

**ISIGNY SAINTE-MERE**

Société Coopérative Agricole à Capital Variable

Agrément N°11296 – 317.750.818 RCS CAEN

Organisation de producteurs reconnue sous le N°14 LA 2067

2 rue du Docteur Boutrois – CS 10099 – 14230 ISIGNY SUR MER

**RAPPORT DE GESTION 2021  
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION  
à L'ASSEMBLEE PLENIERE ORDINAIRE  
DU 3 juin 2022**

**Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE)**



## Table des matières

<b>1. MODELE D’AFFAIRES ET RISQUES EN MATIERE RSE</b> .....	<b>3</b>
1.1. <b>MODÈLE D’AFFAIRES</b> .....	<b>3</b>
1.2. <b>ANALYSE DES RISQUES IMPLIQUANT LA RSE</b> .....	<b>4</b>
<b>2. INFORMATION SOCIALES</b> .....	<b>8</b>
2.1. <b>EMPLOI</b> .....	<b>8</b>
2.2. <b>LA MASSE SALARIALE, LES RÉMUNÉRATIONS ET LEUR ÉVOLUTION :</b> .....	<b>11</b>
2.3. <b>ÉPARGNE SALARIALE</b> .....	<b>13</b>
2.4. <b>ACTIONS EN FAVEUR DU RECRUTEMENT :</b> .....	<b>13</b>
2.5. <b>ORGANISATION DU TRAVAIL</b> .....	<b>14</b>
2.6. <b>LES RELATIONS SOCIALES</b> .....	<b>14</b>
2.7. <b>SANTÉ ET SÉCURITÉ</b> .....	<b>16</b>
2.8. <b>FORMATION</b> .....	<b>17</b>
2.9. <b>ÉGALITÉ DE TRAITEMENT</b> .....	<b>17</b>
2.10. <b>INDEX ÉGALITÉ (INDICATEUR CLEF DE PERFORMANCE)</b> .....	<b>18</b>
2.11. <b>TRAVAILLEUR HANDICAPÉS (RQTH)</b> .....	<b>19</b>
<b>3. INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES</b> .....	<b>20</b>
3.1. <b>POLITIQUE GÉNÉRALE EN MATIÈRE ENVIRONNEMENTALE</b> .....	<b>20</b>
3.2. <b>POLLUTION</b> .....	<b>21</b>
3.3. <b>DÉMARRAGE NOUVELLE USINE DE POUDRES INFANTILES</b> .....	<b>22</b>
3.4. <b>ÉCONOMIE CIRCULAIRE</b> .....	<b>22</b>
3.4.1. <b>PRÉVENTION ET GESTION DES DÉCHETS</b> .....	<b>22</b>
3.4.2. <b>UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES</b> .....	<b>22</b>
3.5. <b>CHANGEMENT CLIMATIQUE</b> .....	<b>24</b>
3.6. <b>PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ</b> .....	<b>25</b>
<b>4. INFORMATIONS SOCIETALES</b> .....	<b>27</b>
4.1. <b>IMPACT TERRITORIAL, ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DE L’ACTIVITÉ</b> .....	<b>27</b>
4.2. <b>RELATIONS ENTRETENUES AVEC LES PERSONNES OU LES ORGANISATIONS INTÉRESSÉES PAR L’ACTIVITÉ DE LA SOCIÉTÉ</b> .....	<b>27</b>
4.3. <b>ASSOCIÉS COOPÉRATEURS ET MONDE AGRICOLE</b> .....	<b>28</b>
4.4. <b>SOUS-TRAITANCE ET FOURNISSEURS</b> .....	<b>28</b>
4.5. <b>LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ ALIMENTAIRE</b> .....	<b>29</b>
4.6. <b>RESPECT DU BIEN-ÊTRE ANIMAL</b> .....	<b>29</b>
4.7. <b>ALIMENTATION RESPONSABLE, ÉQUITABLE ET DURABLE</b> .....	<b>29</b>
<b>5. NOTE METHODOLOGIQUE</b> .....	<b>31</b>
5.1. <b>PÉRIODE DE REPORTING ET PÉRIMÈTRE DES DONNÉES PUBLIÉES</b> .....	<b>31</b>
5.2. <b>PROCESSUS DE COLLECTE DES DONNÉES</b> .....	<b>31</b>
<b>6. SOURCE DES DONNEES</b> .....	<b>32</b>
6.1. <b>DONNÉE SOCIALES</b> .....	<b>32</b>
6.2. <b>DONNÉES ENVIRONNEMENTALES</b> .....	<b>32</b>

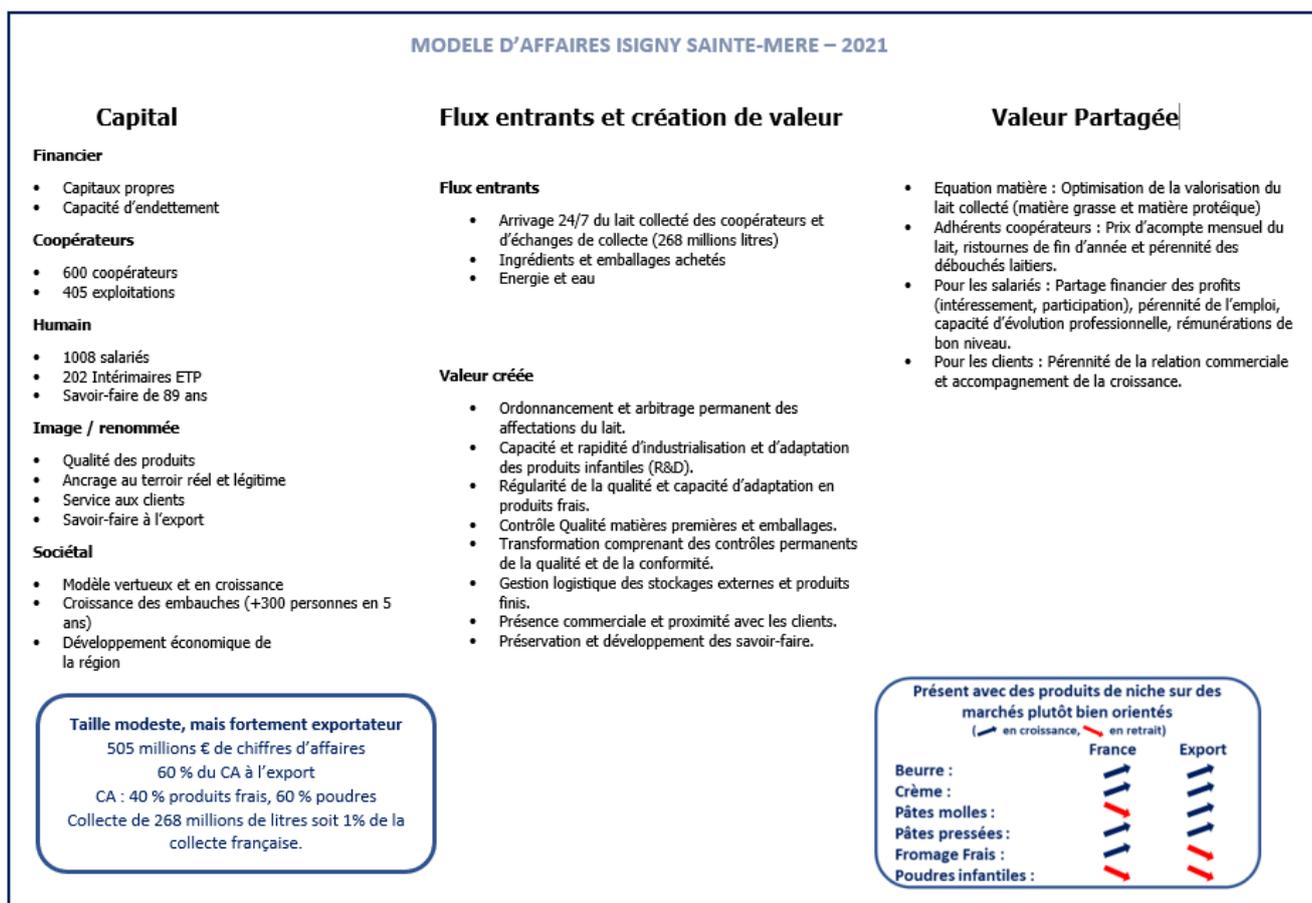
# 1. MODELE D'AFFAIRES ET RISQUES EN MATIERE RSE

## 1.1. Modèle d'affaires

Le modèle d'Affaires d'Isigny Sainte-Mère<sup>1</sup>, présenté ci-dessous, détaille les principaux leviers assurant à la Coopérative le moyen de créer la valeur permettant, de façon pérenne, de rémunérer ses coopérateurs-associés, ses salariés et d'investir pour son développement.

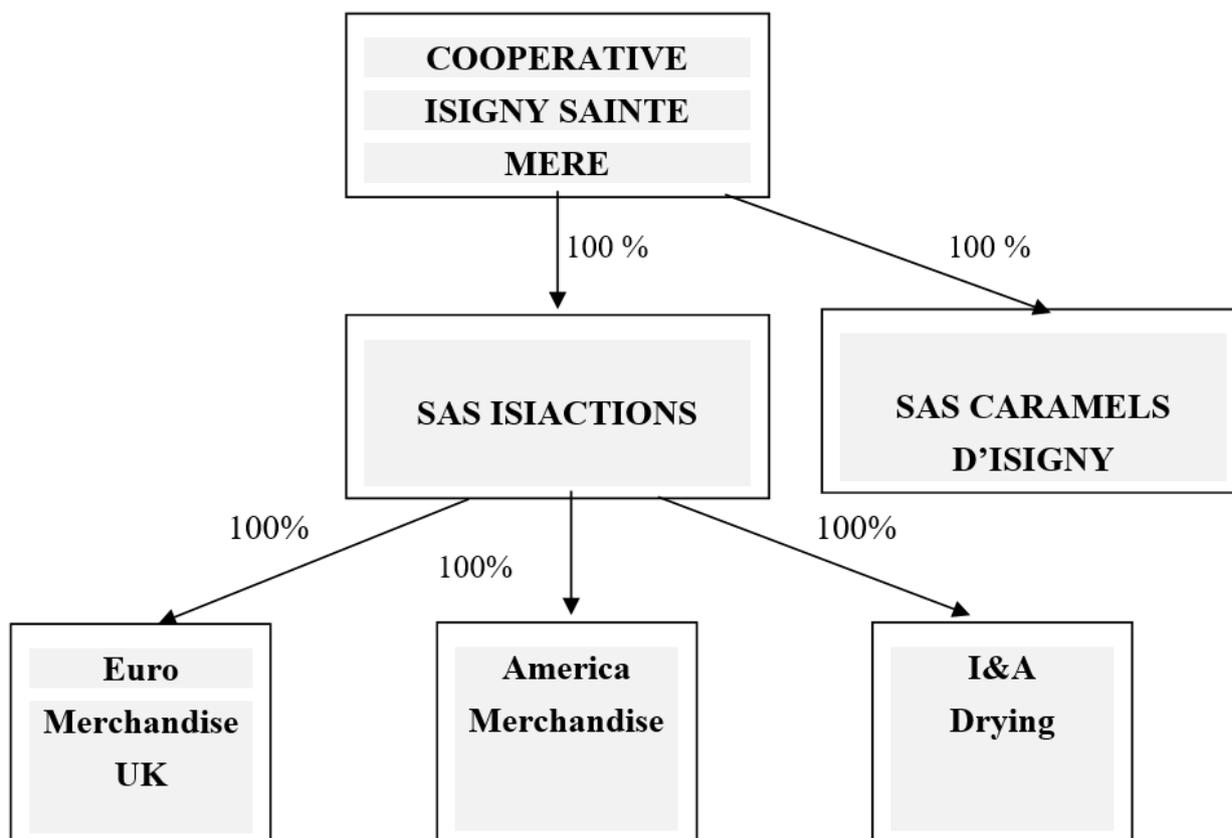
Selon les critères de la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise, on constate en particulier que comme tout transformateur de lait, les enjeux de consommation d'énergie et d'eau sont importants dans l'activité. Par ailleurs, les enjeux sociaux liés à l'embauche en forte croissance depuis 2014 et confirmés avec la mise en service d'une troisième unité de lait infantile (une centaine d'emplois restent à pourvoir), sont aussi déterminants avec le développement de l'activité de fabrication de poudres infantiles. Tous ces sujets sont abordés dans le présent rapport.

