

Raison sociale : **LESAGE ET FILS SARL**

Statut : S.A.R.L

Activité : Commerce en gros des viandes

Filiales : Financière Lesco (holding), Lesage et Fils SARL et 2 magasins (Boucherie Lesco et Boucherie de la Halle Lambersart)

C.A. : 18 millions d'euros (2013)

Effectifs : 77 salariés

Coordonnées : 57 rue de la Mairie  
59147 CHEMY

03 20 90 30 99

<http://www.lesage-prestige.com> et <http://www.monboucher.fr>

Date de création de l'entreprise : 1968

Rapport RSE : Non

Chartes et engagements :

Charte de Développement Durable interne initiée en Avril 2011

Certifications reconnues :

ISO 9001 v2000 jusqu'en 2009

Bilan carbone : Non

Bilan Gaz à Effet de Serre\* : Non

\* Obligatoire pour les entreprises > 500 salariés

Prix et nominations :

Prix Pévèle 2000 aux Trophées de l'Industrie (mars 2012)

Personne rencontrée :

**François LESAGE**, Directeur industriel, 03 20 90 56 33, [fralesage3@gmail.com](mailto:fralesage3@gmail.com)

Partenaires :

- CCI Grand Lille
- Pays Pévélois

## DÉMARCHE RSE DE L'ENTREPRISE

### I – CONTEXTE ET ACTIVITÉ

Dans les années 50, Guy LESAGE ouvre sa première boucherie située rue de Tournai à Lille.

Dans les années 60, la boucherie s'installe à Chemy (59) sur un terrain de 10 000 m<sup>2</sup>, afin d'y associer un petit élevage de bovins de race à viande charolaise, et quelques agneaux. Les valeurs de travail, l'amour et le respect du produit séduisent la clientèle, qui compte de plus en plus de fidèles.

En 1985, Franck LESAGE reprend le commerce de son père et entreprend l'agrandissement de l'entreprise. La société se nomme désormais Lesage & Fils et dispose d'un outil de production plus performant répondant ainsi à de nouveaux marchés, à de nouveaux clients (société de restauration, snacking,...), mais aussi de nouvelles exigences réglementaires. C'est en 2003 que l'entreprise obtient la certification ISO 9001.

Les deux fils rejoignent l'entreprise : François en 1999 et Pierre en 2004. Elle va alors s'orienter vers d'autres terroirs d'Europe, vers des produits toujours plus qualitatifs et alors peu présents sur le marché local, pour apporter à sa clientèle de restauration des viandes de qualité et des nouveautés : bœuf IGP d'Écosse, bœuf Angus, porc ibérique de Bellota, charcuterie ibérique... L'entreprise fidélise et attire de plus en plus de restaurateurs, pour compter, en 2010, près de 600 clients dans le Nord-Pas de Calais.

Forte d'un savoir-faire transmis depuis 3 générations, elle transforme également des charcuteries régionales vendues à des distributeurs locaux. L'entreprise possède également deux magasins, l'un à Chemy et l'autre à Lambersart.

En 2011, Lesage & Fils innove et se lance dans l'importation de bœuf Wagyu et black Angus américain en sélectionnant les meilleurs producteurs sur le marché mondial. Parallèlement, elle développe la maturation de viande normande et simmental et commence à séduire des restaurateurs avides de qualité sur toute la France et le Benelux. En 2012, l'entreprise crée son label «LESAGE PRESTIGE», filière spécialisée dans les viandes et charcuteries d'exception.

Depuis 2011, l'entreprise s'engage dans une démarche de Développement Durable et écrit sa «Charte de Progrès pour le Développement Durable». Cette démarche est inscrite dans une prise de conscience par la direction de la question de la pérennité de son modèle économique tant au niveau environnemental (entreprise implantée dans un milieu rural avec une forte attache à celui-ci), économique (secteur d'activité très concurrentiel avec une réelle volonté d'innovation et d'aller chercher de nouveaux marchés porteurs), et sociétal (une réelle problématique de la transmission du savoir-faire dans des métiers peu attractifs).

