

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

Déclaration de performance extra-financière 2023

Annexe

**Au rapport de gestion du Conseil d'Administration à
l'assemblée plénière ordinaire du 31 mai 2024**



Table des matières

I.	MODELE D'AFFAIRES ET GOUVERNANCE DES RISQUES EN MATIERE DE RSE	3
1.	UN MODELE D'AFFAIRES POSITIF	3
2.	ORGANIGRAMME.....	4
II.	NOTE METHODOLOGIQUE	4
1.	PERIODE DE REPORTING ET PERIMETRE DES DONNEES PUBLIEES	4
2.	PROCESSUS DE COLLECTE DES DONNEES	4
3.	STRUCTURATION DE LA DEMARCHE RSE AUTOUR DE 4 PILIERS.....	4
III.	PRINCIPAUX ENJEUX ET RISQUES RSE	5
1.	GARANTIR LA CONFORMITE A TOUTES LES EXIGENCES EN MATIERE DE QUALITE ET DE SECURITE DES PRODUITS	6
2.	PREVENIR LES RISQUES LIES A LA CYBERSECURITE	7
IV.	INFORMATIONS SOCIALES	10
1.	EMPLOI.....	10
2.	ÉPARGNE SALARIALE	11
3.	ACTIONS EN FAVEUR DU RECRUTEMENT	12
4.	ORGANISATION DU TRAVAIL	12
5.	LES RELATIONS SOCIALES.....	14
6.	SANTE ET SECURITE	16
7.	FORMATION.....	17
8.	ÉGALITE DE TRAITEMENT	18
9.	INDEX EGALITE (INDICATEUR CLEF DE PERFORMANCE)	18
10.	TRAVAILLEURS HANDICAPES (RQTH)	19
V.	INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES	20
1.	POLITIQUE GENERALE EN MATIERE ENVIRONNEMENTALE	20
2.	POLLUTION.....	21
3.	DEMARRAGE NOUVELLE USINE DE POUDRES INFANTILES.....	22
4.	ÉCONOMIE CIRCULAIRE ET UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES	22
4.1.	Prévention et gestion des déchets	22
4.2.	Utilisation durable des ressources	22
5.	CHANGEMENT CLIMATIQUE.....	24
6.	PROTECTION DE LA BIODIVERSITE	25
VI.	INFORMATIONS SOCIETALES	26
1.	IMPACT TERRITORIAL, ECONOMIQUE ET SOCIAL DE L'ACTIVITE	26
2.	ÉTHIQUE DES AFFAIRES	27
3.	RELATIONS AVEC LES PARTIES PRENANTES.....	29
4.	ASSOCIES COOPERATEURS ET MONDE AGRICOLE	29
5.	SOUS-TRAITANCE ET FOURNISSEURS	30
6.	LUTTE CONTRE LA PRECARITE ALIMENTAIRE ET DEMARCHES SOCIETALES	30
7.	RESPECT DU BIEN-ETRE ANIMAL	31
8.	ALIMENTATION RESPONSABLE, EQUITABLE ET DURABLE	32
VII.	SOURCE DES DONNEES.....	33
1.	DONNEES SOCIALES.....	33
2.	DONNEES ENVIRONNEMENTALES.....	34
3.	DONNEES QUALITE.....	35
a)	Produits frais	35
b)	Poudre de lait infantile	35
4.	DONNEES INFORMATIQUES.....	35