La Coopérative Isigny Sainte-Mère est localisée en Normandie sur les sites d'Isigny-sur-Mer (14) et de Chef-du-Pont (50). Les données du rapport sont exclusivement limitées à la Coopérative Isigny Sainte-Mère car les filiales existantes i.e. Les caramels d'Isigny, Euro-Merchandise et America Merchandise ne sont pas significatives au regard du poids économique de la Coopérative.



<sup>1</sup> Le magasin et l'atelier de production de caramels rachetés en 2019 sont exclus du périmètre du reporting

## ORGANIGRAMME



### 1.2. Analyse des risques impliquant la RSE

Une cartographie de ces risques au regard de la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise est présentée ci-après. Elle a été établie à partir des risques les plus vraisemblables compte-tenu de l'activité de l'entreprise et de sa réputation, et pouvant être l'objet d'une gestion de crise. Ces risques plus ou moins élevés ont été évalués au regard des enjeux environnementaux et sociétaux.

Les risques les plus élevés concernent :

- Un risque de qualité des produits pouvant avoir des impacts sur la santé des consommateurs en cas de **contamination** pathogène fortuite, ou de **défaut de fabrication**. L'entreprise fonctionne cependant avec un système de management de la qualité et des contrôles qualité systématiques incluant des analyses micro-biologiques et physico-chimiques des matières premières et des fabrications (plans de contrôle de fabrication des produits), qui visent à maîtriser ce risque le plus efficacement possible. Il est de même concerné la qualité organoleptique des produits.  
Le risque de défaut de fabrication est d'autant plus important sur les laits infantiles pour lequel, il existe, au-delà des risques sanitaires, un réel risque de composition nutritionnelle. En effet, la population des nourrissons présente une grande sensibilité à l'absence d'un nutriment : il est donc déterminant de parfaitement maîtriser l'incorporation ad hoc de l'ensemble de ces ingrédients.

Pour cela, la Coopérative a développé en 2019 un système informatisé de suivi strict de l'incorporation de chaque ingrédient (MES), incluant du flashage et des contrôles, minimisant ainsi tout risque de défaut de fabrication.

Depuis sa mise en œuvre, nous avons grandement fiabilisé cette étape de la fabrication de nos laits infantiles.

En 2021, la qualité de la poudre de lait infantile s'est stabilisée avec un taux de non-conformité inférieur à 2 %.

- La maîtrise des contaminations (microbiologiques, chimiques, physiques et allergènes), et plus précisément de la sécurité des aliments, repose sur un système d'analyse des dangers et des points critiques pour leur maîtrise, appelé HACCP (en anglais, Hazard Analysis Critical Control Point, NASA, 1971). Cette méthode, internationalement reconnue par le codex Alimentarius et les autorités compétentes, permet d'identifier et de maîtriser les risques liés à la sécurité des aliments, via une approche structurée préventive reposant sur 7 principes :
  - o Principe 1 - Faire une analyse des dangers et identifier les mesures de maîtrise.
  - o Principe 2 - Déterminer les points critiques pour la maîtrise (CCP).
  - o Principe 3 - Établir des limites critiques validées.
  - o Principe 4 - Établir un système pour surveiller la maîtrise aux CCP.
  - o Principe 5 - Établir les actions correctives à entreprendre lorsque la surveillance indique qu'un écart par rapport à une limite critique à un CCP s'est produit.
  - o Principe 6 - Valider le plan HACCP puis établir les procédures de vérification pour confirmer que le système HACCP fonctionne comme attendu.
  - o Principe 7 - Établir une documentation concernant toutes les procédures et tous les enregistrements appropriés à ces principes et à leur application.

Une revue annuelle de notre système HACCP par une équipe pluricompetente (production, maintenance, R&D, laboratoire, réglementaire, amélioration continue...) et pilotée par le service Qualité permet de nous assurer de sa pertinence et de prendre en compte les modifications (ingrédients, process, équipements, organisation, environnement ...) en lien avec nos produits et ainsi de déterminer de la nécessité d'une révision.

### **En 2021, il n'y a pas eu de rappel de produits auprès des consommateurs.**

- La **pollution** des eaux (un rejet d'eau traitée à la STEP non maîtrisé en DCO, azote, phosphore, etc.), des sols (un épandage de boues agronomiques provoquant un surdosage) et de l'air (un rejet en cheminée entraînant un dépassement en CO<sub>2</sub>, poussières, Nox, etc.) dont un accident industriel pourrait être à l'origine. Ces risques sont très encadrés à la fois par le respect des réglementations et autorisations suivis par l'Etat (DREAL) qui délivre un arrêté préfectoral dans lequel sont définis les seuils des rejets en fonction du dimensionnement des installations ICPE (**I**nstallations **C**lassées pour la **P**rotection de l'**E**nvironnement), un rapport annuel est établi pour la DREAL incluant différents contrôles effectués sur les installations et par le droit du travail visant à protéger les salariés des risques inhérents à leur activité dans la coopérative (Document Unique). Le suivi réglementaire et les mises à jour des référentiels sont effectués en permanence et l'entreprise est organisée pour répondre le plus efficacement possible à ces risques.

### **En 2021, il y a eu 1 incident :**

Panne de l'ensemble des aérateurs de la FIL1 dans la nuit du mercredi 16/06/21 au jeudi 17/06/21 durant 10h qui a déstabilisé la biomasse et décalé les étapes de nitrification/dénitrification ce qui a provoqué une remontée de matière au niveau du clarificateur

N°1 le mercredi 23/06/21. La vanne guillotine n'étant pas parfaitement étanche, un flux de matière s'est retrouvé au milieu naturel.

Une communication téléphonique et un courrier notifiant les actions correctives (révision de la vanne guillotine, mise en place de contrôle d'étanchéité de cette vanne guillotine, acquisition de matériel pour intervention tel que barque, barrage flottant,..) ont été transmis à la DREAL.

La fuite étant très limitée, l'impact sur le milieu naturel a été faible et jugé non significatif par la DREAL.

**Adaptation réglementaire permanente :** Cette fonction est assurée par l'équipe Veille Réglementaire et R&D Poudres Infantiles en charge de la veille réglementaire.

**Incendie :** Le chauffage à haute température pour la production de vapeur liée à l'activité de séchage des poudres, l'utilisation de gaz et de bois pour la production d'énergie et la présence de produits chimiques nécessaires pour le nettoyage, induisent un risque d'incendie ou de pollution qui reste sous contrôle grâce aux mesures de sécurité internes et au respect des réglementations en la matière.

**Capacité d'embauche :** La reprise économique nationale génère quelques tensions sur le marché du travail, spécifiquement sur la main-d'œuvre qualifiée. Néanmoins, l'attractivité de l'entreprise permet de surseoir, plutôt bien, à cette difficulté. Du fait du décalage du démarrage de l'Unité 3 et d'un marché du lait infantile plutôt baissier, certains recrutements prévus initialement pour l'Unité 3 ont été reportés.

**Accidents du travail :** La culture sécurité du management reste un axe de progrès important pour l'entreprise.

**Risques de malveillance :** Les mesures de sûreté et de sécurité des aliments en place permettent de maîtriser correctement ces risques. Aucune occurrence constatée à date.

**Autres risques sociaux :** Les relations sociales restent bonnes et le Comité Social Économique a été mis en place dans les délais prescrits par la loi. Néanmoins cela nécessite un dialogue permanent de terrain et de proximité. En 2021, aucun mouvement de personnel n'a été observé et de nombreux accords collectifs ont été signés confirmant un dialogue social de qualité.

**Risques de Management :** Ils sont faibles vu l'expérience de l'équipe de Direction et le suivi permanent des dossiers les plus sensibles en Comité de Direction. A noter que la succession de l'actuel Directeur Général dont le départ est annoncé au cours de l'année 2023 a été organisée et statuée en 2021.

**Risques (de réputation auprès) du Public :** Une veille média et interprofessionnelle permanente est en place et un exercice de gestion de crise annuel est organisé, permettant d'appréhender ces risques au mieux.

**Risques liés à la cybersécurité :**

Une cyber-attaque est une atteinte à des systèmes informatiques réalisée dans un but malveillant. Elle cible différents dispositifs informatiques : des ordinateurs ou des serveurs, isolés ou en réseaux, reliés ou non à Internet, des équipements périphériques tels que les imprimantes, ou encore des appareils communicants comme les téléphones mobiles, les smartphones ou les tablettes. Face à cela l'entreprise a structuré son service informatique par la création d'une part d'un poste de Directeur des Systèmes d'information et d'autre part en affectant une ressource à mi-temps sur ces sujets. Par ailleurs, en 2021 un audit exclusivement dédié à la cybersécurité a été diligenté par la DSI par un organisme tiers. Les conclusions de

cet audit a été partagé en Comité de Direction et fait l'objet d'actions concrètes. La cyberattaque est un risque pris très au sérieux par la Direction de l'entreprise.

La présente analyse des risques a fait l'objet d'une présentation au Comité de Direction et élaborée en fonction de l'expertise de chacun.

ISIGNY SAINTE-MERE RISQUES ET ENJEUX		ENJEUX					RISQUES		
		Sociétal	Sociétal	Environnement	Droit de l'Homme et corruption	Economique	Faible	Moyen	Fort
<b>PRODUITS</b>	Contamination							✓	
	Adaptation réglementaire permanente						✓		
	Défaut de fabrication							✓	
	Rupture ou pénurie d'ingrédients							✓	
	Dépendance pays							✓	
	Flambée des coûts de l'énergie							✓	
<b>MALVEILLANCE</b>	Sabotage						✓		
	Menace						✓		
	Chantage						✓		
	Cybersécurité							✓	
<b>INCENDIE</b>							✓		
<b>POLLUTION</b>	Eau, air et sols							✓	
<b>SOCIAL</b>	Réputation en tant qu'employeur						✓		
	Mouvement social						✓		
	Capacité d'embauche							✓	
	Accident du travail grave							✓	
<b>MANAGEMENT</b>	Comportement Ethique						✓		
	Absence des dirigeants						✓		
<b>PUBLIC</b>	Rumeur publique						✓		
	Réputation de marque / d'entreprise						✓		
	Réputation et rôle au sein du secteur laitier						✓		

## 2. INFORMATION SOCIALES

A noter que dans le rapport 2021, il n'est pas possible de comparer les données avec l'année 2020 du fait du changement de SIRH en avril 2020.