#### Parties Prenantes :

- **Actionnaires** : actionnariat familial
- **Salariés** : chauffeurs-livreurs, opérateurs boucherie et charcuterie, logisticiens, préparateurs de commande, vendeurs en magasin, encadrement ...
- **Clients** : répartition du CA :
  - 60% restaurations commerciales
  - 20% collectivités
  - 20% distributeurs avec la marque Lesage Prestige et les charcuteries régionales
- **Fournisseurs** : Lesage et Fils se fournit aux Etats-Unis, en Ecosse, en Australie, en Irlande, en France (Normandie, Auvergne, Pas-de-Calais). Pour trouver les viandes de qualité, l'entreprise recherche en priorité des viandes de provenance française. La France souffre d'un déficit de viande de qualité (la filière lait est beaucoup plus développée que la filière viande), Lesage et Fils est donc le plus souvent obligée d'importer.

- Elle s'inscrit également dans des programmes de filière courte avec des éleveurs de la région Nord- Pas de Calais pour développer des viandes de très grande qualité gustative issues du terroir de la région (race Rouge flamande).
- **Collectivités locales** : Commune de Chemy, Communauté de Communes Pévèle-Carembault
  - **Pouvoirs publics** : DREAL (Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement), DDSV (Direction Départementale des Services Vétérinaires).

## II – ENJEUX ET OBJECTIFS DE LA RSE DANS L'ENTREPRISE

**Enjeux** : Adapter l'entreprise à la demande du marché actuel et miser sur le haut de gamme de viandes d'exception afin de faire face à la concurrence.

Les 7 engagements de la Charte de Progrès pour le Développement Durable :

### **Objectifs économiques:**

- Assurer la pérennité économique de l'entreprise en veillant à la cohérence avec les engagements en matière environnementale, sociale et sociétale.
- Engager une démarche permanente d'innovation : par exemple, développer des produits haut de gamme et de luxe avec extension à d'autres filières (saumon, homard, truffe) pour une distribution sur toute la France et l'Europe.

### **Objectifs sociaux et sociétaux :**

- Favoriser les bénéfices nutrition/santé et garantir la sécurité des produits.
- Renforcer le lien entre l'entreprise et son territoire.
- Maintenir et développer des emplois pérennes et valorisants pour les employés.

### **Objectifs environnementaux :**

- Réduire les consommations directes et indirectes de ressources naturelles non-renouvelables.
- Minimiser les déchets et les rejets de polluants dans le milieu naturel.
- Minimiser les importations quand cela est possible.

## III – LES DOMAINES D'ENGAGEMENTS DANS LA RSE

État 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**

#### **11.04 Définir et diffuser des engagements RSE**

En 2011, mise en place **d'une Charte de Progrès pour le Développement Durable** au sein de l'entreprise afin de garantir la sécurité des produits au niveau des risques sociaux, environnementaux et sanitaires.

Pour déployer sa démarche, Lesage et Fils a :

- formalisé l'engagement de la direction dans un document spécifique diffusé en interne et externe ;
- mobilisé les acteurs concernés dans l'entreprise et favorisé un travail collectif ;
- relié des engagements à la politique générale de l'entreprise (voir partie II Objectifs) ;
- nommé un responsable de projet /interlocuteur DD attaché à la direction (le responsable QSE : Qualité Sécurité Environnement) ;
- établi un diagnostic initial ;
- défini un plan d'actions sur 3 ans avec communication prévue ;
- suivi les indicateurs de résultats et de moyens sur chaque engagement ;
- analysé les résultats.

Chaque salarié a connaissance de la teneur de la charte et des engagements pris par l'entreprise. La charte est aussi diffusée auprès des fournisseurs.

Le dirigeant est impliqué dans le **Club des Dirigeants Durables** qui réunit 12 entrepreneurs du Pays Pévélois tous les 3 mois. Chaque entreprise, lors des réunions, présente l'une de ses bonnes pratiques aux autres entreprises.

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

Très attachée à son territoire, Lesage et Fils fait le choix de rester installée à Chemy pour maintenir l'emploi local (dans un rayon de 15Km) : 60% des salariés sont du Pas de Calais et 40% du Nord.