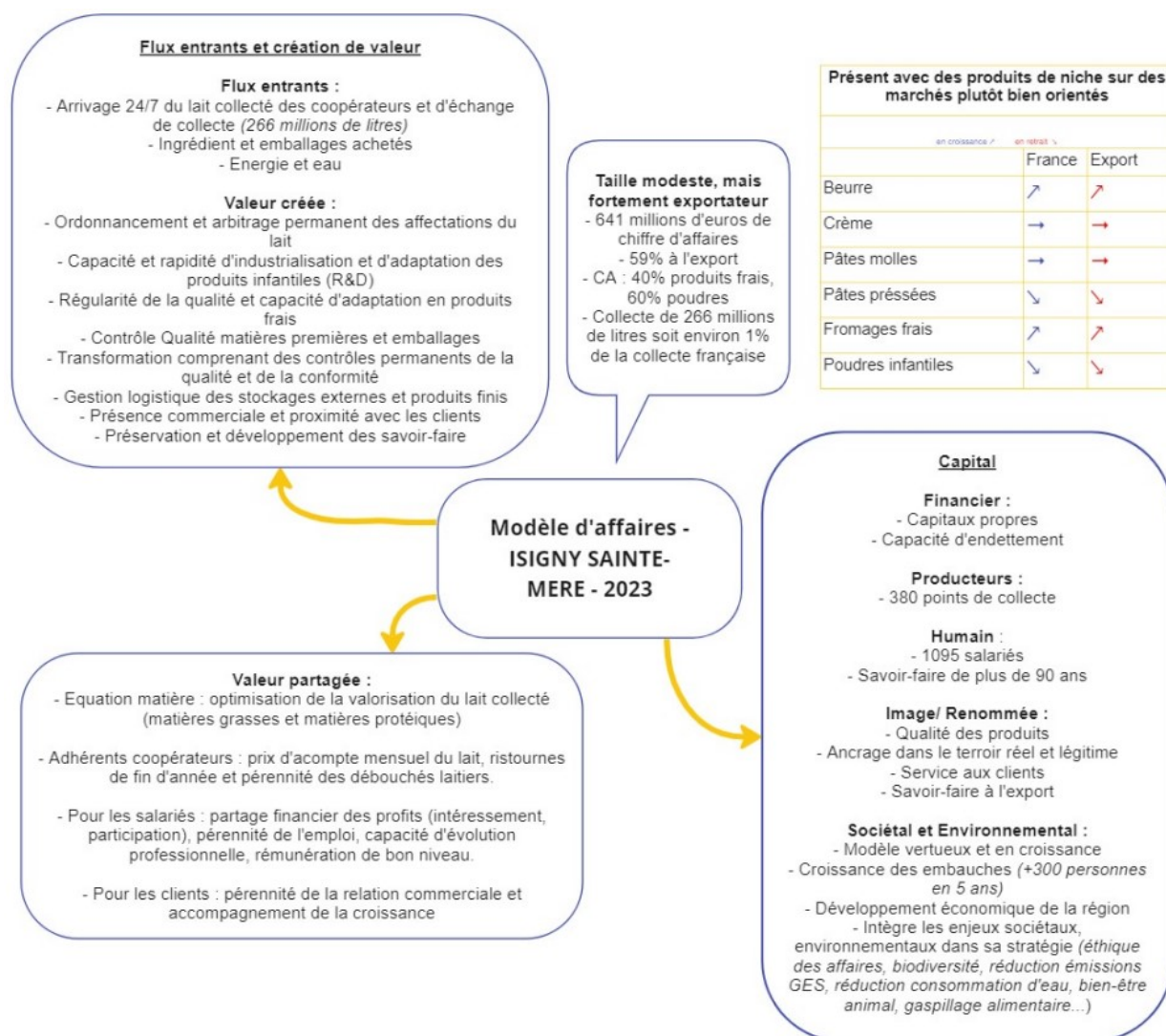
I. MODELE D'AFFAIRES ET GOUVERNANCE DES RISQUES EN MATIERE DE RSE

1. Un Modèle d'affaires positif

Le modèle d'Affaires d'Isigny Sainte-Mère¹, 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.

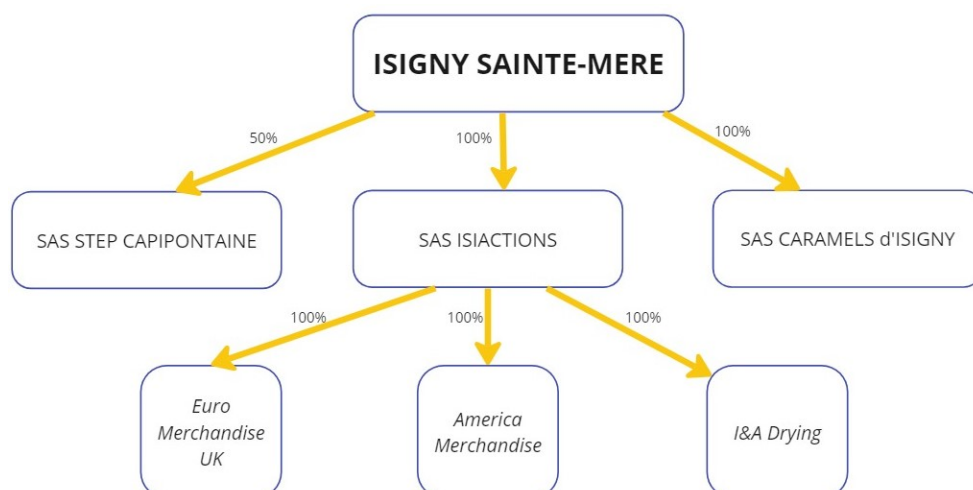
Selon les critères de la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise, on constate en particulier que comme tout transformateur de lait, les enjeux de consommation d'énergie et d'eau sont importants dans l'activité. Par ailleurs, les enjeux sociaux liés à l'embauche et à la rétention des talents en forte croissance depuis 2014 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).



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

2. Organigramme



II. NOTE METHODOLOGIQUE

1. Période de Reporting et périmètre des données publiées

Les données publiées dans le présent rapport concernent exclusivement la Coopérative Isigny Sainte-Mère sur la période du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023, dont :

- ❖ le site principal d'Isigny-sur-Mer : atelier de collecte et de transformation, et
- ❖ le site de Chef-du-Pont, atelier de collecte et de transformation.

La SAS CAPIPONTAINE ayant été acquise à 50 % en fin d'année 2022, les données la concernant sont intégrées au présent rapport.

Par ailleurs, les données du rapport sont exclusivement limitées à la Coopérative Isigny Sainte-Mère car les filiales existantes, soit les Caramels d'Isigny, Euro-Merchandise et America Merchandise, ne sont pas significatives au regard du poids économique et des données de l'empreinte carbone de la Coopérative.

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

2. Processus de collecte des données

La collecte de l'information porte sur les données de l'exercice 2023, allant du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023. Le détail des indicateurs est recensé en fin de rapport.

3. Structuration de la démarche RSE autour de 4 piliers

En 2023, la Coopérative Isigny Sainte-Mère a continué le processus de structuration de sa démarche RSE qui avait débuté en 2022.

A été ainsi formalisée une politique RSE à horizon 2030 et un Comité de pilotage mis en place en 2022 (composé du Président, du Directeur Général, du Directeur RH, de la Directrice Juridique et Conformité en charge de la RSE et de Directeurs ou Responsables de service spécialisés en fonction des sujets abordés) s'est réuni à deux reprises au cours de l'exercice. Ce comité a pour missions principales de définir la stratégie RSE et les axes d'engagements de la Coopérative, d'évaluer les moyens mis en œuvre, et de suivre les résultats.

Une feuille de route a été rédigée afin d'accompagner la croissance régulière et durable de la Coopérative dans le respect des Hommes et dans la préservation de notre territoire et de sa biodiversité autour de 4 piliers :

- ⇒ Produire durablement
- ⇒ Garantir la santé et la sécurité
- ⇒ Bien vivre ensemble
- ⇒ Agir localement

Un séminaire de cadres appelé « Cap 2030 » a également été tenu, au cours duquel un groupe de travail a réfléchi aux questions RSE dans l'entreprise afin d'établir une feuille de route précise qui sera déclinée en un plan d'actions concrets sur les prochains exercices.



L'entreprise a également entamé en 2021 une démarche de certification B Corp (Benefit Corporation), une certification internationale portée par l'ONG B Lab, qui évalue l'impact des entreprises sur la société et l'environnement. L'entreprise a reçu ce label le 24 novembre 2023 pour 3 ans. Elle accompagne plus de 3 400 entreprises dans 70 pays à travers le monde. Elle se positionne comme un leader dans la « construction du monde de demain », en mettant les organisations privées sur la voie d'une économie durable, dans l'intérêt de chacun et de celui des générations futures.