### 2.1. Emploi

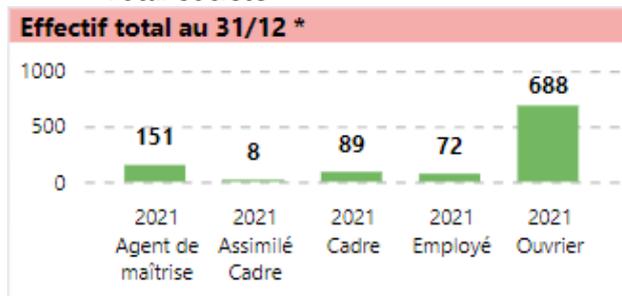
**L'effectif total** des salariés de la Coopérative au 31 décembre 2021 est de 1.008 personnes (956 personnes fin 2020), soit une augmentation de 52 personnes sur l'année 2021. Le nombre moyen d'intérimaires (Equivalent Temps Plein) était de 201,61 sur l'année 2021, contre 175 en 2010 et 190 en 2019. Soit un total de 1.210 personnes salariés et intérimaires (Equivalent Temps Plein) en 2021.

#### Synthèse des effectifs au 31/12/2021

Evolution de l'effectif *	Pourcentage de femmes *
5,33 % 2021	32,84 % 2021
Effectif CDD *	Effectif CDI *
28 2021	980 2021

#### Répartition des effectifs par CSP et établissement

- Total société



- Isigny-sur-Mer



- Chef-du-Pont



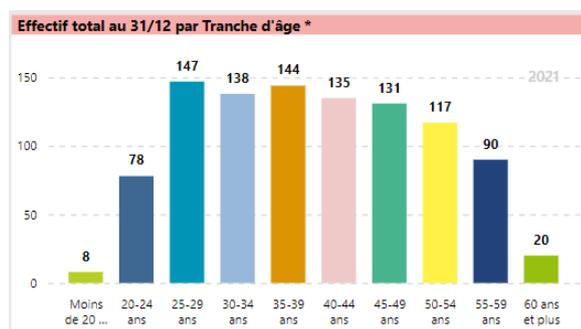
## **Répartition des effectifs CSP et genre**

La répartition par sexe reste stable par rapport à l'année précédente (32,84% de femmes) du fait de la nature industrielle de l'activité de la Coopérative et des conditions de travail (température, bruit, manutention physique...).

Période - Année	Effectif
2021	1008
Homme	677
Agent de maîtrise	82
Assimilé Cadre	4
Cadre	71
Employé	11
Ouvrier	509
Femme	331
Agent de maîtrise	69
Assimilé Cadre	4
Cadre	18
Employé	61
Ouvrier	179

## **Répartition des effectifs par genre et âge**

La répartition des salariés par âge est la suivante :



Tranche Age	Agent de maîtrise	Assimilé Cadre	Cadre	Employé	Ouvrier	Total
Moins de 20 ans					8	8
20-24 ans	5			13	60	78
25-29 ans	23	3	2	11	108	147
30-34 ans	25	1	7	15	90	138
35-39 ans	24		16	11	93	144
40-44 ans	32	1	11	10	81	135
45-49 ans	23		14	6	88	131
50-54 ans	11		21	2	83	117
55-59 ans	5	2	12	3	68	90
60 ans et plus	3	1	6	1	9	20
<b>Total</b>	<b>151</b>	<b>8</b>	<b>89</b>	<b>72</b>	<b>688</b>	<b>1008</b>

L'année 2021 présente une pyramide des âges équilibrée à la suite de nombreux départs en retraite les années précédentes.

En 2021, l'entreprise a récompensé 45 personnes à l'occasion de la cérémonie de remise des médailles du travail contre 44 au titre de 2020.

## **Embauches**

## CDI

Période - Année	2021		
Statut	Homme	Femme	Total
Agent de maîtrise	7	5	12
Cadre	7	4	11
Employé	2	8	10
Ouvrier	56	18	74
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>35</b>	<b>107</b>

## CDD

Période - Année	2021		
Statut	Homme	Femme	Total
Agent de maîtrise	1	3	4
Employé	2	7	9
Ouvrier	10	3	13
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>26</b>

## Départs (Indicateur clef de performance)

Type ES	2021
<b>Décès</b>	
Décès	1
<b>Total</b>	<b>1</b>
<b>Démission</b>	
Dem.	29
<b>Total</b>	<b>29</b>
<b>Retraite volontaires</b>	
Dép. Ret. Salarié	8
<b>Total</b>	<b>8</b>
<b>Fin de CDD</b>	
Commun accord CDD	3
Rupt. CDD Ant. Employeur	1
Fin apprentissage	8
Fin CDD	5
Fin Cont. Prof.	1
<b>Total</b>	<b>18</b>
<b>Fin de Période d'essai</b>	
Fin Per. Essai Employeur	4
Fin Per. Essai salarié	2
<b>Total</b>	<b>6</b>
<b>Licenciement autre</b>	
Lic. cause réelle	5
Lic. faute grave	3
Lic. Inap. Phys. orig. prof	1
Lic. inapt. non prof.	3
Rupt. conv	9
<b>Total</b>	<b>21</b>
<b>Total</b>	<b>83</b>

Avec un solde net d'embauches de + 24 personnes en 2021, les activités de recrutement ont été fortement impactées d'une part du fait du retard pris dans la construction de l'unité 3 mais d'autre part par la crise de la COVID qui a généré un arrêt dans les programmes de recrutement. Dans les entrées, le personnel féminin représente 33 % des embauches.

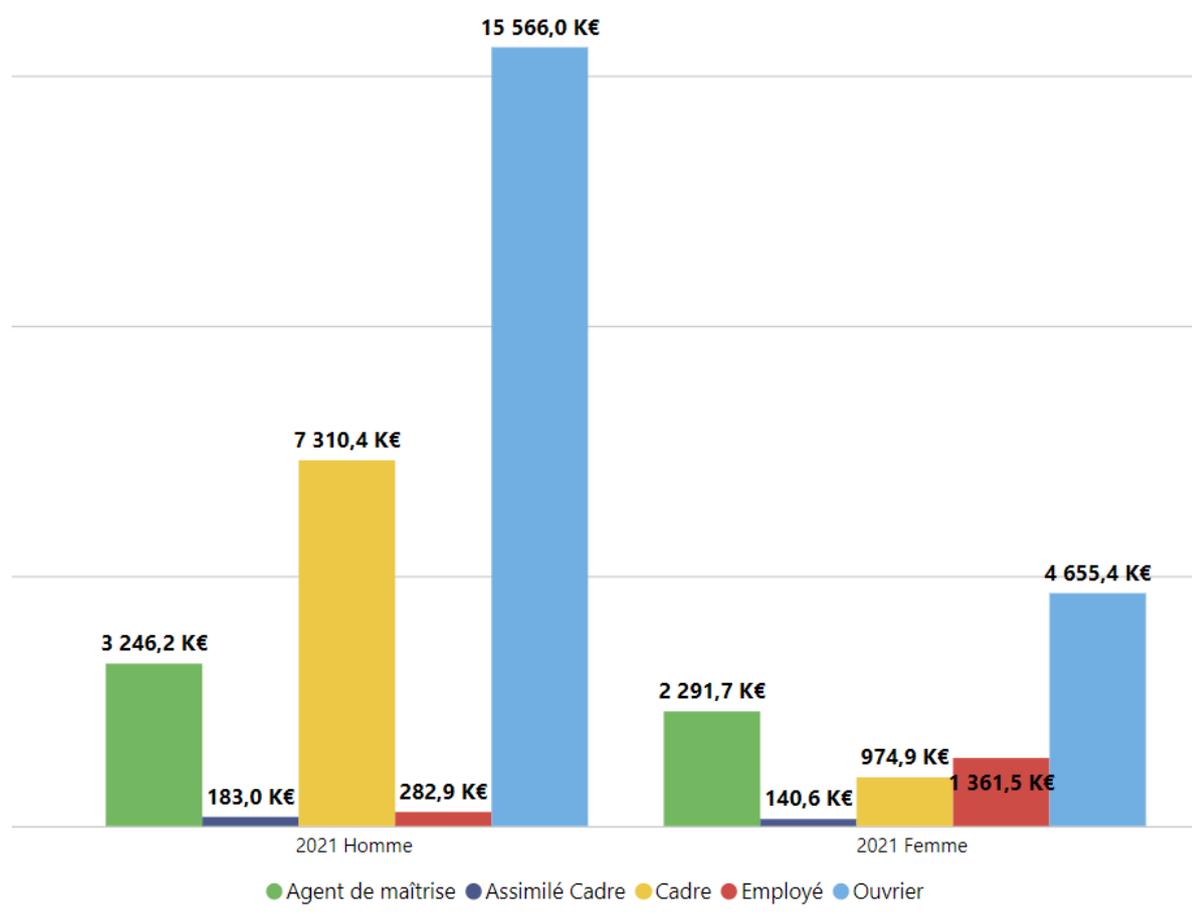
Il est important de noter que 670 sur les 1.008 présents au 31/12/2021 sont entrés au sein de la société depuis le 01/01/2014 soit 66 % de l'effectif.

Ce chiffre résume à lui seul la croissance de l'entreprise et la forte activité de recrutement pour accompagner les projets et l'avenir de la Coopérative.

## 2.2. La masse salariale, les rémunérations et leur évolution :

Au titre de 2021, la masse salariale brut s'élève à 36 012 442,22 €.

Répartition de la masse salariale brute 2021 par CSP.



Répartition de la masse salariale par tranche de rémunération.

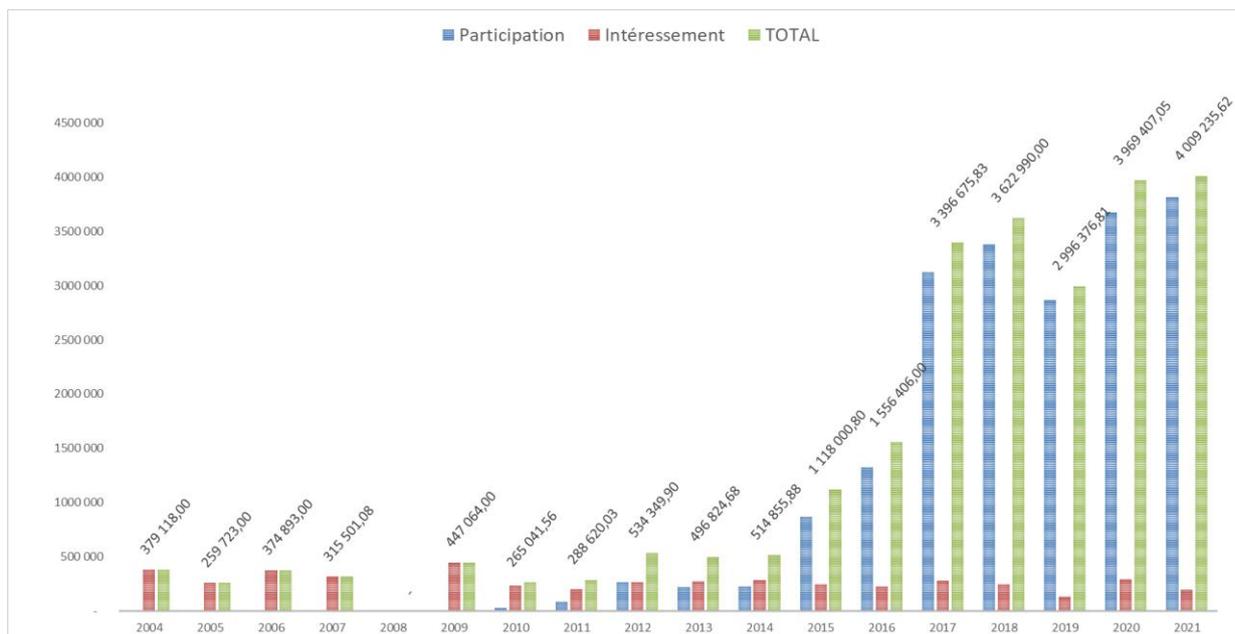
Tranche Salaire	Homme	Femme
< 3158	601	310
de 3158 à 3557	14	8
de 3558 à 3957	11	5
de 3958 à 4357	10	5
de 4358 à 4757	6	0
de 4758 à 5157	9	1
de 5158 à 5557	7	2
de 5558 à 5957	4	0
de 5958 à 6357	3	0
de 6358 à 6757	2	0
de 6758 à 7157	1	0
de 7158 à 7557	3	0
>= 7558	6	0

Rémunération moyenne du mois de décembre 2021 (rémunération fixe/effectif permanent)

Période - Année	2021		
	Statut	Homme	Femme
Agent de maîtrise		2 767 €	2 585 €
Assimilé Cadre		3 393 €	2 980 €
Cadre		5 745 €	4 336 €
Employé		2 096 €	2 135 €
Ouvrier		2 088 €	1 996 €
<b>Total</b>		<b>2 582 €</b>	<b>2 288 €</b>

## 2.3. Épargne salariale

L'épargne salariale au sein de la Coopérative est un élément majeur de la rémunération globale des salariés. C'est un point d'attractivité qu'il faut relever.