### 11.03 Concevoir des outils de mesure des performances RSE

Les outils de mesure d'évaluation sont basés sur les études de risques selon les principes de Qualité Sécurité Environnement (QSE). Une personne à temps plein est en charge des suivis et contrôle QSE.

Des indicateurs d'évaluation des risques en termes de sécurité alimentaire (HACCP : Hazard Analysis Critical Control Point), de sécurité au travail (SST : Santé Sécurité Travail) et d'environnement permettent d'identifier les risques et de les prévenir.

L'entreprise a opté pour un outil informatique permettant de mettre sa stratégie d'efficience (la qualité de ses produits et sa compétitivité) à la connaissance des collaborateurs ; ceux-ci ont donc la possibilité de voir l'évolution des coûts de non qualité ainsi que le ratio coût au kilo à n'importe quel moment dans l'outil informatique qui leur est dédié.

Sont également affichés à l'entrée de l'atelier, visibles par tous les collaborateurs les indicateurs de qualité (coûts de non qualité)/sécurité (nombre jours cumulés Accident du Travail)/environnement (suivi consommation eau, électricité).

### 11.05 Mettre en place un management participatif

Proche des salariés, la direction est à l'écoute de leurs contraintes. Négociations et réflexions communes permettent des aménagements dans les horaires de travail, le travail à domicile pour les administratifs et la formation de chacun.

Chaque jour une réunion tenue avec les responsables permet la mise en place d'actions correctives où chacun prend part aux responsabilités.

### 11.07 Mettre en place une démarche de management de la mobilité (PDE) → Bonne Pratique

**Contexte** : site rural et pas de transports en commun à Chemy.

Afin d'attirer plus facilement les talents et aussi dans un souci d'augmenter le pouvoir d'achat de ses salariés, François Lesage a décidé de mettre en place le **covoiturage organisé pour les déplacements domicile-travail** depuis fin 2012.

Le dirigeant a géo-localisé ses salariés et imaginé avec des collaborateurs volontaires 18 lignes de covoiturage virtuelles. Une **cartographie** a été établie et est mise à disposition de l'ensemble des collaborateurs. Elle est régulièrement actualisée par le dirigeant. Le dirigeant et les salariés ont établi les règles de gestion de frais ensemble. L'accord concernant le covoiturage a été très rapidement accepté par les membres du CE grâce à une approche chiffrée des économies réalisables. Des **réunions de sensibilisation et de mobilisation** des collaborateurs sont organisées. Les horaires de travail peuvent être aménagés (si possible) pour favoriser le covoiturage.

→ Depuis 2012, 10% des collaborateurs covoiturent.

→ Impact positif sur le budget essence et frais kilométriques des salariés (0.12euros/km).

→ Forte diminution du taux d'absentéisme dû aux problèmes de transports (panne voiture, intempéries ...).

→ Des liens sociaux tissés entre les équipes et plus de place sur les parkings de l'entreprise.

**13.01 Avoir une démarche volontaire de partage de la valeur**

Existence d'un **accord d'intéressement** grâce à un système d'évaluation associé à la production de produits de qualité.

2 indicateurs ont été mis en place :

- un indicateur de suivi des coûts de non qualité ;
- un indicateur de productivité (nombre de kilos vendus/nombre d'heures travaillées).

Une somme est négociée en début de période et est **répartie de façon équitable entre tous les collaborateurs** en fonction des objectifs.

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

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

Il n'y a pas de discrimination dans l'entreprise mais le métier est plutôt masculin (80% d'hommes et 20% de femmes dans l'entreprise).

Un accord portant sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes a été signé. Cet accord correspond à un accord de branche qui définit les dispositions visant à assurer l'égalité professionnelle entre les salariés.

Plusieurs thématiques y sont notamment abordées comme :

- le diagnostic des écarts de rémunération ;
- le renforcement de la politique de mixité au recrutement ;
- l'égalité d'accès à la formation et à la progression professionnelle.

**22.04 Favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap**

L'entreprise emploie trois personnes en situation de handicap à temps plein (dont 2 sont issues d'un ESAT).