B Corp regroupe les entreprises les plus engagées du monde, investies dans une démarche RSE répondant aux normes les plus exigeantes en termes d'impact social et environnemental. Elle récompense ainsi les entreprises sur 3 piliers fondamentaux :

- La performance et la maîtrise de son impact environnemental et sociétal
- L'engagement, notamment en l'inscrivant dans ses statuts d'entreprise
- La transparence sur ses actions et ses résultats.

En 2024, la Coopérative travaillera notamment à la préparation de son nouveau Reporting extra financier en application de la Directive européenne dite « CSRD » transposée en droit français par l'Ordonnance n° 2023-1142 du 6 décembre 2023 relative à la publication et à la certification d'informations en matière de durabilité et aux obligations environnementales, sociales et de gouvernement d'entreprise des sociétés commerciales, l'objectif étant de finaliser la matrice de double matérialité (*détermination des parties prenantes pertinentes, définition des enjeux stratégiques, évaluation de l'importance des domaines d'actions RSE selon l'entreprise et du point de vue des parties prenantes*) d'ici fin d'année 2024.

III. PRINCIPAUX ENJEUX ET RISQUES RSE

Une cartographie des risques au regard de la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise a été établie puis mise à jour 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. L'analyse des risques est discutée en Comité de Direction et est élaborée en fonction de l'expertise de chacun. Elle est mise à jour régulièrement, et au moins une fois par an, pour tenir compte de nouveaux risques ou de l'évolution de leur niveau de gravité et a pour objet d'améliorer les pratiques de l'entreprise dans le domaine du management des risques.

Dans le cadre de l'obtention du label B Corp, le questionnaire *B Impact Assessment* permet d'évaluer de manière détaillée l'impact global d'une entreprise dans cinq domaines clés : la gouvernance, les collaborateurs, la communauté, l'environnement et les clients. Il fournit une méthodologie et un cadre pour mesurer la performance sociale et environnementale de l'entreprise et a permis de déterminer les enjeux ci-dessous.

Les risques liés aux autres enjeux pouvant impacter la santé et la sécurité des personnes, l'environnement, les droits humains et les enjeux sociétaux, seront plus amplement détaillés dans les paragraphes 4 « Informations sociales », 5 « Informations environnementales » et 6 « informations sociétales ».

1. Garantir la conformité à toutes les exigences en matière de qualité et de sécurité des produits

Tout manquement en matière de sécurité des aliments peut présenter de graves risques pour la santé des consommateurs. À chaque étape de la production des produits, un défaut dans le respect des normes d'hygiène ou du contrôle sanitaire des produits peut avoir des impacts graves sur les consommateurs et constitue un risque important. Un incident de sécurité sanitaire des aliments est ainsi susceptible de fragiliser la confiance des consommateurs et des clients, de générer des risques légaux et de porter atteinte à la réputation de la Coopérative et à ses activités.

RISQUES	POLITIQUE
Défaut de fabrication Non-respect des règles sanitaires Contamination des matières premières Risques d'atteinte à la réputation	La Coopérative fonctionne avec un système de management de la qualité et des contrôles qualité systématiques incluant des analyses microbiologiques et physico-chimiques des matières premières et des fabrications (<i>plans de contrôle de fabrication des produits</i>), qui visent à maîtriser ce risque le plus efficacement possible. Il en est de même concernant 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 (<i>remarque : un défaut nutritionnel peut représenter un risque sanitaire</i>). 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. 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 d'erreur d'incorporation. La maîtrise des risques (<i>microbiologiques, chimiques, physiques nutritionnels et allergènes</i>), 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 (<i>en anglais, Hazard Analysis Critical Control Point, NASA, 1971</i>). 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 : Principe 1 - Faire une analyse des dangers et identifier les mesures de maîtrise. Principe 2 - Déterminer les points critiques pour la maîtrise (CCP). Principe 3 - Établir des limites critiques validées. Principe 4 - Établir un système pour surveiller la maîtrise aux CCP. 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. Principe 6 - Valider le plan HACCP puis établir les procédures de vérification pour confirmer que le système HACCP fonctionne comme attendu. Principe 7 - Établir une documentation concernant toutes les procédures et tous les enregistrements appropriés à ces principes et à leur application. - un système de veille permettant d'identifier et de maîtriser les contaminants émergents. Une revue annuelle de nos HACCP par une équipe pluri compétente (<i>production, maintenance, R&D, laboratoire, réglementaire, amélioration continue...</i>) et pilotée par le service Qualité permet de nous assurer de sa pertinence et de prendre en compte les modifications (<i>ingrédients, emballages, process, équipements, organisation, environnement ...</i>) en lien avec nos produits et ainsi de déterminer de la nécessité d'une révision.

ACTIONS		POLITIQUE	
			
Pour la poudre : Réalisation à 89% des audits Tous les audits de tous les ateliers infantiles dépassent 70% de conformité Bonne participation de tous les auditeurs : environ 55 auditeurs répartis sur l'année avec 2 audits maximum par an, avec une dizaine de personne nouvellement formées en 2023.		Pour le frais : Certifications IFS et BRC : 100% des produits frais sont certifiés Adaptation réglementaire permanente : En 2023, le nombre d'actions traitées par le service Affaires réglementaires a été de 924. Signes d'identification de la qualité et de l'origine (SIQO) AOP BIO et Label Rouge.	
L'ensemble du personnel suit un parcours d'accueil et de formation Hygiène et HACCP. Avant la prise de poste et ensuite, à fréquence prédéfinie, chaque salarié est formé aux bonnes pratiques d'hygiènes et à l'HACCP. A l'issue des formations, les salariés sont évalués dans le cas où leur niveau de connaissances est insuffisant par rapport aux exigences attendues, le salarié est immédiatement revu afin que les notions soient acquises avant reprise du poste.			
Evènements	Expansion vers de nouveaux pays d'exportation nécessitant une vérification minutieuse des ingrédients.	En 2023, le 29 août, il y a eu un retrait / rappel sur un camembert microfiltré à marque « nos régions ont du talent » identifié sous le numéro de lot C1912 DLC au 05/09 et lancé par le client Scamark. La Coopérative a également lancé le retrait/rappel chez les autres clients livrés avec ce lot à savoir : Fromi sous le code 3822, Capitontain MF 3079, Cam MF 3486 pour environ 11 000 fromages. Par suite, à demande de la DDPP14, la Coopérative a réalisé le 5 septembre, par mesure de précaution un rappel d'un lot de Trésor, Petit Vey C1911 pour motif de présence potentielle de listeria monocytogenes. Ce lot de Trésor avait été commercialisé en France dans différentes enseignes Carrefour, Auchan, Intermarché, Leclerc, Match, Cora. Conformément à la réglementation applicable, nous avons déposé une alerte sur le site rappel/conso et nous avons informé les consommateurs des préconisations sanitaires à suivre en cas de symptôme. Aucun impact sanitaire sur des consommateurs n'a pour autant été recensé.	