Année	2021			
Statut	Intéressement brut payé	Intéressement brut placé	Participation brute payée	Participation brute placée
Agent de maîtrise	302 €	287 €	3 392 €	3 040 €
Assimilé Cadre	273 €	312 €	4 196 €	2 592 €
Cadre	349 €	367 €	4 722 €	5 114 €
Employé	243 €	229 €	2 837 €	2 581 €
Ouvrier	278 €	252 €	3 313 €	2 552 €
<b>Total</b>	<b>281 €</b>	<b>281 €</b>	<b>3 338 €</b>	<b>3 161 €</b>

## 2.4. Actions en faveur du recrutement :

L'année 2021 a été l'occasion de déployer et de mettre en œuvre les partenariats signés le 30 septembre 2019 avec les partenaires locaux de l'emploi et de la formation. Ces opérations ont été menées tant bien que mal malgré l'adversité liée à la Covid 19.

- Participation à 8 salons de recrutement dont 4 salons virtuels organisés par Latitude Manche,
- Déploiement du partenariat avec élaboration des tests de positionnement avec Pôle Emploi,

Par ailleurs, le site Internet de recrutement a été refondu avec une part importante dédiée au recrutement interne afin de favoriser la mobilité et la promotion au sein de la coopérative. A ce jour, 100 % des candidatures sont gérées de façon dématérialisée.

## 2.5. Organisation du travail

L'organisation du travail est restée inchangée sur l'année 2021. L'horaire moyen hebdomadaire affiché est de 35 heures et les rythmes contractuels de travail sont les suivants :

- Annualisation avec modulation : Horaires de journée, 2x8 discontinus, 3x8 discontinus et continus selon les activités.
- 39 heures hebdomadaires + 23 jours de RTT
- Forfait mensuel de 165 heures.
- Forfait de 218 jours par an + 12 jours de RTT
- Forfait tous horaires.
- Temps partiel.

Il est à noter que la coopérative doit rester agile dans l'organisation du temps de travail afin de répondre aux exigences clients.

Le nombre moyen de congés payés est de 25 jours ouvrés pour un an de présence. Les employés et ouvriers bénéficient de jours supplémentaires : + 2 jours ouvrés après 15 ans d'ancienneté + 3 jours après 20 ans d'ancienneté + 4 jours après 25 ans d'ancienneté.

L'absentéisme (Indicateur clef de performance) en 2021 a été fortement impacté par la COVID mais a néanmoins permis la continuité de l'activité.

Absentéisme par Etablissement			% Abs. Maladie	% Abs. AT/MP	% Abs. Maternité.paternité	% Abs. Longue durée	% Abs. Autre	% Absentéisme
001	ISM ISIGNY SUR MER		4.42	1.21	0.72	0.11	0.48	6.95
002	ISM CHEF DU PONT		3.97	0.79	0.14	0.00	0.20	5.10
Sous-total Société	00001	Coopérative ISIGNY SAINTE MERE	4.38	1.18	0.67	0.10	0.45	6.78
<b>Total Groupe</b>	<b>A067</b>		<b>4.38</b>	<b>1.18</b>	<b>0.67</b>	<b>0.10</b>	<b>0.45</b>	<b>6.78</b>

De nombreuses actions ont été mises en place afin de faciliter la reprise d'activité des personnes en longue maladie (AT MP + maladie). Cela a permis de contenir l'absentéisme qui malgré tout reste perfectible.

## 2.6. Les relations sociales

Le dialogue social est organisé avec des réunions mensuelles du Comité Social Economique et des Représentants de Proximité ainsi que les réunions paritaires ayant pour but de moderniser le dialogue social par la signature d'accords collectifs.

Au titre de 2021, les négociations paritaires ont été nombreuses et ont abouti à la signature de nombreux accords :

Dialogue social		Accords collectifs signés
<b>2019</b>		<b>2</b>
	Accord d'Intéressement 2019-2021 28-06-2019	1
	NAO 2019 11-03-2019	1
<b>2020</b>		<b>13</b>
	Accord d'établissement sur le temps de travail et pour le dialogue social 22-12-2020	1
	Accord frais de santé 12-11-2020	1
	Accord prévoyance 12-11-2020	1
	ACCORD PRIME EXCEPTIONNELLE POUVOIR ACHAT 17-03-2020	1
	Avenant 3 au PEE 30-09-2020	1
	Avenant 5 participation 30-09-2020	1
	Avenant n°1 frais de santé 10-12-2020	1
	Avenant n°1 intéressement 2019-2021 30-06-2020	1
	Avenant n°1 prévoyance 10-12-2020	1
	AVENANT PRIME EXCEPTIONNELLE POUVOIR ACHAT 07-05-2020	1
	CET ISIGNY 07-05-2020	1
	NAO 2020 17-03-2020	1
	PERCOL 30-09-2020	1
<b>2021</b>		<b>6</b>
	Accord Egalité Professionnelle et qualité de vie au travail 2021 -2023 03-05-2021	1
	Avenant n°2 intéressement 2019-2021 05-05-2021	1
	AVENANT PRIME EXCEPTIONNELLE POUVOIR ACHAT 13-12-2021	1
	NAO 2021 02-03-2021	1
	PERO Cadres 05-10-2021	1
	PERO ensemble du personnel 05-10-2021	1
<b>Total général</b>		<b>21</b>

Une délégation du Comité d'Entreprise assiste aussi aux réunions du Conseil d'Administration qui ont lieu tous les mois à la Coopérative.

Enfin, la coopérative s'est vu décerner de nouveau le trophée de meilleur employeur 2021 par la revue Capital, suite à une enquête auprès de 20 000 personnes et un classement des 500 meilleurs résultats, tous secteurs confondus. Cette nouvelle récompense, est évocatrice de la qualité des relations humaines et de leur perception par le grand public

## 2.7. Santé et Sécurité

L'année 2021 a connu une baisse significative de l'accidentologie avec arrêt des titulaires, suite à la mise en place d'une démarche interne appelée "Réveil Sécurité" visant à sensibiliser le personnel et le management à l'importance de la Sécurité dans les opérations. De plus, l'équipe Santé-Sécurité-Environnement (SSE) existante a été renforcée par de nouvelles embauches.

Nombre d'accidents du travail <sup>2</sup> salariés et intérimaires	2020			2021		
	Salariés	Intérim	Total	Salariés	Intérim	Total
Accidents avec arrêt de travail	56	17	73	41	16	57
Accidents sans arrêts de travail	11	5	16	25	22	47
Accidents de trajet	4	2	6	5	0	5
<b>TOTAL</b>	<b>71</b>	<b>24</b>	<b>95</b>	<b>71</b>	<b>38</b>	<b>109</b>

Sur le front des accidents sans arrêt, ces derniers sont en forte augmentation, mais ils sont liés à nos efforts pour redresser la pyramide des incidents et avoir une répartition cohérente entre les différents types d'incidents sécurité, l'année 2020 présentant un manque de déclaration d'accident sans arrêt et de situations dangereuses. De plus, l'entreprise promeut le maintien à l'emploi des salariés blessés dès lors qu'ils sont volontaires et que la pathologie le permet.

Les sujets liés à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail sont délibérés en CSE (Comité Social et Economique), au moins quatre fois par an, sur proposition de la CSSCT (commission de santé, sécurité et conditions de travail) qui est une des commissions du CSE.

	2020			2021		
	Salariés	Intérim	Total	Salariés	Intérim	Total
Taux de fréquence AT avec arrêt <sup>3</sup> (Indicateur clef de performance)	40,98	53,28	43,31	27,94	43,42	31,05
Taux de fréquence AT avec et sans arrêt <sup>4</sup>	49,00	32,67	52,81	42,94	103,12	55,02
Taux de gravité <sup>5</sup>	2,43	1,25	1,66	2,16	1,22	1,98

Note : concernant les TG de 2020, les chiffres ont été mis à jour par rapport au précédent rapport, car les données avec la MSA sont consolidées à posteriori.

Il est à noter la très nette baisse du nombre d'accidents du travail entre 2020 et 2021 passant de 56 à 41 soit une baisse de près de 30 %. En 2022, les axes de travail prioritaires sont la prévention des blessures graves, des chutes de plain-pied, des blessures au dos et des projections chimiques.

Concernant le management de la Sécurité : chaque accident ou évènement, même bénin, fait l'objet d'un recensement au travers d'une fiche d'enregistrement. En 2021 : 260 situations dangereuses ont été remontées au service SSE.

En 2022, la Coopérative renforcera son équipe Santé Sécurité Environnement avec des embauches et des contrats temporaires afin d'améliorer ses résultats et accompagner la mise en service de l'unité 3.

<sup>2</sup> Hors accidents bénins mais y compris accidents de trajet domicile-travail.

<sup>3</sup> Nombre d'accidents avec arrêts de travail (hors accidents de trajet domicile-travail) par million d'heures travaillées

<sup>4</sup> Nombre d'accidents avec et sans arrêts de travail (hors accidents de trajet domicile-travail) par million d'heures travaillées

<sup>5</sup> Nombre de jours d'arrêts de travail (hors accidents de trajet domicile-travail) par millier d'heures travaillées.

L'objectif annoncé est de placer la Sécurité au même niveau que la Qualité en termes de priorité et management de l'entreprise. L'objectif de TF1 titulaire est de 25 en 2022.

Aucun accord concernant la santé et la sécurité au travail n'a été conclu en 2021.

## 2.8. Formation

La situation des personnels en formation de longue-durée au 31 décembre 2021 est la suivante :

- Nombre de salariés en CPF (Compte Personnel de Formation) de Transition Professionnelle : 1
- Nombre de salariés en contrat d'apprentissage : 20
- Nombre de salariés en contrat de professionnalisation : 1

La coopérative continue à miser sur l'alternance pour capitaliser sur les métiers sensibles (maintenance, process). En 2021, le nombre moyen d'alternants reste entre 2,5 et 3% de l'effectif moyen total de l'entreprise. Un seul salarié a démarré un CPF de Transition Professionnelle en 2021.