Ces salariés sont formés avec un tutorat (formation pouvant aller jusqu'à deux ans). L'ensemble des collaborateurs est formé pour comprendre et accepter le handicap.

L'entretien des jardins est réalisé par un ESAT de la région.

**22.05 Favoriser l'emploi des seniors**

Un accord d'entreprise relatif à l'emploi des seniors a été signé. Plusieurs actions sont mises en place :

- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- le développement du tutorat et la transmission des savoirs et des compétences ;
- l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité.

**22.06 Favoriser l'insertion des personnes issues des zones sensibles**

2 personnes sont embauchées en contrat d'avenir.

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

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

Un livret d'embauche est distribué à chaque nouvel arrivant.

Contenu du livret d'embauche :

Présentation de l'entreprise, informations sur la santé, l'hygiène, la tenue vestimentaire, les allergènes, la sécurité, ce qu'il faut et ne faut pas faire en production, les règles sociales et le covoiturage.

Après leur arrivée, le responsable QSE rencontre les nouveaux arrivants afin de s'assurer de la compréhension du livret d'embauche. En cas de ré-accueil (retour après une absence de plus de 6 mois), la procédure est identique.

### 31.03 Développer la formation et/ou la promotion

Mise en place du **système SOEMAN**, un programme accompagné par le Pays Pévélois pour promouvoir une politique de ressources humaines très innovante afin d'améliorer la communication en interne de façon durable. Chaque salarié a son propre compte ce qui permet d'avoir un historique de son parcours et de pouvoir le faire monter en compétence, d'augmenter la transparence et d'impliquer chacun dans la progression de l'entreprise. Le but : **redonner du sens au travail, valoriser les employés et leur permettre de monter en compétence.**

Lesage et Fils forme ses salariés pour les faire évoluer et leur permettre une valorisation salariale. L'exemple d'un salarié permet de mieux comprendre les atouts d'un tel système. Embauché en tant que logisticien il y a 8 ans, ce salarié ne disposait pas de qualification particulière. Face à son désir d'évoluer dans l'entreprise, il a suivi une formation et obtient un CQP (Contrat de Qualification Professionnelle). Lesage et Fils a donc bâti sa progression sur les besoins de son employé. Par la suite, il est devenu vendeur et est aujourd'hui responsable magasin.

### 32.02 Adapter les postes de travail

Lesage et Fils a suivi un programme avec l'ARACT (Association Régionale de l'Amélioration des Conditions de Travail) avec pour objectif d'adapter les postes de travail afin de réduire les Troubles Musculo-Squelettiques.

A la suite de ce programme, Lesage et Fils a par exemple investi dans une table à hauteur adaptable.

D'autres actions sont régulièrement mises en place pour améliorer les postes de travail : porteurs de bacs sur roulettes, nouveau convoyeur sur une ligne de conditionnement, ...

### 33.01 Favoriser le dialogue social

- Communication informelle tous les jours entre le dirigeant et les salariés afin de prendre en compte les problèmes de chacun à tout niveau (parfois financier ou de maladie).
- Lors des réunions de CE sont exposées la vision de l'entreprise et son évolution. Par exemple, Lesage et Fils a fait le choix de développer son activité de négoce. Elle en a donc fait part aux membres du CE afin de trouver les meilleures solutions pour adapter l'évolution de l'organisation et la formation des collaborateurs.
- Une bourse alimentaire pour le personnel proposant des meilleurs prix sur certains produits (lait, pâtes et viande).
- Une soirée est organisée avec tous les collaborateurs 2 fois par an.

### 33.02 Favoriser un meilleur équilibre vie privée / professionnelle

→ **Bonne Pratique**

**Le contexte :** l'entreprise travaille en flux tendu : commandes à toutes heures avec un gros flux entre 10h et 12h, puis entre 14h et 16h. Mais il y a aussi des commandes jusque tard dans la nuit de la part de la clientèle restaurants.