Indicateurs Poudre infantile	Année N	Année N-1	Indicateurs Frais	Année N	Année N-1
Réclamations par millions d'unités de vente consommateurs (UVC)	1, 92 / million d'UVC	2, 97 / million d'UCV	Pourcentage d'audits internes clôturés	> 95 %	97 %
Retrait/rappel	0	0	Retrait/rappel	1	1
E-learning	+ 165% de personnes formées par rapport à 2022		E-learning	> 90% personnes en priorité 1 formé	92.28%

2. Prévenir les 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. Le phishing est impliqué dans plus de 90 % des cyber-attaques et peut être à l'origine de ransomware, de vol d'informations personnelles ou confidentielles, du blocage partiel ou complet de notre système informatique, de fraude bancaire, etc.

RISQUES DE CYBERATTQUES	POLITIQUE	
• Risque défaillance système • Pertes de données • Risque économique	La Coopérative a mis en place depuis 2022 un plan de formation comprenant des exercices inopinés de tentatives de phishing, une séquence vidéo d'autoformation (4 exercices en 2023). Cette sensibilisation continuera d'être déployée en 2024, avec un e-learning pour les nouveaux arrivants, et des formations en présentiel (une trentaine de personnes formées en 2023). La coopérative applique une politique stricte en matière de phishing et sensibilise l'ensemble de ses collaborateurs et nouveaux arrivants et modernise ses infrastructures (suppressions des serveurs anciens, arrêt des protocoles non sécurisés, mise en place des protocoles HTTPS entre serveurs, sécurisation des as/400, sauvegardes sécurisées, etc...	
	<th data-bbox="432 495 1461 562">ACTIONS</th> <td data-bbox="432 562 1461 949"> <u>La Coopérative a également mis en place les actions suivantes :</u> • Mise en place de MFA sur l'intégralité des utilisateurs (Double authentification de tous les accès distants VPN et Office365) • Sécurisation des serveurs (LAPS, Compte de Service ...) • Mise en place d'un coffre-fort électronique des mots de passe administrateurs. • Mise en place d'un pare-feu afin de gérer les flux internes et Segmentation des réseaux en sous réseaux (VLAN) • Hybridation Azure AD et mise en place de l'ADConnect (identification unique) • Mise en place d'un outil de Gestion des mots de passe (afin de rendre plus complexe les mots de passe) • Souscription d'un contrat de remédiation avec un prestataire spécialisé en cas de cyberattaque • Sécurisation des accès distants des prestataires • Blocage des boites mail personnelles • Blocage des ports USB (à venir en 2024) • Mise en place d'un EDR (Endpoint Detection and Response) et d'un SOC (Security Operations Center) afin d'assurer une surveillance et une protection complète des réseaux. A venir en 2024 </td>	ACTIONS

INDICATEURS	ANNÉE N	OBJECTIF N+1
Part du budget informatique allouée à la sécurité informatique (hors ERP et Schéma directeur)	9% (du budget réalisé)	19%
Exercice de Phishing	5 sessions	Suivre le CyberScore Humain (<i>comprend Phishing, protection des données et post de travail</i>)
Formations	301 formations post exercice 2023, et 62 formations aux nouveaux arrivants.	Mettre en place une analyse des consommations d'énergie des équipements informatiques et réseaux visant à établir un bilan carbone de l'activité informatique sur le périmètre informatique de gestion.