### NOMBRE D'HEURES DE FORMATION<sup>6</sup> REALISEES 2021

CLASSIFICATION	HOMMES	FEMMES	TOTAL
OUVRIER/EMPLOYE	7 299,75	2 029,50	9 329,25
AGENT DE MAITRISE	2 642,50	1 177,50	3 820
CADRE	1 635	4 55	2 090
TOTAL	11 577,25	3 662	15 239,25

L'année 2021 est une année record en formation. Elle marque un redémarrage des formations, fortement ralenties en 2020 par la crise du COVID. La comparaison avec 2020 n'est donc pas appropriée. Toutefois, si l'on rapproche les données par rapport à 2019 (jusqu'à présent la meilleure année en formation), le volume d'heures de formation a augmenté de 21% pour un effectif au 31/12 de chaque année qui a progressé de 5,5% environ. La progression est donc forte et plus importante que l'évolution de l'effectif. A noter que 1500 heures concernent la réalisation du dernier parcours de formation lié à l'unité 3 pour le service fabrication. Les formations sécurité restent un axe majeur qui le sera encore davantage en 2022 (prévisionnel qui pèse à 45% du plan). Parmi les actions importantes 2021 figure la formation de l'encadrement aux Visites Comportementales de Sécurité (VCS). À noter également, que face à la crise COVID, la coopérative a voulu développer les formations en e-learning. Le nombre d'heures effectuées et non comptabilisées dans le tableau ci-dessus, même s'il est difficile d'avoir un suivi précis, est estimé à un peu plus de 500 heures.

En 2021, l'effort de formation représentait 3,25 % de la masse salariale (rémunérations soumises à cotisations) de la Coopérative (hors dépenses e-learning).

Il est à noter qu'en 2021, dans le cadre de son partenariat avec les pompiers volontaires d'Isigny-sur-Mer, la Coopérative a contractualisé un partenariat avec le SDIS 14 afin de faciliter d'une part la formation des sapeurs mais également de leur donner un peu de souplesse dans l'organisation de leur temps de travail afin de faciliter les interventions d'urgence. Six personnes bénéficient des dispositions de cette convention. Un partenariat du même ordre est en cours d'élaboration avec le SDIS 50.

## 2.9. Égalité de traitement

<sup>6</sup> Heures de formation réalisées au plan de développement des compétences 2021.

En ce qui concerne l'égalité Hommes / Femmes, et en dehors de l'accroissement de l'effectif féminin, on notera que l'embauche de personnel féminin représente 33 % des entrées et 50 % des sorties. Les autres indicateurs sont partagés avec les Instances Représentatives du Personnel notamment dans le cadre de la mise en place de l'index égalité Hommes – Femmes.

Période - Année	2021		
Statut	Homme	Femme	Total
Agent Maît. Techn.	86	73	<b>159</b>
Cadres	71	18	<b>89</b>
Employés	11	61	<b>72</b>
Ouvriers	509	179	<b>688</b>
<b>Total</b>	<b>677</b>	<b>331</b>	<b>1008</b>

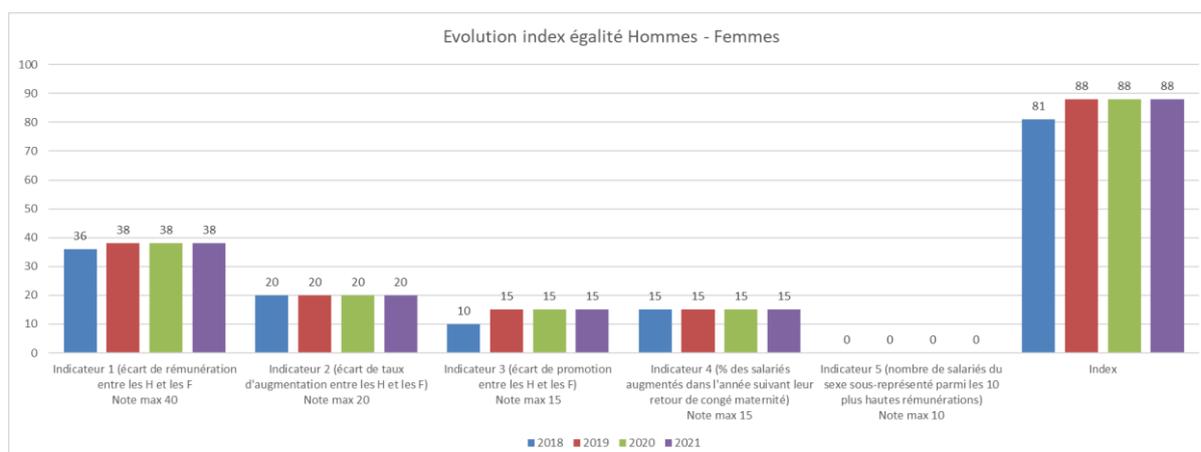
## 2.10. Index égalité (Indicateur clef de performance)

Chaque année au plus tard le 1er mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet, de manière visible et lisible, la note globale de l'Index de l'égalité femmes-hommes, ainsi que la note obtenue à chacun des indicateurs le composant. Ces informations devront rester en ligne au moins jusqu'à la publication des résultats de l'année suivante.

Elles doivent également le communiquer, avec le détail des différents indicateurs, à leur Comité social et économique (CSE) ainsi qu'à l'inspection du travail (Dreets).

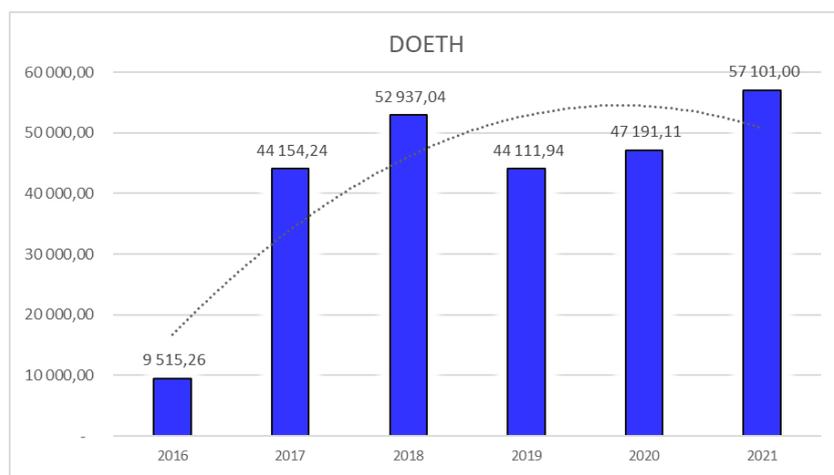
L'Index, sur 100 points, est composé de 4 à 5 indicateurs selon que l'entreprise a moins ou plus de 250 salariés :

- L'écart de rémunération femmes-hommes,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations. La plupart des données à prendre en compte figurent dans la base de données économiques et sociales des entreprises (BDES).



A noter que l'index moyen en France est de 86/100 alors que la coopérative obtient un score pour les années 2019, 2020 et 2021 de 88/100.

## 2.11. Travailleur handicapés (RQTH)



Malgré la hausse importante de l'effectif, il est à noter que la taxe versée annuellement à l'AGEFIPH a n'a pas connu de forte hausse avec même une légère tendance baissière.

L'emploi ou le maintien dans l'emploi de travailleurs ayant la reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH) peut se heurter à des postes de travail parfois exigeants sur le plan physique.

### 3. INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

#### 3.1. Politique générale en matière environnementale

En ce qui concerne les suivis des sujets environnementaux, on notera qu'en 2021 la Coopérative a renouvelé ses certifications ISO 50001 et ISO 14001 pour les sites d'Isigny et de Chef-du-Pont.

Pour mémoire, la politique environnementale d'Isigny Sainte-Mère vise, outre le respect des arrêtés préfectoraux, à :

- Répondre aux attentes de nos parties intéressées,
- Prévenir toute pollution environnementale,
- Aller plus loin dans les actions de tri et de traitement des déchets,
- S'assurer de la performance énergétique des outils actuels ou futurs.

La formation sur les sujets environnementaux est mise en œuvre essentiellement dans le cadre des missions des services Qualité, Maintenance-Energies et Environnement-ICPE. Les services connaissant des signalements de non-conformité environnementale font l'objet d'informations, de rappels ou de modifications particulières visant à réduire les risques concernés.

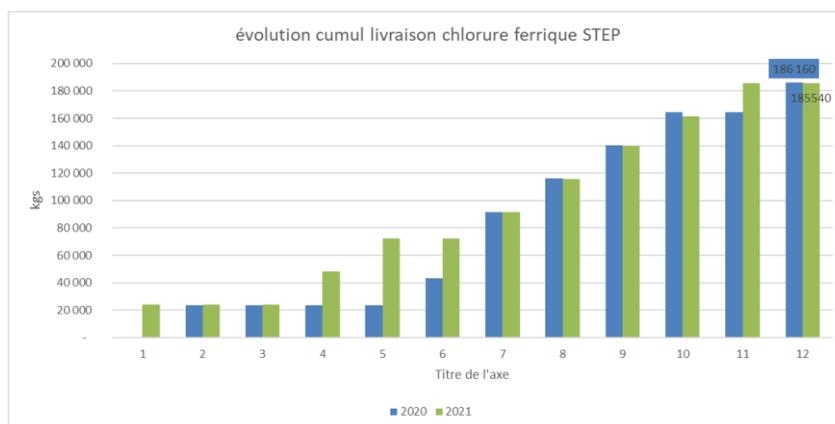
#### **Contrat de valorisation aux économies d'énergie :**

En 2020 un contrat de valorisation de l'énergie dont l'objet est de réaliser des travaux sur ses installations de combustion (chaudières gaz) a été signé. En 2021, afin d'améliorer à terme son efficacité énergétique, la Coopérative a démarré une nouvelle chaudière. Cette nouvelle installation est équipée d'un brûleur micro-modulant et d'un économiseur de chaleur, la mise en place d'un nouveau brûleur micro-modulant sur une chaudière gaz existante a aussi été réalisé. Ces travaux doivent assurer un rendement de 96% (+/- 1%).

#### **Réduction de l'impact environnemental :**

En 2021, la réduction de la consommation du chlorure ferrique à la station d'épuration du site d'Isigny-sur-Mer a été consolidée. En 2020, la baisse a été de 47,6% ce qui a permis de diminuer l'impact environnemental de la Coopérative au niveau des sols (épandage des boues) et des eaux épurées des rejets.

Le chlorure ferrique est utilisé pour abaisser le résiduel de phosphore dans le rejet au niveau réglementaire mais son impact environnemental n'est pas neutre comme indiqué dans la rubrique 12 de la Fiche de Données de Sécurité (FDS) du fournisseur : Informations écologiques, et plus particulièrement à la rubrique 12.6 : Ne pas déverser dans des eaux de surface ou dans les égouts. Éviter la pénétration dans le sous-sol.



A noter que la coopérative a contracté l'achat de chlorure ferrique pour ses besoins.

qu'en 2021, la coopérative a contracté d'électricité verte environ 10 % de ses besoins auprès de VOLTALIA.

### 3.2. Pollution

D'une manière générale, le relevé des non-conformités environnementales<sup>7</sup> de la Coopérative en 2021 fait majoritairement état d'incidents mineurs liés à des pertes de différents liquides à l'égout ou d'écoulements de liquides divers, qui ont été maîtrisés rapidement, sans conséquence pour l'environnement et font généralement l'objet d'actions correctives. Dans le cas d'incidents majeurs pouvant impacter l'environnement, ces faits feraient systématiquement l'objet de rapports circonstanciés à la DREAL.

Rapports d'accidents environnementaux transmis à la DREAL		
2019	2020	2021
0	0	1

#### Description de l'incident

Panne de l'ensemble des aérateurs de la FIL1 dans la nuit du mercredi 16/06/2021 au jeudi 17/06/2021 durant 10h qui a déstabilisé la biomasse et décalé les étapes de nitrification/dénitrification ce qui a provoqué une remontée de matière au niveau du clarificateur N°1 le mercredi 23/06/2021. La vanne guillotine n'étant pas parfaitement étanche, un flux de matière s'est retrouvé au milieu naturel.