**Le service :** flexibilité dans les livraisons et prise de commandes jusqu'au dernier moment.

Apravant : les opératrices de commande venaient à 4h du matin pour saisir les commandes qui avaient été passées dans la nuit, pour une livraison au plus vite le matin. Puis elles repartaient chez elles, pour revenir ensuite au travail à 9h.

⇒ Double trajet, dangereux, risque d'accident surtout en hiver, troubles du sommeil.

Lesage et Fils a donc décidé de mettre en place le **télétravail**, depuis 2012. Le télétravail a nécessité l'achat d'un logiciel pour que les téléopératrices puissent saisir les commandes à partir de chez elles. Le montant des investissements se chiffre autour de 12000 euros et comprend un serveur type TSE qui permet de se connecter à distance via internet au serveur de l'entreprise, un firewall efficace permettant de sécuriser les données de l'entreprise, un ordinateur ainsi que l'accès à Internet pour les télétravailleurs, un système de mail consultable.

Les problématiques personnelles dans l'implication du travail à domicile (conjoint, horaires de travail, matériel,...) ont été prises en compte et un contrat de travail spécifique « télétravail » a été

établi.

La saisie des commandes se fait donc tard le soir ou avant de venir au travail à 9h depuis le domicile des opératrices.

Cela représente 6,5 heures de télétravail sur 4 jours + un jour de récup par semaine négocié.

**Résultats :**

→ **Le télétravail concerne aujourd'hui les services administratifs et le service commercial, c'est-à-dire 8 personnes soit 10% de l'effectif.**

→ **Le nombre des réclamations liées aux saisies de commande à distance est divisé par 2 depuis la mise en place de ce système.**

→ **Le taux d'absentéisme est nul depuis la mise en place du système.**

→ **Moins de frais de déplacement domicile-travail.**

**4) Environnement : Préserver la Planète**

**41.01 Réduire, valoriser et recycler ses déchets**

- Tri du papier et du carton.
- Compactage des cartons non souillés en interne et revente aux entreprises de recyclage, depuis 3 ans.
- Les déchets organiques non MRS (Matières à Risques Spécifiques) sont revendus à des entreprises pour être réintroduits dans des fonderies, des farines animales ou des cosmétiques.
- Pour éviter le gaspillage, les produits à DLC (Date Limite de Consommation) courte sont donnés à des associations (Restos du cœur, banque alimentaire) ou vendus à moindre coût aux salariés.

**41.02 Éliminer ou réduire l'impact des déchets à haut risque**

Les Matières à Risque Spécifique(MRS) sont collectées par une filière spécialisée et brûlées.

**41.03 Limiter l'impact des emballages**

- Utilisation de bacs plastiques pour les livraisons par ses propres camions.
- **Économie d'environ 300 cartons/jour.**
- Récupération des cartons de ses fournisseurs pour les réutiliser lors des expéditions.
- **Environ 200 cartons/jour.**

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

**44.03 Gérer durablement l'eau**

- Démarche de **maîtrise des énergies** utilisée avec COMPT IAA énergie (accompagnement personnalisé par des experts du centre technique de la filière agroalimentaire avec le soutien du CETIAT : CEntre Technique des Industries Aérauliques et Thermiques) et mise en place de **capteurs** sur les parties énergivores de l'entreprise, pour permettre de suivre la consommation mensuellement et d'engager des actions correctives si besoin.
- Installation d'une **pompe à chaleur sur les réfrigérateurs** de l'entreprise pour alimenter les bureaux administratifs en chauffage.
- Récupération des eaux de pluie pour alimenter les toilettes de l'entreprise et nettoyer les camions.
- **Économie d'eau de ville estimée : 1m<sup>3</sup> d'eau par jour.**
- Le taux de tolérance au bruit est plus bas en milieu rural qu'en ville. L'entreprise a donc installé des pièges à son au niveau des évaporateurs et des machines de froid.

**46.01 Optimiser la logistique**

Lesage et Fils possède sa propre flotte de camions. Un nouveau logiciel permet d'optimiser les tournées pour limiter le nombre de kms (SOLUWEB). Aujourd'hui 3 camions en sont équipés.

