicorée afin de comprendre le mécanisme de métabolisme de la chicorée, avec deux missions précises : renforcer la résistance des variétés aux herbicides et étudier la reproduction par des méthodes de culture in vitro.

V- FACTEURS CLES DU SUCCES

- Valeurs et état d'esprit de l'entreprise ancrés depuis plusieurs décennies
- Liens forts avec son environnement

VI – PRINCIPAUX BENEFICES POUR LES PARTIES PRENANTES

Partie prenante	Description synthétique du (des) bénéfice(s) obtenu(s)
Actionnaires	Ce mode d'actionariat a permis de faire évoluer l'entreprise en préservant volonté stratégique des créateurs, en particulier sur l'humain
Salariés	Attachement et fierté d'appartenance
Fournisseurs	Fiabilité
Clients	Achat raisonné auprès d'une entreprise disposant d'une bonne image
Environnement	Renfort de notre démarche
Cité	Renforcement des liens historiques

VII – CONTRIBUTION DE LA RSE A LA PERFORMANCE ECONOMIQUE DE L'ENTREPRISE**o Satisfaction client (si l'entreprise procède à des enquêtes clients)**

- Avez-vous réalisé une enquête satisfaction auprès de vos clients ? **OUI**

- Si oui, à quelle fréquence et en quelle année pour la dernière fois ? **2006**

- Quels est le taux de fidélisation clients ? (Préciser comment est calculé ce taux et si possible donner l'évolution sur 3 ans)

Données sur les clients « consommateurs de la marque LEROUX» et non « clients LEROUX »

Taux de nourriture : 77,3% en septembre 2010, 73,5% en 2011, 75.2% en 2012

Le taux de nourriture exprime la part de marché de LEROUX chez le total des consommateurs de la marque LEROUX (chez les consommateurs LEROUX, nous avons des occasionnels).

- Quel retour auprès des salariés ?

Ils sont régulièrement informés (conventions du personnel, journal interne, instances représentatives du personnel)

o Actionnaires : pas d'actionnaires à proprement parlé

○ **REPARTITION FEMME / HOMME***

	Femmes			Hommes			Total		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Effectif salarié au 31 décembre	39	43	39	138	155	141	177	198	180
Dont CDI	36	36	38	127	132	134	163	168	172
Dont CDD	1	4	0	10	20	3	11	24	3
Dont intérimaires	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dont contrats en alternance	2	3	1	1	3	4	3	6	5
Direction	0	0	0	2	2	2	2	2	2
Cadre	13	13	14	23	25	23	36	38	37
TAM	10	15	12	37	37	41	47	52	53
Employé	1	2	1	0	0	0	1	2	1
Ouvrier	12	13	12	67	93	77	79	106	89
Répartition par tranche d'âge :									
- moins de 35 ans	9	12	9	31	44	35	40	56	44
- entre 35 et 50 ans	18	14	12	56	57	53	74	72	67
- plus de 50 ans	12	16	16	51	54	53	63	70	69

* Bilan social obligatoire pour les entreprises > 300 salariés

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

NB : intérimaires (hors campagne traitement récolte) en ETP Equivalent Temps plein :

2010 : 13 ETP dont 6,11 de remplacement

2011 : 27,59 ETP dont 7,48 de remplacement

2012 : 9,79 ETP dont 5,56 de remplacement

○ **EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPES**

	2010	2011	2012
Taux d'emploi des handicapés*, y compris intérim et ateliers protégés	7,99%	7,03%	7%
Montant de la contribution versée à l'AGEFIPH	0	0	0

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

○ **EMPLOI DES JEUNES ET DES SENIORS**

	2010	2011	2012
Moyenne d'âge des collaborateurs	43	42	43
Effectif des CDI et CDD de moins de 25 ans	11 soit 6,21%	20 soit 10,1%	14 soit 7,78%
Effectif des CDI et CDD de plus de 50 ans*	63 soit 35,59%	70 soit 35,35%	69 soit 38,33%

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

○ **FIDELISATION - TURN OVER – SANTE SECURITE**

	2010	2011	2012
Turn Over* :			
- En nombre de salariés (arrivées et départs)	9	2	10
- En %	2,5%	0,25%	2,78%
Taux de fréquence des accidents du travail	64,48	99,35	/
Taux de gravité des accidents du travail	0,57	1,39	/
Taux d'absentéisme maladie dont longue durée	5,23%	6,73%	7,38%