#### Actions correctives mises en œuvre :

- Révision de la vanne guillotine milieu naturel/lagune U1 pour la rendre totalement étanche
- Mise en place de contrôle d'étanchéité des vannes (modalités de surveillance, fréquence)
- Acquisition d'un kit antipollution (barque, gilets de sauvetage, barrage flottant, ...) pour mettre en place sur la rivière si besoin

Concernant ses **effluents liquides**, la Coopérative dispose de deux stations d'épuration d'un équivalent total de 100.000 habitants à Isigny-sur-Mer permettant de traiter intégralement les rejets du site. Les effluents de l'usine de Chef-du-Pont sont traités dans la station d'épuration communale. Le rachat de cette station, conjointement avec l'entreprise Mont Blanc, est en cours, en raison de la construction et mise en fonctionnement d'une nouvelle station communale à Sainte-Mère Eglise.

En 2021, la Coopérative a commencé les essais sur sa nouvelle installation de séchage de poudre de lait infantile U3. Ses rejets DCO (Demande Chimique en Oxygène) en entrée de sa station d'épuration sur le site d'Isigny-sur-Mer ont évolué à la hausse, notamment sur la partie U2, le bassin tampon de stockage des eaux usées étant commun à U3. Pour autant, l'impact U2/U3 n'a pas été conséquent sur l'ensemble considéré, U1 étant resté stable avec -1% de DCO sur l'année 2021.

DCO entrée station épuration ISIGNY							
	2018	2019	2020	2021	2019/2018	2020/2019	2021/2020
	DCO en kg	DCO en kg	DCO en kg	DCO en kg	%	%	%
U1	1 986 348	1 837 491	1 764 048	1 745 135	-8%	-4%	-1%
U2	356 215	328 932	283 620	314 897	-8%	-16%	10%
Total	2 342 563	2 166 423	2 047 668	2 060 031	-8%	-6%	1%

**Les nuisances sonores** sont surveillées et mesurées conformément à l'arrêté préfectoral concernant la Coopérative. Il n'en reste pas moins que la localisation des installations en milieu semi-urbain de communes rurales ne suscite pas de problématiques significatives pour l'entreprise.

<sup>7</sup> Non-conformité environnementale : Toute situation pouvant provoquer une pollution de l'environnement ou une surconsommation d'énergie selon la définition du Manuel Environnement Energie (version 2018) de la coopérative.

Diverses mesures préventives ont été prises concernant :

- L'orientation des cheminées des tours de séchage,
- La mise en place de silencieux sur les puits sonores émergents,
- La circulation des poids lourds la nuit sur le site et dans le centre-ville d'Isigny-sur-Mer.

### **3.3. Démarrage nouvelle usine de poudres infantiles**

La construction a démarré en mars 2019 et les travaux se sont terminés à l'hiver 2021.

Cette nouvelle unité permettra de produire 28 000 tonnes/an de laits infantiles en boîtes, et donc passer notre capacité annuelle à 70 000 tonnes. Elle mettra en œuvre les meilleures techniques disponibles en matière d'environnement et de sécurité sanitaire.

### **3.4. Économie circulaire**

#### **3.4.1. Prévention et gestion des déchets**

Les **coproduits issus de la fabrication** sont valorisés au mieux :

- Lactosérums fromagers et babeurre sont concentrés et/ou séchés sur place.
- Les fromages non-commercialisables sont vendus pour fabrication de fromage de fonte.
- La matière grasse laitière issue du beurre ou des « eaux jaunes » est récupérée pour fabrication de beurre de 2<sup>e</sup> choix.

**Les déchets** sont très suivis et pesés dans le cadre des indicateurs de suivi de la norme ISO 14001.

Les déchets dangereux<sup>8</sup> (issus du laboratoire, de la chaudière biomasse, etc...) sont répertoriés et traités par des filières spécifiques. Les tonnages de déchets dangereux sont de 438 tonnes en 2020 et 383 tonnes en 2021.

Les déchets non dangereux d'Isigny, hors boues de stations d'épuration, représentent 2.950 tonnes. Les boues de la station d'épuration de la coopérative à Isigny-sur-Mer représentaient 4.140 m<sup>3</sup> en 2021. La charge polluante du site de Chef-du-Pont est traitée dans la station de la commune, sans suivi des boues attribuables aux différents utilisateurs de cette station par la coopérative (responsabilité de la commune).

Par ailleurs, la Coopérative continue de travailler avec ses fournisseurs afin de réduire les emballages autant que faire se peut.

En 2021, un contrat a été signé avec la société Digard & Co pour valoriser les déchets organiques laitiers (graisses de station, eaux blanches,...) en méthanisation. Ce partenariat permet de limiter l'envoi à la station d'épuration des eaux blanches (lavage) et les graisses issues de la production évitent l'envoi de DCO en entrée de station ce qui limite la consommation énergétique de cette dernière.

#### **3.4.2. Utilisation durable des ressources**

---

<sup>8</sup> Solvants, encres, verres, bidons plastiques de produits chimiques, déchets liquides.

En ce qui concerne le suivi des 2 indicateurs clés liés à l'utilisation durable des ressources énergétiques, à savoir le ratio litre d'eau consommé / litre équivalent<sup>9</sup> de lait collecté, et les KWh / litre équivalent de lait collecté, les chiffres des 3 dernières années sont les suivants :

	2019	2020	2021
Eau (Indicateur clef de performance) <i>(Litres par litre équivalent lait)</i>	2.29	2.03	1.9
Energie <sup>10</sup> (Indicateur clef de performance) <i>(KWh par litre équivalent lait)</i>	0.598	0.563	0,538

La baisse de la consommation spécifique d'eau en 2021 est essentiellement liée à une évolution à la hausse des volumes en équivalent lait, une meilleure gestion du suivi des consommations d'eau et à la sensibilisation des différents opérateurs/utilisateurs.

Nous rappelons par ailleurs, que la Coopérative possède 4 puits de pompage d'eau pour le site d'Isigny-sur-Mer et 1 puits de forage pour le site de Chef du Pont, dont les captages sont bien sûr limités par arrêtés Préfectoraux. Ces captages représentent 98% de la consommation d'eau de la coopérative.

Enfin, les boues issues de la station d'épuration d'Isigny Sainte-Mère servent à fertiliser les cultures des coopérateurs d'Isigny Sainte-Mère. Un plan d'épandage pluriannuel est en effet autorisé par la DREAL sur proposition de la Coopérative afin de recycler ce déchet naturel.

**L'optimisation de l'utilisation des matières premières**, et en particulier du lait collecté, est un des indicateurs de base du suivi et du « bouclage matière » des ateliers de la Coopérative.

Comme dans nombre d'industries agro-alimentaires, les rendements et pertes matières sont mesurés dans la performance industrielle et leur optimisation et/ou amélioration font partie des objectifs « de base » des ateliers.

En particulier, des indicateurs de mesure de perte de matière grasse, de poids des fontes (pertes), ou de rendement d'extrait sec sont utilisés toutes les semaines au niveau des ateliers, et tous les mois par la Direction, à la fois pour le pilotage des activités et pour l'intéressement des salariés.

**La lutte contre le gaspillage alimentaire** est abordée en premier lieu du point de vue de l'optimisation de l'utilisation des matières premières alimentaires avec les suivis de pertes matières dans chaque atelier de production.

La réduction du gaspillage chez le consommateur concerne modérément l'activité de la Coopérative. En effet, Isigny Sainte-Mère offre relativement peu de produits en portions individuelles. Les produits frais et infantiles de la Coopérative sont destinés majoritairement à une consommation en plusieurs fois, ou en partage entre plusieurs consommateurs.

<sup>9</sup> Défini en fonction d'une quantité de matière sèche de référence.

<sup>10</sup> Consommation de sources fixes et hors appareils auxiliaires.

### 3.5. Changement Climatique

Les émissions de CO<sub>2</sub> (Indicateur clef de performance) sont gérées dans le cadre des autorisations d'émissions de GES (exercice réglementaire conduit tous les ans).

Le tableau ci-après fait état des droits et émissions sur les trois derniers exercices (tonnes de CO<sub>2</sub>)

Tonnes de CO <sub>2</sub> <sup>11</sup>	2019	2020	2021
Emissions	27 954	19062	23704

L'augmentation des émissions au fil des années est totalement liée à l'augmentation de l'activité de production et la mise en fonctionnement d'une nouvelle chaudière gaz.

Les émissions de GES ont été mises à jour en 2019, celles-ci sont calculées selon les données d'activité de l'exercice 2019 au titre du SCOPE 1 et 2 :

Catégories d'émissions	Postes d'émissions		Emissions 2019	Emissions 2014	
			CO2 (tonnes)	CO2 (tonnes)	
Emissions directes	1	Emissions liées aux installations gaz naturel	32637,7	8372,3	
		Emissions liées aux installations biomasse	925,1	1944,4	
		Emissions liées aux groupes électrogène	0,0	164	
	2	Emissions liées aux chariots élévateurs	52,4	65	
		Emissions liées aux véhicules appartenant à l'entreprise	1380,9	1506,3	
	3	Emissions directes liées des procédés hors énergie	Néant		
	4	Emissions directes fugitives	Fuites de fluide frigorigène	1615,4	2456,3
			Traitement des eaux usées	233,1	162,7
	5	Emissions issues de la biomasse	Néant		
	<b>Sous-total</b>			<b>36844,6</b>	<b>14671</b>
Emissions indirectes liées à l'énergie	6	Emissions indirectes liées à la consommation d'électricité	3342,7	2267,5	
	7	Emissions indirectes liées à la consommation de vapeur, chaleur ou froid	Néant		
<b>Sous-total</b>			<b>3342,7</b>	<b>2267,5</b>	
<b>Total</b>			<b>40187,3</b>	<b>16938,5</b>	

#### Evolution depuis le dernier bilan :

Le site d'Isigny-sur-Mer a subi de nombreuses évolutions avec la mise en service de l'unité 2 en 2015, qui comprend 2 tours de séchage, les locaux de préparation et de stockage associés, ainsi que des utilités (2 chaudières gaz, installations de production d'air comprimé, installation de réfrigération à l'ammoniac,...)

La production de poudre de lait infantile a ainsi évolué :

<sup>11</sup> Site d'Isigny-sur-Mer dans le cadre du PNAQ (scope 1)

2014	2019
20 000 tonnes	40 000 tonnes

A noter qu'en 2019 (année de reporting de ce bilan) la chaudière biomasse a été à l'arrêt pendant 5 mois pour sa révision décennale, entraînant une utilisation des chaudières gaz plus importante qu'en année normale.

Les émissions de GES générées en amont et en aval de l'activité de l'entreprise n'ont pas été évaluées en 2019 ; néanmoins, sur la base d'une étude des publications du secteur, il semblerait que les principaux postes d'émissions soient : production et transport du lait, achats externes d'autres ingrédients et d'emballages, trajets des salariés, transport des produits intermédiaires et finis.

Concernant, l'amont et plus particulièrement la production laitière, un travail de mesure et de sensibilisation est réalisé par le service ARC auprès des producteurs concernant les émissions de GES. En 2020 et 2021, une quarantaine de bilans cap2er niveau 1 et dix niveau 2 ont été réalisés. Deux axes d'améliorations reviennent régulièrement :

- assurer une croissance optimale des jeunes génisses pour baisser l'âge au vêlage et limiter le nombre d'animaux improductifs.
- Favoriser la séquestration du carbone par l'entretien ou l'implantation de haies bocagères et préserver les prairies permanentes.