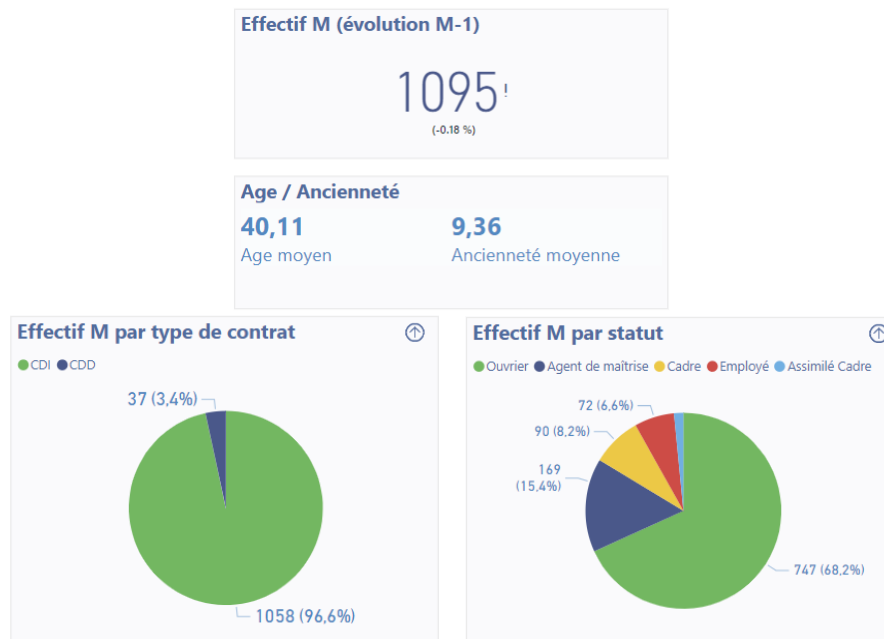
RISQUES	POLITIQUE
Risque Eau, énergie et émissions de GES	Les activités de la Coopérative peuvent entraîner des risques environnementaux liés notamment à l'utilisation d'eau et d'énergie. Le stress hydrique et le changement climatique peuvent impacter l'ensemble de la chaîne de valeur. Ne pas adresser les enjeux environnementaux liés à l'eau, à l'énergie, et aux émissions de gaz à effet de serre pourrait donc présenter un risque pour la préservation des ressources, l'atténuation nécessaire du réchauffement climatique, la croissance de la Coopérative, mais également porter atteinte à sa réputation. • L'ensemble des politiques et indicateurs liés à ces enjeux sont détaillés ci-après dans le paragraphe 5. Le risque de pénurie notamment au niveau des énergies, a été identifié ainsi que celui en lien avec l'augmentation des coûts qui sont pour autant contenus.
Ressources humaines et enjeux sociaux	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. 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 2023, aucun mouvement de personnel a été observé et de nombreux accords collectifs ont été signés confirmant un dialogue social de qualité. Un mouvement de grève est néanmoins intervenu en mars 2024 dans le cadre des NAO, soit avant le dépôt de la DPEF. • Les politiques sociales et indicateurs liés sont détaillés au paragraphe 4 ci-après.
Santé et sécurité	La santé et la sécurité des collaborateurs sont reconnues comme un droit de l'Homme et font également partie des objectifs de développement durable de l'ONU. Une négligence dans la protection de la santé et de la sécurité au travail exposerait la Coopérative La culture sécurité du management reste un axe de progrès important pour l'entreprise. • Les politiques et indicateurs de performance sont détaillés au paragraphe 4.6 du présent rapport.
Risque 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.
Risque de malveillance	Les mesures de sûreté et de sécurité des aliments en place permettent de maîtriser correctement ces risques. Aucune occurrence constatée à date.
Risques liés au 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'ancien Directeur Général avait été organisée et statuée dès 2021 et que le nouveau Directeur Général a pris ses fonctions au cours de l'année 2023, après 10 ans de présence dans l'entreprise.
Risques d'atteinte à la réputation	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 transports	La crise en mer rouge depuis fin 2023 a mis en évidence de nouveaux risques liés aux transports maritimes dans notre chaîne de valeur, maîtrisés grâce à l'adaptation dont ont fait preuve les équipes de la Coopérative.
Baisse de la natalité	Avec un taux de natalité en baisse dans la plupart des régions du monde, la consommation de lait infantile pourrait intrinsèquement baisser (comme c'est le cas en Chine depuis quelques années), néanmoins la hausse de l'accessibilité aux substituts de lait maternel dans les pays en développement (par exemple sur le continent Africain) et l'essor du travail des femmes sont des facteurs pouvant (re)dynamiser le marché.
Risque insolvabilité client	De par l'exposition internationale de la Coopérative, celle-ci reste exposée au non recouvrement des créances clients. Le risque est maîtrisé grâce aux assurances crédits dès qu'elle sont possibles.
Risque commercial GMS en France	Suite à la publication de la loi dite "EGALIM 3", un risque de déréférencement auprès de la GMS a pu être maîtrisé (<i>délivrance des attestations "amont" par le fournisseur</i>).
Risque réglementaire dans les pays à l'export	La Coopérative étant engagée sur de nombreux marchés à l'export, un risque de modifications imprévisibles des réglementations locales doit être pris en compte, notamment quant à l'obtention des agréments du site et/ou l'enregistrement des formules infantiles.

IV. INFORMATIONS SOCIALES

1. Emploi

L'effectif total des salariés de la Coopérative au 31 décembre 2023 est de 1.095 personnes (contre 1 045 personnes fin 2022), soit une augmentation de 50 personnes sur l'année 2023.

Synthèse des effectifs au 31/12/2023



Répartition des effectifs CSP et genre

1.1.5 Effectif réparti par Genre et Statut	
Période - Année	Effectif
2023	1095
Homme	723
Agent de maîtrise	90
Assimilé Cadre	11
Cadre	65
Employé	12
Ouvrier	545
Femme	372
Agent de maîtrise	79
Assimilé Cadre	6
Cadre	25
Employé	60
Ouvrier	202

La répartition par sexe reste stable par rapport à l'année précédente (33.97% de femmes) du fait de la nature industrielle de l'activité de la Coopérative et des conditions de travail (température, bruit, manutention physique, travail en postes décalés...).

Embauches

CDI

Période - Année	2023		
Statut	Homme	Femme	Total
Agent de maîtrise	5	4	9
Assimilé Cadre	2		2
Cadre	8	2	10
Employé	1	10	11
Ouvrier	62	25	87
Total	78	41	119

CDD

Période - Année	2023		
Statut	Homme	Femme	Total
Agent de maîtrise	1	3	4
Cadre	1	1	2
Employé	5	6	11
Ouvrier	8	4	12
Total	15	14	29

Départs (Indicateur clef de performance)

1.4.1 Total des départs par statut

Statut	2023
Agent de maîtrise	9
Assimilé Cadre	2
Cadre	12
Employé	14
Ouvrier	57
Total	94