Une pompe à gasoil est installée sur le site. Cette dernière permet de maîtriser la consommation de l'ensemble de la flotte et limiter l'attente des chauffeurs dans les stations essence.

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

### 51.01 Mettre en place une relation durable avec les fournisseurs

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

### 51.03 Privilégier l'approvisionnement de proximité

L'approvisionnement se fait auprès des gros abattoirs et des gros découpeurs locaux (Douai et Fruges notamment). Lesage et Fils souhaite travailler de plus en plus avec les fournisseurs locaux et notamment **développer des races anciennes** telle que la Rouge Flamande. L'agneau vient du Boulonnais. Une gamme régionale de charcuterie est également développée avec du porc provenant de Bailleul.

L'entreprise compte environ **40 fournisseurs réguliers** de matières premières (70% sont des fournisseurs avec lesquels un partenariat a été mis en place depuis plus de 5 ans).

Une **Charte d'Achat** est établie avec les fournisseurs pour mutualiser les transports hors région. Un partenariat avec 2 transporteurs est mis en place pour les approvisionnements afin de réduire le nombre des flux.

### 53.02 Créer des synergies avec ses concurrents

Lesage et Fils fait partie du groupement PSI (Partenaires Services Indépendants). Les entreprise du groupement, confrères d'autres régions qui ont une sensibilité identique, restent indépendantes mais travaillent en synergie sur différents sujets (RH, achats, qualité...) et échangent leurs compétences et leurs Bonnes Pratiques.

## 6) Clients et Consommateurs : Respecter leurs intérêts

### 61.01 Assurer une gestion responsable de la relation clients et consommateurs

Avec son outil informatique « CRM », Lesage et Fils a mis en place un système innovant permettant de mettre en réseau son service après-vente (réclamations clients, remarques clients), son service commercial et la direction afin d'avoir instantanément les remontées clients et de pouvoir être le plus réactif possible tout en maintenant son développement.

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

Pour la charcuterie, Lesage et Fils a décidé de développer une gamme de produits sans additifs (terrines, pâtés, produits en gelée..) et également de travailler à diminuer le taux de sel de ses produits.

→ **La quantité de sel dans ses produits est passée de 15g/kg en 2010 à 12g/kg en 2013.**

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

### 71.02 Développer des Partenariats Publics/Privés

### 72.02 Créer des liens avec les jeunes et les écoles

### 72.03 Participer à la revalorisation d'un métier

→ **Bonne Pratique**

L'entreprise met en place une démarche de communication sur ses métiers avec la maison de l'emploi PMC (Pévèle Mélantois Carembault).

- Approvisionnement des centres d'apprentissage de la région en carcasse, gratuitement, pour permettre aux apprentis de se former.
- Mise en place d'un groupe RH chez Pôle-emploi pour la création d'un référentiel du métier de la boucherie.
- Visites proposées tous les mois aux enseignants et chefs d'établissement pour attirer les jeunes vers ce métier en concours avec l'association FACE.
- Dans le cadre de sa démarche avec l'ONISEP, Lesage et Fils organise des journées découvertes métiers où sont exposés aux différentes cibles intéressées (enseignants, recruteurs,..) les métiers de la filière.



- Participation à des forums métiers organisés par Pôle Emploi et la Maison de l'Emploi afin de présenter les métiers.
- Emploi de 1 à 3 jeunes en CAP/BP pour les métiers de la viande ou de la charcuterie ou en alternance pour les métiers administratifs (service qualité, commercial ou comptable).

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

L'entreprise est partenaire de « L'assiette gourmande », concours de cuisine organisé à Bailleul (59). **Ce concours s'adresse à des personnes en situation de handicap et des personnes valides.** Des binômes sont créés entre chefs cuisiniers et personnes en situation de handicap. Environ 20 ESAT de la région y participent. Lesage et Fils met à la disposition des candidats un camion frigorifique et des produits alimentaires.