### **3.6. Protection de la biodiversité**

Le site d'Isigny-sur-Mer est situé dans une zone humide protégée Natura 2000 qui est une motivation supplémentaire forte pour la Coopérative à prendre soin de son environnement.

En particulier avec la construction de sa deuxième usine de Poudres Infantiles, la Coopérative a fait l'acquisition, en guise de « rétrocession environnementale », de terres en zone humide pour une superficie de 11,6 hectares, qui ne sont ni constructibles ni exploitables. Dans le cadre de la construction de sa troisième usine de poudres infantiles, il est prévu une rétrocession environnementale selon les mêmes principes.

Par ailleurs, la Coopérative a mis en place en 2015 un dispositif de rétention des eaux d'extinction d'incendie, en cas de sinistre sur son site de Sainte-Mère-Église dénommé Chef du Pont. Le site se situe en effet en zone de marais qui sont inondés en hiver, et à proximité d'un cours d'eau poissonneux, le Merderet.

Également, comme dit ci-dessus, la Coopérative dispose d'une station d'épuration pour traiter ses eaux de rejet. Les eaux brutes de rejet en provenance des ateliers contiennent principalement des éléments organiques qui sont consommateurs d'oxygène lors de leur dégradation dans le milieu naturel et peuvent provoquer l'asphyxie des organismes aquatiques : La DCO est représentative de cette charge organique.

Le traitement d'épuration de l'eau avant rejet a, notamment, pour objectif la forte réduction de cette DCO par le biais de la dégradation de la matière en station d'épuration.

Le traitement mis en œuvre sur notre site est celui des boues biologiques activées. Ce traitement consiste en la mise en contact de la matière organique avec des micro-organismes dans le bassin d'aération et permettant la dégradation de cette matière organique par métabolisme.

Cette eau épurée est séparée de la masse biologique au niveau d'un clarificateur, permettant le rejet d'une eau avec un niveau très faible de DCO correspondant aux valeurs fixées par l'arrêté préfectoral applicable à la Coopérative.

Enfin, la Coopérative a confirmé en 2018 le paiement spécial du lait destiné à la production de Beurre et Crème d'Isigny AOP. Ce paiement fait suite au projet de nouveau cahier des charges de l'appellation Beurre et Crème d'Isigny, validé par l'Institut National des Appellations d'Origine (INAO) et le Ministère de l'Agriculture à l'été 2017. Le cahier des charges met en avant la singularité du terroir et donc de la faune et de la flore de la zone des Marais de la baie des Veys. Il favorise aussi la race bovine locale normande, impose la pâture des vaches pendant la majorité de l'année, et réduit les compléments et additifs dans la nourriture des troupeaux.

Ce paiement prend en compte les critères de race bovine Normande et de mode d'élevage imposés par le cahier des charges de l'appellation. Par extension, la préservation et le développement de l'appellation Beurre et Crème d'Isigny est un gage du maintien des particularités du terroir régional. En 2021, la coopérative s'est engagée à soutenir les producteurs qui réimplanteraient des linéaires de haies bocagères à raison de 3€ / mètre linéaire. Le bocage est une constituante intrinsèque du terroir d'Isigny au même titre que la pâture et la normande. Son maintien est un garant pour la biodiversité et la réimplantation de jeunes haies participera à la séquestration des émissions carbonées générées par l'élevage bovin.

Il est à mettre en exergue, la décision du conseil d'administration de supprimer dans l'alimentation des vaches les OGM à compter de 2022.

## **4. INFORMATIONS SOCIETALES**

### **4.1. Impact territorial, économique et social de l'activité**

La Coopérative Isigny Sainte-Mère, par son statut coopératif et par les produits AOP qu'elle fabrique, est fortement implantée dans son terroir.

Installée au sein de deux petites villes rurales en Basse-Normandie (2.660 habitants pour Isigny-sur-Mer et 673 habitants pour Chef du Pont), elle fait vivre non seulement ses 600 coopérateurs associés, mais aussi directement et indirectement de nombreuses familles de la région (employés, fournisseurs, clients...)

Le développement de la coopérative en poudre infantile a incontestablement créé une dynamique positive sur l'activité et l'emploi dans la région d'Isigny et même en Normandie. L'ouverture ou l'extension de plusieurs nouvelles usines en peu de temps dans le bassin d'emploi a cependant aussi engendré une tension dans les métiers les plus demandés comme les conducteurs d'installation et les techniciens de maintenance.

Par ailleurs, la Coopérative est reconnue « Entreprise du Patrimoine Vivant » (EPV) par décret ministériel depuis 2015. Ce label, qui met en valeur la pratique, la perpétuation et la mise en avant de savoir-faire particuliers, est une reconnaissance importante de l'attachement d'Isigny Sainte-Mère aux produits laitiers traditionnels de haute qualité (beurre, crème, pâtes molles, pâtes pressées). Cette distinction est aussi une exigence de communication vers le public d'un savoir-faire intégré dans un terroir. La demande de renouvellement de ce label a été déposée en décembre 2019.

Dans ce même ordre d'idée, et dans le but de préserver et mettre en valeur le terroir d'Isigny, ainsi que de diversifier son activité, la coopérative a acquis en 2019 la confiserie « Caramels d'Isigny »<sup>12</sup> : Le positionnement et le développement de cette entreprise ces dernières années, en font une diversification naturelle de la coopérative dans une activité où la matière première en beurre et crème est fournie par Isigny Sainte-Mère. En outre, « Caramels d'Isigny » possède un site remarquable de vente directe, qui attire 40.000 visiteurs par an. Ce savoir-faire touristique permet à la coopérative de développer une activité similaire tournée vers le grand public.

### **4.2. Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la société**

En 2021, malgré la pandémie liée à la Covid 19 et l'annulation ou le report de certains événements, la Coopérative a continué de participer à diverses instances ou manifestations, tant au niveau régional que national et même international. En effet, en raison de son modèle de développement combinant tradition et modernité, de sa forte activité exportatrice, de son expansion récente incluant la création de nombreux emplois et de sa forte identité régionale, Isigny Sainte-Mère est sollicitée en moyenne une fois par mois.

L'ouverture nationale et internationale de son Directeur Général, sa capacité à partager son expérience et sa vision d'entrepreneur l'ont amené à siéger au sein d'instances telles que la Mission d'Attractivité Normandie, le Conseil de la Banque de France de Caen, le Comité consultatif de la Société Générale Grand Ouest, le Comité de Pilotage Export de la Chambre d'Agriculture de Normandie, Conseiller du commerce extérieur de la France et administrateur au Conseil d'Administration de l'Université de Caen.

---

<sup>12</sup> Le magasin et l'atelier de production de caramels racheté en 2019 sont exclus du périmètre du reporting.

La Coopérative a participé ou soutenu des évènements liés au développement régional ou national en 2021 : Réunions de l'Agence de Développement pour la Normandie (ADN), réunion des Conseillers du Commerce Extérieur de la France, diverses réunions sur l'économie en Préfecture, Sous-Préfecture ou au siège de la Région, etc...

Par ailleurs, l'entreprise a une politique d'ouverture importante aux étudiants ou jeunes professionnels en prenant fréquemment des stagiaires en France et à l'export, ainsi que des VIE et avec les personnes en recherche d'emploi via l'association « Nos Quartiers Ont du Talent ».

### **4.3. Associés coopérateurs et monde agricole**

Par son statut de Coopérative, Isigny Sainte-Mère possède un règlement intérieur qui définit les règles de gestion de la relation entre la Coopérative et ses producteurs associés.

La Coopérative est statutairement une prolongation de l'exploitation laitière de ses adhérents coopérateurs, ce qui crée une relation forte où les principaux fournisseurs sont aussi les actionnaires majoritaires de la société.

Le travail et les décisions du Conseil d'Administration visent en permanence un juste équilibre entre l'intérêt des exploitations individuelles des coopérateurs et l'intérêt collectif de leur société Coopérative.

La Coopérative informe régulièrement les coopérateurs de différentes façons : réunion de délégués, réunion des producteurs « Lait cru », réunions « d'Hiver », réunions "jeunes adhérents", assemblées de section, publication du journal « Les Échos » plusieurs fois par an, site extranet dédié aux producteurs, diverses circulaires.

Enfin, la Coopérative est présente avec un stand ou par un soutien, dans divers salons agricoles régionaux, nationaux ou internationaux, comices agricoles, journées syndicales agricoles, etc...

### **4.4. Sous-traitance et fournisseurs**

En leur qualité de « fournisseurs de lait », tous les associés coopérateurs d'Isigny Sainte-Mère sont certifiés Agri-Confiance® : ils s'engagent donc à respecter les bonnes pratiques d'élevage concernant : l'identification, la traçabilité et la santé animale, l'alimentation du troupeau garantie sans OGM (<0.9%), le bien-être animal, le maintien de la propreté des bâtiments et des abords, la qualité du lait, la sécurité des personnes et la protection de l'environnement dans et autour de leur exploitation.

Les enjeux sociaux et environnementaux des autres fournisseurs et sous-traitants de la Coopérative sont traités par la mise en place progressive d'une déclaration RSE des fournisseurs depuis 2018 qui remplace le questionnaire d'évaluation des fournisseurs qui avait cours jusqu'à cette date.

Un grand nombre de formules infantiles utilisent des matières grasses végétales. Bien que la matière grasse laitière soit de plus en plus demandée en raison d'un regain d'intérêt pour ses bienfaits, l'utilisation de l'huile de palme est significative. En tant que façonnier, Isigny Sainte-Mère propose à ses clients l'utilisation d'huiles certifiées RSPO<sup>13</sup>, mais leur surcoût et surtout leur disponibilité rendent problématiques son acceptation et sa généralisation dans les formules concernées.

---

<sup>13</sup> Roundtable on Sustainable Palm Oil (Table Ronde de l'huile de palme durable)

- D'une manière générale, concernant les poudres de lait infantile :
  - o Les clients d'Isigny Sainte-Mère peuvent exiger de la Coopérative, qui n'est que façonnier, une transparence importante des coûts d'achats des ingrédients et emballages, et de la transformation. Leurs contraintes de prix de vente aux consommateurs et donc leurs contraintes de prix d'achat à la Coopérative, orientent forcément leurs choix sur les produits mis en œuvre. Dans ce domaine, la Coopérative propose des ingrédients et (sur)emballages compatibles avec le Développement Durable, dans la mesure du possible. Il n'en reste pas moins que le choix du client s'orientera selon sa capacité à détecter et à valoriser l'intérêt sur ces sujets chez les consommateurs finaux.

#### **4.5. Lutte contre la précarité alimentaire**

Il faut noter que la coopérative produit à façon des poudres de lait infantile à destination des enfants à différents stades de malnutrition pour un client spécialisé en nutrition d'urgence pour de grandes organisations internationales d'aide aux populations.

#### **4.6. Respect du bien-être animal**

En matière de bien-être animal, tous les producteurs laitiers de la coopérative doivent respecter la Charte des Bonnes Pratiques d'Élevage<sup>14</sup> et la Charte Agriconfiance®<sup>15</sup> (voir aussi chapitre 4.4. précédent) qui comportent des engagements spécifiques sur le bien-être animal (hygiène, santé, conduite envers les animaux, alimentation et abreuvement, etc...).

Le respect de la Charte Agriconfiance® fait l'objet de contrôles internes dans les exploitations des adhérents de la coopérative par le service Qualité tous les 12 ou 24 mois. Un contrôle externe par le Bureau Veritas est effectué tous les ans sur un échantillon d'exploitations pris au hasard.