1.4.2 Nombre de démissions par statut

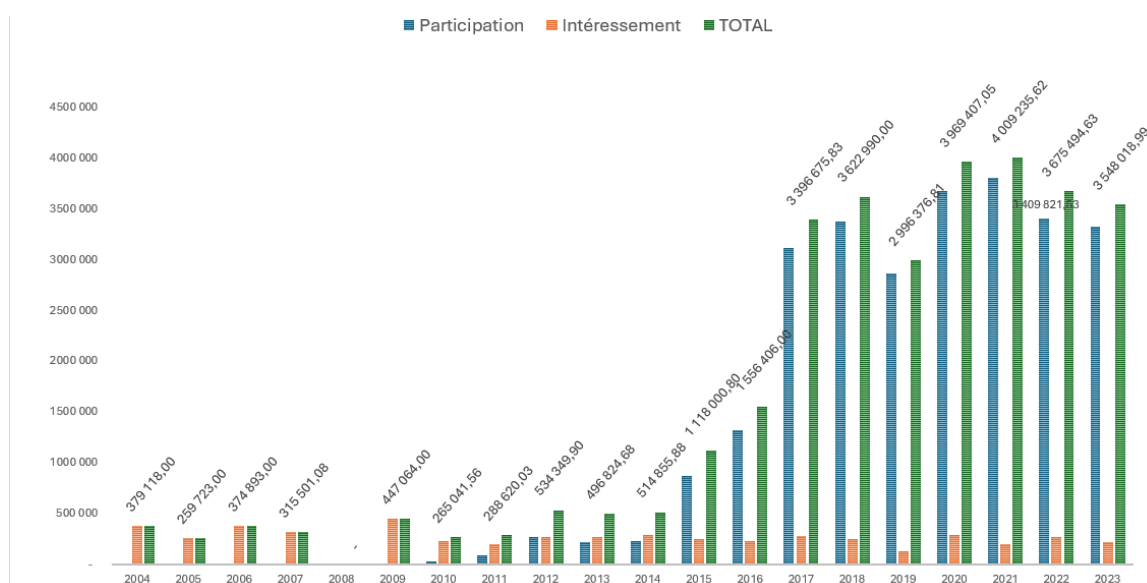
Statut	2023
Agent de maîtrise	4
Assimilé Cadre	1
Cadre	2
Employé	4
Ouvrier	26
Total	37

Avec 119 embauches de personnes en CDI en 2023, les activités de recrutement ont été fortement impactées du fait du retard pris dans le démarrage de l'unité U3.

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. 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.



3. Actions en faveur du recrutement

L'année 2023 a été l'occasion de renouveler les partenariats avec les partenaires locaux de l'emploi et de la formation.

- ✓ 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 la Coopérative 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.

4. Organisation du travail

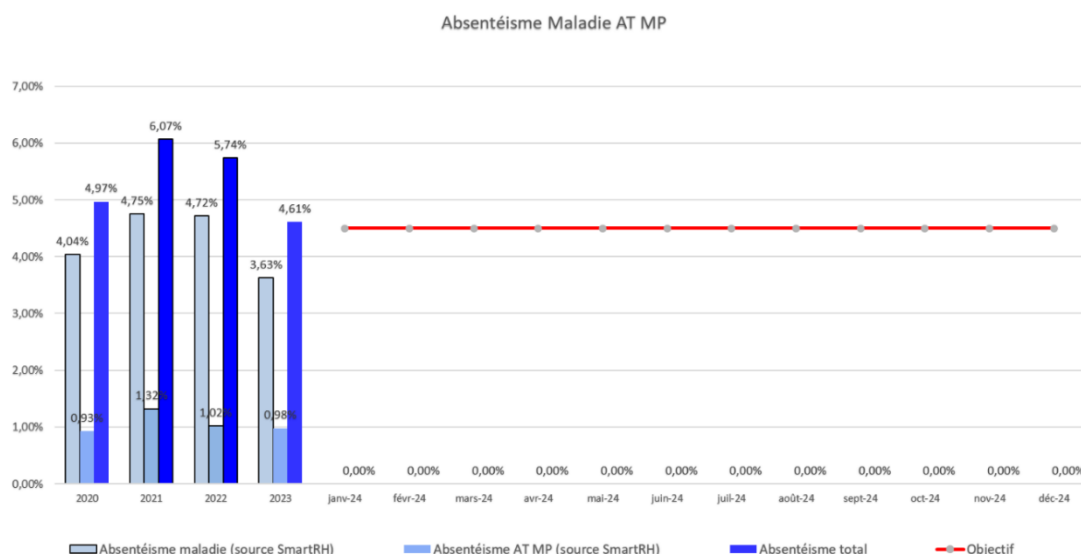
L'organisation du travail est restée inchangée sur l'année 2023. L'horaire moyen hebdomadaire affiché est de 35 heures et les rythmes contractuels de travail sont les suivants :

- ❖ 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 et aux durées de vie courtes de ses produits frais.

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 pour maladie (*Indicateur clef de performance*) en 2023 est en net recul par rapport à 2022.