* Tenant compte uniquement des arrivées et des départs en CDI

○ **FORMATION - DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES - PROMOTION**

	2010	2011	2012
% de la masse salariale consacré au plan de formation (indépendamment de l'alternance et du DIF)*	1,57%	2%	1,11%
% de salariés ayant bénéficié d'une formation dans l'année	19,63%	23,23%	32,77%
% de salariés ayant bénéficié d'une promotion (changement de coefficient ou de catégorie)	8%	24%	13%
Nombre moyen d'heures de formation/salarié/ catégorie :	14,26	11,91	25,93
- Cadres	5,25	13,31	35,46
- TAM	71,22	121,17	52
- Employé et Ouvrier			

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

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

○ **REMUNERATION**

Comment situez-vous la rémunération moyenne de vos salariés par rapport à celle de votre secteur d'activité			
	En-dessous	Egale	Au-dessus
Cadres		X	
Maîtrise		X	
Employés / Ouvriers			X
Quel est le rapport d'échelle des salaires (gérant compris) ?	4,19		

○ **PARTICIPATION ET INTERESSEMENT**

	Oui	Non
Proposez-vous une participation * à vos salariés ?	X	
Proposez-vous des intéressements à vos salariés ? (prime, 13 ^{ème} mois, ..) ?	X	
Proposez-vous un Plan d'Epargne d'Entreprise à vos salariés ?	X	
Proposez-vous un actionnariat salarié ?		X

* Obligation légale pour les entreprises > 50 salariés

○ **CLIMAT SOCIAL**

	Oui	Non
Avez-vous des indicateurs ?		X
Avez-vous réalisé une (des) enquête(s) ?	X	
Si oui, quel est le taux de participation ?	40%	

○ **REPRESENTATION DU PERSONNEL**

	Oui	Non
Avez-vous :		
- des délégués syndicaux ?*	X	
- des délégués du personnel ?**	X	
- un Comité d'Entreprise ?***	X	
- un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) ?*	X	

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

**obligatoire pour entreprise > 11 salariés

***obligatoire pour entreprise > 50 salariés

→ FOURNISSEURS

- A quelle fréquence auditez-vous vos fournisseurs ?

	2010	2011	2012
Quel est le pourcentage de fournisseurs audités ?	10%	14%	10%
Quel est le pourcentage de fournisseurs évalués ?	100%	100%	100%

- Avez-vous identifié des activités à risque ? **OUI, la production de verre**

IX – INDICATEURS DE PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALES○ **GESTION DES DECHETS**

Nature des déchets	Mesure ? Oui/non	2010		2011		2012	
		Nb total de tonnes	% recyclé ou valorisé	Nb total de tonnes	% recyclé ou valorisé	Nb total de tonnes	% recyclé ou valorisé
Papier-Carton	Tonne	41	100	54	100	43	100
DIB	Tonne	304	0	312	0	178	0
Métaux	Tonne	24	100	3	100	5	100
Bois	Tonne	52	100	60	100	13	100
Refus production	tonne	233	50	707	80	515	80
Plastique	tonne	27	100	31	100	19	100
Verre	tonne	/	/	/	/	2	100
DIS	tonne	/	/	5	100	11	100

○ **RESSOURCES NATURELLES**

	Oui / Non	Mesures Oui/Non	2010	2011	2012
Consommation d'eau					
Eau potable	Oui	m ³	64630	85428	62670
Consommation d'énergie					
Electricité	Oui	MW	+/- 10 000	+/- 11 000	9581
Gaz	Oui	MW	45547	53331	42996

Avez-vous mis en place un Plan de Déplacement d'Entreprise ? **NON**

Propos recueillis par **Pierre-Henri LENGAIGNE** et **Gérard DE TOURMIGNIES**, Conseillers Bonnes Pratiques, accompagnés de **Charlotte CALONNE**, **Marie-Madeleine CARPENTIER**, et **Chris DELEPIERRE**, Pôle Bonnes Pratiques, avec la collaboration de **Lucie BODDAERT**, label Humanité/HEI.