Enfin, les sujets concernant le bien-être animal sont régulièrement abordés en réunion du Conseil d'Administration. Le déploiement à court terme du diagnostic Boviwell chez tous les producteurs est en discussion. Il permettra d'évaluer le bien-être animal grâce à des données tangibles confirmant pour la plupart du temps les bonnes pratiques de l'éleveur mais permettant aussi d'engager avec lui une réflexion sur une démarche de progrès.

#### **4.7. Alimentation responsable, équitable et durable**

Ce thème est traité sous plusieurs aspects.

La coopérative est le principal producteur de beurre et crème d'Isigny AOP qui est une Appellation d'Origine Protégée. Le cahier des charges de l'appellation impose des règles strictes concernant un mode de production laitière incluant la pâture en herbe des vaches, le maintien de la race bovine Normande dans le troupeau laitier et le respect de méthodes traditionnelles de fabrication (voir aussi chapitre 3.6. précédent).

---

<sup>14</sup> <http://www.charte-elevage.fr/>

<sup>15</sup> <https://www.agriconfiance.coop/>

Le Conseil d'Administration et la Direction ont pour objectif d'étendre un modèle vertueux de ce type vers des produits répondant aux attentes des consommateurs en matière de développement durable. A ce titre, la coopérative incite à relocaliser les protéines végétales, à bannir l'usage de sojas issus de la déforestation amazonienne, elle soutient la pâture et l'herbe et milite pour un bien-être animal renforcé à travers des formations terrain, etc...

Par ailleurs la coopérative incite financièrement ses adhérents coopérateurs à se conformer à un modèle d'élevage où la taille des exploitations reste moyenne, et ne favorise aucunement les exploitations hors-sols de plusieurs centaines, voire milliers, d'animaux en stabulation permanente. À ce titre, le développement des exploitations et plus particulièrement les attributions de droits à produire supplémentaires sont conditionnés à la garantie d'un accès au pâturage pour une surface minimale de 10 ares minimum par vache traite.

Enfin, grâce au développement de son activité de poudres infantiles, Isigny Sainte-Mère valorise mieux les deux éléments principaux composant le lait à savoir la matière grasse avec les beurres, crèmes et fromages, et la matière protéique avec la poudre infantile (voir aussi le Modèle d'Affaires de la coopérative au chapitre 1). Cette meilleure valorisation du lait transformé se traduit par une meilleure rémunération des producteurs de lait. La coopérative est ainsi classée parmi les meilleures rémunératrices du lait en France en 2021.

## **5. NOTE METHODOLOGIQUE**

### **5.1. Période de reporting et périmètre des données publiées**

Les données publiées dans le présent rapport concerne exclusivement la Coopérative Isigny Sainte-Mère sur la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2021.

Le taux de couverture est donc de 100 % pour l'ensemble des indicateurs présentés dans le présent rapport.

### **5.2. Processus de collecte des données**

La collecte de l'information porte sur les données de l'exercice 2021, allant du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2021. Le détail des indicateurs sont recensés en fin de rapport.

Sur l'ensemble des thématiques exigées au sein de la DPEF, eu égard au secteur d'activité de la Coopérative Isigny Sainte-Mère, il ne paraît pas pertinent de reporter les données en lien avec le sport et la santé au travail.

## 6. SOURCE DES DONNEES

### 6.1. Donnée sociales

RSE - REFERENTIEL INDICATEURS RH						
Thème	Indicateur	Définition	Periodicité	Périmètre	Mode de calcul / Origine de la donnée	
INFORMATION SOCIALE	Effectif total	Tout salarié de l'entreprise sous contrat de travail (CDD, CDD, CAP, CPRO) présent au 31/12/N à l'exclusion des administrateurs et intérimaires	Annuel	Tous les sites	E Bilan social Teams de Cegedim	
INFORMATION SOCIALE	Egalité H/F	% de personnes de sexe féminin dans l'effectif	Annuel	Tous les sites	E Bilan social Teams de Cegedim	
INFORMATION SOCIALE	Hausse de l'effectif	Hausse de l'effectif par rapport à l'année N-1	Annuel	Tous les sites	E Bilan social Teams de Cegedim	
INFORMATION SOCIALE	Nouveau CDD	Nouveau CDD sur l'année N	Annuel	Tous les sites	E Bilan social Teams de Cegedim	
INFORMATION SOCIALE	Effectif par CSP	Effectif par CSP au 31/12	Annuel	Tous les sites	E Bilan social Teams de Cegedim	
INFORMATION SOCIALE	Effectif par CSP et par genre	Effectif par CSP au 31/12	Annuel	Tous les sites	E Bilan social Teams de Cegedim	
INFORMATION SOCIALE	Effectif par tranche d'âge	Effectif par tranche d'âge au 31/12	Annuel	Tous les sites	E Bilan social Teams de Cegedim	
INFORMATION SOCIALE	Embauches	Embauche par type de contrat	Annuel	Tous les sites	E Bilan social Teams de Cegedim	
INFORMATION SOCIALE	Départs	Départ par type de contrat	Annuel	Tous les sites	E Bilan social Teams de Cegedim	
INFORMATION SOCIALE	Départs	Départ par type de motifs	Annuel	Tous les sites	E Bilan social Teams de Cegedim	
INFORMATION SOCIALE	Masse salariale	Masse salariale par CSP	Annuel	Tous les sites	E Bilan social Teams de Cegedim	
INFORMATION SOCIALE	Masse salariale	Répartition de la masse salariale par tranche de rémunération	Annuel	Tous les sites	E Bilan social Teams de Cegedim	
INFORMATION SOCIALE	Masse salariale	Rémunération moyenne du mois de décembre	Annuel	Tous les sites	E Bilan social Teams de Cegedim	
INFORMATION SOCIALE	Epargne salariale	Historique de l'épargne salariale (intéressement et	Annuel	Tous les sites	Accord d'intéressement et de participation	
INFORMATION SOCIALE	Epargne salariale	Epargne salariale moyenne par CSP	Annuel	Tous les sites	E Bilan social Teams de Cegedim	
INFORMATION SOCIALE	Absentéisme	Absentéisme maladie, AT/MP, Maternité/Paternité, Longue durée, Autres	Annuel	Tous les sites	Teams de Cegedim	
INFORMATION SOCIALE	Absentéisme	Nombre d'heures d'absence/Nbre d'heures théorique	Annuel	Tous les sites	Teams de Cegedim	
INFORMATION SOCIALE	Santé et sécurité	AAA : accident avec arrêt ASA : accident sans arrêt AT : accident de trajet Public : salariés + intérimaires	Annuel	Tous les sites	Fichier Excel HSE	
INFORMATION SOCIALE	Santé et sécurité	Taux de fréquence : Tfe (nombre total d'accidents du travail x 1 000 000) / nombre d'heures travaillées	Annuel	Tous les sites	Fichier Excel HSE	
INFORMATION SOCIALE	Santé et sécurité	Taux de gravité : (nb des journées perdues par incapacité temporaire/heures travaillées) x 1 000	Annuel	Tous les sites	Fichier Excel HSE	
INFORMATION SOCIALE	Formation	Nombre d'heures de formation outil de d'OCAPAT intitulé "Espace"	Annuel	Tous les sites	Fichier Excel HSE	
INFORMATION SOCIALE	Egalité de traitement	Nombre de femmes par CSP	Annuel	Tous les sites	E Bilan social Teams de Cegedim	
INFORMATION SOCIALE	Egalité de traitement	Index Egalité Homme Femmes	Annuel	Tous les sites	Extraction Excel depuis le logiciel de paie puis intégration dans l'outil du gouvernement en ligne	
INFORMATION SOCIALE	Travailleur Handicapé	DOETH annuel	Annuel	Tous les sites	Extraction Excel depuis le logiciel de paie puis intégration dans l'outil du gouvernement en ligne	

### 6.2. Données environnementales

Intitulé indicateur	Définition	Période	Périmètre	Mode de calcul / origine de la donnée	Unité	Contrôles réalisés
Consommation d'énergie	Suivi de la consommation des énergie (gaz naturel, électricité, biomasse...) rapporté au volume global de lait réceptionné	Mensuelle	Tous sites	Compilation des factures d'électricité, de gaz naturel, de biomasse dans le fichier Excel de suivi USINE et calcul du ratio de consommation par litre de lait produit sur chacun des sites	kWh / L lait réceptionné	Analyse de l'évolution de la consommation par rapport au mois passé au prorata de l'activité et comparaison à la cible de 0,7 kWh / L lait imposée dans notre AP d'autorisation d'exploiter
Optimisation de la production de vapeur via biomasse	Calcul de l'écart entre le différentiel de production vapeur biomasse qui aurait du être produit si l'installation avait fonctionné prioritairement aux chaudières gaz et une cible définie en interne	Mensuelle	site d'Isigny	Différence entre la consommation théorique liée à la puissance de l'installation biomasse et la consommation réelle	%	Analyse de l'évolution du pourcentage par rapport au mois passé
Emissions CO <sub>2</sub>	Calcul des émissions polluantes résultant de la consommation de gaz, de gaz et de biomasse rapporté au volume global de lait réceptionné	Mensuelle	site d'Isigny	Conversion des consommations d'énergie exprimées en G joules avec les facteurs d'émissions OMINEA (Kg/G)	g CO <sub>2</sub> / L lait réceptionné	Analyse de l'évolution des émissions par rapport au mois passé au prorata de l'activité et comparaison à la cible interne de 20 g CO <sub>2</sub> / L lait validée en revue de direction
Non-conformités environnementales et énergies	Nombre des fiches de non-conformités déclarées et suivies par le service Qualité	Mensuelle	Tous sites	Total des non-conformités du mois	Nombre	Analyse de l'évolution du nombre par rapport au mois passé
Consommation d'eau	Volume d'eau entrant consommé rapporté au volume global de lait réceptionné	Mensuelle	Tous sites	Relevé des compteurs d'eau	L eau / L lait réceptionné	Analyse de l'évolution de la consommation par rapport au mois passé au prorata de l'activité et comparaison à la cible de 3 L eau / L lait imposée dans notre AP d'autorisation d'exploiter
Volume eaux usées à traiter	Quantité des eaux usées entrant sur la station d'épuration rapporté au volume global de lait réceptionné	Mensuelle	Tous sites	Relevé des compteurs d'eau usée	L eau usée / L lait réceptionné	Analyse de l'évolution du volume eau usée par rapport au mois passé au prorata de l'activité et comparaison à la cible de 2,8 L eau usée / L lait imposée dans notre AP d'autorisation d'exploiter
Charge polluante (DCO) entrée station	Quantité de DCO entrant sur la station d'épuration rapportée au volume global de lait réceptionné	Mensuelle	Tous sites	Moyenne mensuelle des résultats d'analyses	g DCO / L lait réceptionné	Analyse de l'évolution de la charge polluante d'eau usée par rapport au mois passé au prorata de l'activité et comparaison à la cible interne de 5 g DCO / L lait validée en revue de direction
Déchets et leur valorisation	Quantité de déchets assimilables aux ordures ménagères produits rapportée au volume global de lait réceptionné + Taux de valorisation	Mensuelle	Tous sites	Bilan des factures des prestataires Calcul du ratio Déchets ultimes/ Déchets valorisés	Kg déchets / 1000 L lait réceptionné Pourcentage de valorisation	Analyse de l'évolution de la quantité de déchets par rapport au mois passé au prorata de l'activité et comparaison à la cible interne de 1,3 Kg / 1000 L lait validée en revue de direction