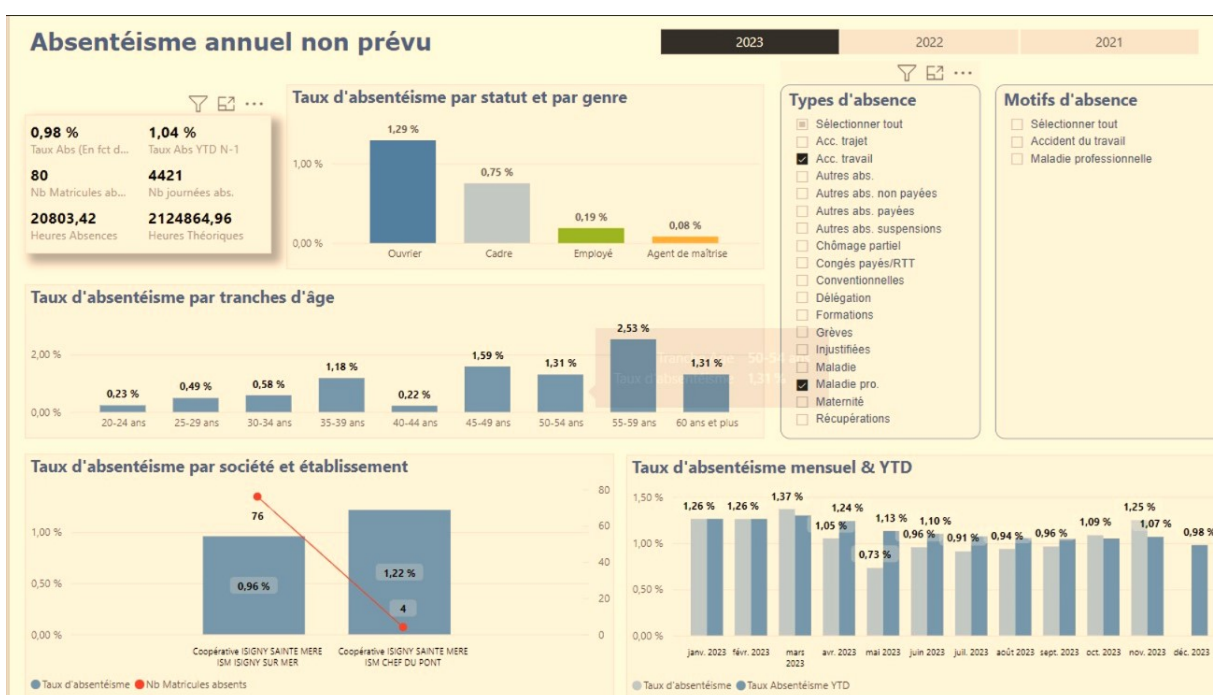
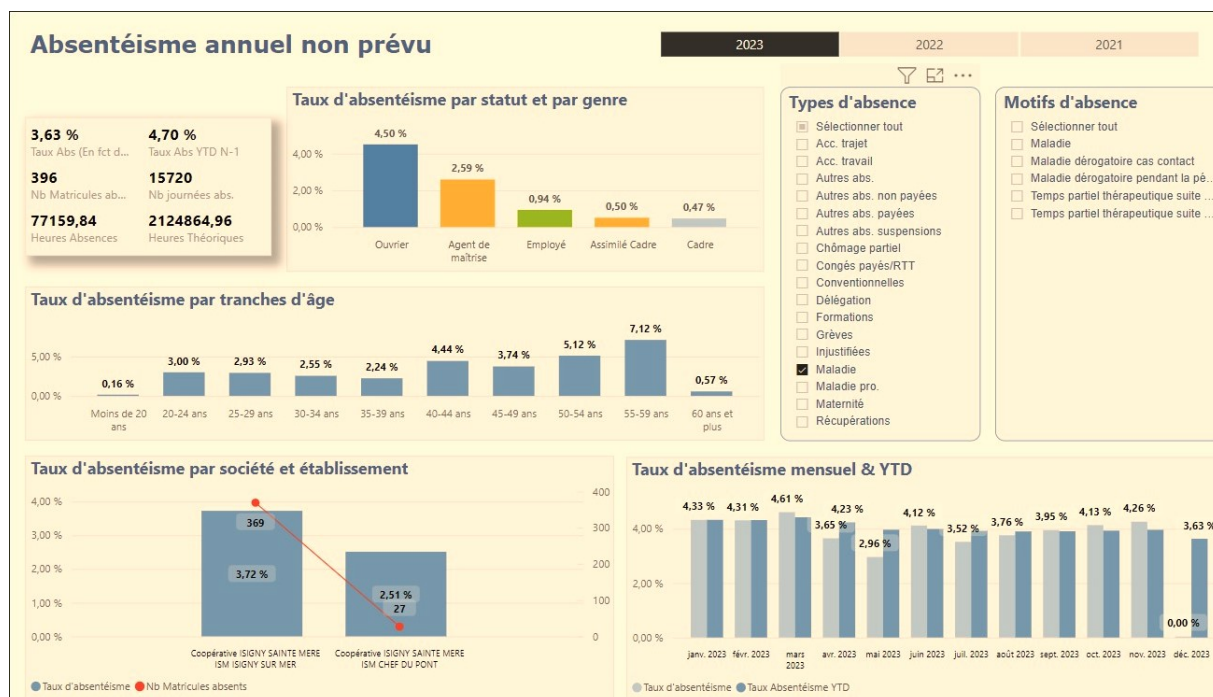
L'absentéisme pris en compte dans les indicateurs clés de performance de la coopérative est l'absentéisme pour maladie ainsi que l'absentéisme pour accidents de travail et les maladies professionnelles.

Du fait du décalage de paie d'un mois complet, les données prises en compte sont celles qui vont du mois de janvier de l'année N (variables de décembre N-1) jusqu'à décembre de l'année N (variables de novembre N).

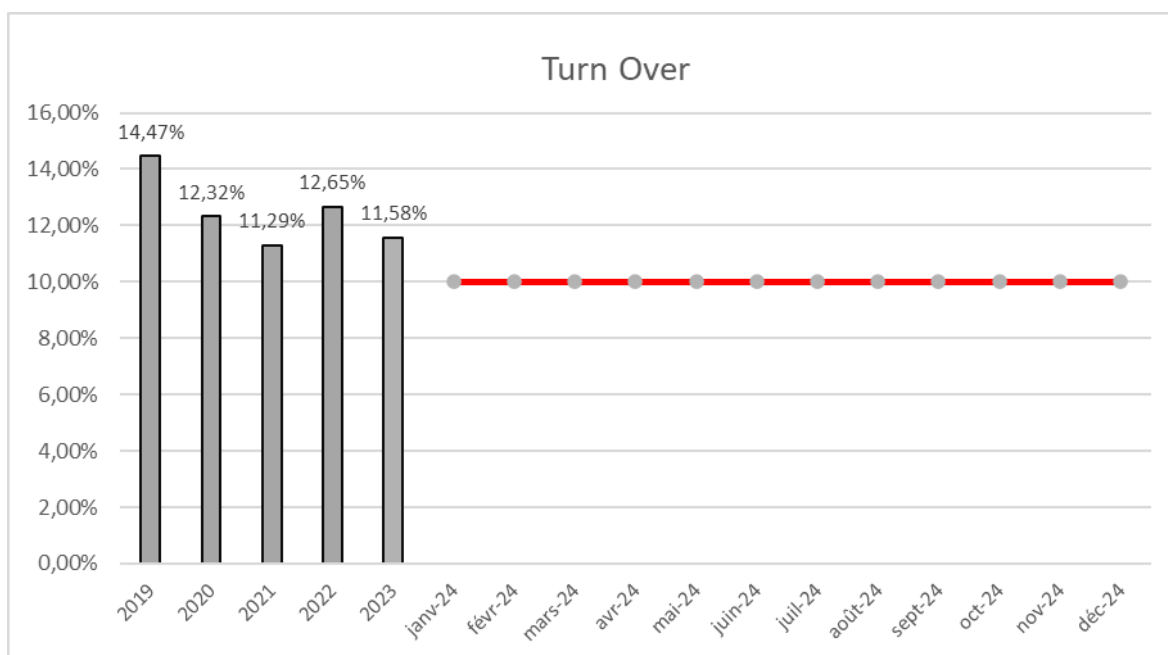
Le calcul est fait au 1er jour ouvré suivant la clôture de la paie de janvier de l'année N+1 incluant les variables de décembre.