## **IV – INVESTISSEMENTS ET MOYENS MIS EN ŒUVRE POUR DÉPLOYER CETTE DÉMARCHE**

**Humains :** 1 responsable QSE (Qualité Sécurité Environnement) à plein temps et 1 étudiant en alternance.

**Matériels :** Logiciel SOEMAN, logiciel pour le télétravail, une pompe à chaleur, cuves à récupération d'eau de pluie.

**Financiers :** Budget estimatif déployé pour la démarche en 2013 = 60000 euros (matériel et humain.)

## **V – FACTEURS CLÉS DU SUCCÈS**

- Une entreprise familiale avec une volonté forte des dirigeants, convaincus que le Développement Durable assure la pérennité de l'entreprise.
- Collaborateurs sensibilisés, conscients des enjeux de la démarche.
- Filière déjà confrontée à des problèmes mis en avant dans une démarche RSE tels que l'impact sur l'environnement, l'attractivité des métiers, secteur concurrentiel en pleine recherche de croissance.

## **VI – PRINCIPAUX BÉNÉFICES POUR LES PARTIES PRENANTES**

<b>Partie prenante</b>	<b>Description synthétique des bénéfices obtenus</b>
Actionnaires	Pérennité de l'entreprise familiale et indépendance
Salariés	Amélioration du bien-être, prise en compte des attentes par l'écoute et le dialogue, et des actions concrètes (covoiturage, télétravail)
Fournisseurs	Relations durables
Clients	Réactivité grâce à l'outil de gestion des réclamations
Environnement	Réduction des déchets et des émissions de CO <sub>2</sub>
Cité	12 visites de l'entreprise par an

**VII – CONTRIBUTION DE LA RSE A LA PERFORMANCE ÉCONOMIQUE DE L'ENTREPRISE**

○ **Indicateurs économiques**

<b>Nature</b>	<b>Montant</b>
Chiffre d'affaires HT 2013	17 901 217 €
Chiffre d'affaires HT 2012	16 632 924 €
Chiffre d'affaires HT 2011	15 435 390 €
Résultat net 2013	416 719 €
Résultat net 2012	288 357 €
Résultat net 2011	299 537 €
Quantités vendues 2013	2 255.3 T
Quantités vendues 2012	2 366.3 T
Quantités vendues 2011	2 297.6 T

○ **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 ? **1 fois tous les 3 ans**

**L'enquête de 2009 faisait ressortir plusieurs axes d'amélioration : les horaires de livraison, les problèmes de produits sous-vide, la qualité de l'accueil téléphonique, les DLC (Dates Limites de Consommation) trop courtes.**

**Par contre cette enquête avait fait ressortir quelques points forts, dont : la qualité des produits, la proximité, la relation commerciale.**

**Cette enquête est diffusée à l'ensemble des collaborateurs sous forme de synthèse par voie d'affichage afin qu'ils soient au courant des forces et des faiblesses. Des actions correctives sous forme de projets ou d'actions orientées ont été mises en place.**

**Les résultats de l'enquête réalisée en 2013 sont en cours de traitement.**

○ **Actionnaires :**

- Amélioration de l'image de l'Entreprise ? **OUI**

**L'actionnariat est détenu à 100% par la famille LESAGE qui est complètement impliquée dans la démarche RSE.**

**VIII – INDICATEURS DE PERFORMANCE SOCIALES**
**→ RESSOURCES HUMAINES**

## ○ RÉPARTITION FEMME / HOMME\*

	Femmes			Hommes			Total		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Effectif salarié au 31 décembre	12	12	14	53	54	55	65	66	69
Dont CDI	12	11	13	52	53	52	64	64	65
Dont CDD	-	1	-	1	1	3	1	2	3
Dont intérimaires	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Dont contrats en alternance	-	0	1	-	-	-	-	-	1
Direction	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Cadre	2	2	2	3	3	3	5	5	5
Employé	10	10	12	50	51	52	60	61	64
Ouvrier	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Répartition par tranche d'âge :									
- moins de 35 ans	8	7	7	29	25	23	37	32	30
- entre 35 et 50 ans	0	2	3	16	17	18	16	19	21
- plus de 50 ans	4	3	4	8	12	14	12	15	18

\* Bilan social obligatoire pour les entreprises > 300 salariés

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

## ○ EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

	2011	2012	2013
Taux d'emploi des handicapés*, y compris intérim et ateliers protégés	6%	6%	6%
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

	2011	2012	2013
Effectif des CDI de moins de 25 ans	8	5	5
Effectif des CDI de plus de 50 ans*	12	15	18

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

## ○ FIDÉLISATION - TURN OVER - SANTÉ SÉCURITÉ

	2011	2012	2013
Turn Over* :			
- En nombre de salariés	+1	+1	+6
- En %	0,5%	0,5%	0%
Taux de fréquence des accidents du travail	74,65	78,92	67,06
Taux de gravité des accidents du travail	1,87	0,64	1,48

\* Tenant compte uniquement des arrivées et des départs en CDI

o **FORMATION - DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES - PROMOTION**

	2011	2012	2013
% de la masse salariale consacré au plan de formation (indépendamment de l'alternance et du DIF)*	0,9%	0,9%	0,9%

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

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

o **RÉMUNÉRATION**

Comment situez-vous la rémunération moyenne de vos salariés par rapport à celle de votre secteur d'activité ?			
	En-dessous	Égale	Au-dessus
Cadres		X	
Maîtrise		X	
Employés / Ouvriers			X

o **PARTICIPATION ET INTÉRESSEMENT**

	Oui	Non
Proposez-vous une participation * à vos salariés ?	X	
Proposez-vous des intéressements à vos salariés ? (prime, 13 <sup>ème</sup> 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

o **CLIMAT SOCIAL**

	Oui	Non
Avez-vous des indicateurs ?	X	
Avez-vous réalisé une (des) enquête(s) ?		X

o **REPRÉSENTATION 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**

- À quelle fréquence auditez-vous vos fournisseurs ? **1 fois par an, 20% de fournisseurs représentant 80% du volume**

	2011	2012	2013
Quel est le pourcentage de fournisseurs audités ?	12%	10%	16%

- Avez-vous identifié des activités à risque ? **Non**

**IX – INDICATEURS DE PERFORMANCES ENVIRONNEMENTALES**

 ○ **GESTION DES DÉCHETS**

	Nature des déchets	Mesure ? Oui/non	2011		2012		2013	
			Nb total de tonnes	% recyclé ou valorisé	Nb total de tonnes	% recyclé ou valorisé	Nb total de tonnes	% recyclé ou valorisé
Process de production	Boues	Oui	28T	100%	26T	100%	30T	100%
Emballage	Cartons	Oui	51T	100%	46T	100%	56T	100%
Produits	Os, graisses et MRS	Oui	152T	100%	110T	100%	77T	100%
Services généraux	Déchets municipaux	Non	360m <sup>3</sup>	0%	360m <sup>3</sup>	0%	360m <sup>3</sup>	0%

 ○ **RESSOURCES NATURELLES**

	Oui / Non	Mesures* Oui/Non	2011	2012	2013
<b>Consommation d'eau</b>					
Eau potable	Oui	Oui	4 962m <sup>3</sup>	5 380m <sup>3</sup>	6 535m <sup>3</sup> **
Eau pluie	Oui	Non	+/-200m <sup>3</sup>	+/-200m <sup>3</sup>	+/-200m <sup>3</sup>
<b>Consommation d'énergie</b>					
Électricité	Oui	Oui	-	-	462937kWh ***
Gaz	Oui	Oui	428 296 kWh	464 021 kWh	518 416 kWh
<b>Émissions de Gaz à Effet de Serre</b>	Non	Non	-	-	-

\*précisez les unités

\*\* (due à fuite d'eau)

\*\*\* (changement de compteur)

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

Propos recueillis auprès de **François LESAGE**,  
Directeur Industriel,

Par **Gérard de TOURMIGNIES**, Conseiller Bonnes Pratiques,  
Accompagné de **Laurie CARON et Charlotte CALONNE**, Pôle Partenariats et Bonnes Pratiques,  
**Lucile JANSOONE**, Pôle Accompagnement des Entreprise et **Thomas-Luc SOKOLOWSKI**, étudiant ISEN – Label Humanité.