Le calcul est Nbre d'heures d'absence par rapport au nombre d'heures qui auraient dû être réalisées.

Au titre de 2023 les données sont les suivantes : 3.63 % pour la maladie et 0.98 % pour les AT – MP. Cet indicateur est extrait de l'outil Smart RH qui consolide les données et non de la paie qui est en « temps réel ». Un filtre est fait pour exclure les mandataires sociaux.



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.



5. 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 2023, les négociations paritaires ont été nombreuses et ont abouti à la signature de nombreux accords :

SOCIETE	Isigny Sainte-Mère
Dialogue social	Accords collectifs signés
2019	2
Accord d' Intéressement 2019-2021 28-06-2019	1
NAO 2019 11-03-2019	1
2020	13
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
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
NAO 2020 17-03-2020	1
Percol 30-09-2020	1
Accord prime excpetionnelle de pouvoir d'achat 17-03-2020	1
Avenant prime exceptionnelle de pouvoir d'achat 07-05-2020	1
Compte Epargne temps 07-05-2020	1
2021	7
Accord Egalité Professionnelle et qualité de vie au travail 2021 -2023 03-05-2021	1
Avenant 6 participation 11-06-2021	1
Avenant n°2 intéressement 2019-2021 05-05-2021	1
NAO 2021 02-03-2021	1
PERO Cadres 05-10-2021	1
PERO ensemble du personnel 05-10-2021	1
Avenant prime exceptionnelle pouvoir d'achat 13-12-2021	1
2022	4
Avenant n°2 prévoyance 21-04-2022	1
NAO 2022 29-03-2022	1
Avenant n°2 à la NAO 2022 du 13-07-2022	1
NAO 2023 08-12-2023	1
2023	6
Accord sur la mise en place du CSE 30-03-2023	1
Accord sur le vote électronique 30-03-2023	1
Protocole d'accord préélectoral 2023 15-05-2023	1
NAO 2023 16-05-2023	1
Avenant n°1 au CET 11-12-2023	1
Avenant n°1 à l'accord sur les classifications 11-12-2023	1
Total général	32

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 2023 par la revue Capital, par suite d'une enquête auprès de 20 000 personnes et un classement des 500 meilleurs résultats, tous secteurs confondus. Cette récompense est évocatrice de la qualité des relations humaines et de leur perception par le grand public.

6. Santé et Sécurité

La Coopérative place la Sécurité et la Santé de son personnel au plus haut niveau de priorité. Les engagements de la Direction sont formalisés dans notre politique QHSSE remise à jour chaque année.

Nos priorités sont la prévention des accidents graves et des maladies professionnelles, ainsi que la baisse d'accidentologie par le renforcement de la Culture Sécurité des employés et intérimaires.

	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre d'accident de travail mortel (indicateur clef de performance)	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun
Nombre d'accident de trajet mortel	Aucun	Aucun	Aucun	1	Aucun

L'année 2023 a permis de baisser le taux de fréquence 1 « tout contrat » de -6% de 41,1 à 38,5. Ce résultat a été atteint essentiellement grâce à une baisse significative de l'accidentologie intérimaire, les deux actions phares réalisées sont la mise en place d'une routine hebdomadaire d'Observation en Milieu de Travail (OMT) avec notre agence d'intérim et la réalisation d'un challenge Sécurité sur le second trimestre.

L'objectif de TF1 Titulaire fixé pour 2024 est de 28.

TAUX DE FRÉQUENCE ET DE GRAVITÉ	2021			2022			2023		
	Salariés	Intérim	TOTAL	Salariés	Intérim	TOTAL	Salariés	Intérim	TOTAL
Taux de fréquence (indicateur clef de performance)	27, 9	43, 4	31	33, 3	71, 9	41, 1	34, 2	54, 5	38, 5
Taux de fréquence	45	103, 1	56, 6	42, 8	141	64, 5	48, 6	106, 4	59, 8
Taux de gravité (indicateur clef de performance)	1, 40	1, 22	-	2, 13	2, 11	-	0, 97	1, 34	1, 04

Note : nos indicateurs TF / TG présentés sont figés au 31/01/2024. Ils sont susceptibles d'évoluer dans le rapport de l'année prochaine, à cause des accidents avec arrêt se prolongeant sur une ou plusieurs années ou pour donner suite à des rechutes ou des non-prises en charge tardives de la MSA.

^[1] Dans la première ligne du tableau :

Nombre d'accidents avec arrêts de travail (hors accidents de trajet domicile-travail) par million d'heures travaillées

^[2] Dans la deuxième ligne du tableau Nombre d'accidents avec et sans arrêts de travail (hors accidents de trajet domicile-travail) par million d'heures travaillées

^[3] dans la troisième ligne du tableau : Nombre de jours d'arrêts de travail (hors accidents de trajet domicile-travail) par millier d'heures travaillées.

Cette année le service SSE a renforcé la culture sécurité en mettant en place des actions de formations aux risques, ainsi que des actions de communications à travers des flash accidents, l'organisation de deux Journées Prévention en Mai et Septembre 2023, ainsi qu'une participation d'une trentaine d'employées à la course de la Rochambelle à Caen.

Par ailleurs, 1800 Visites Comportementales de Sécurité (VCS) ont été réalisées au sein des ateliers de la Coopérative (+20% vs 2022). C'est un moment privilégié d'échange sur les comportements sûrs et les comportements dangereux pouvant amener à des accidents. Il s'agit d'un outil clé pour développer la culture Santé et sécurité au sein de l'entreprise.

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 et d'une analyse des causes lorsque l'évènement présente un haut potentiel de gravité. En 2023 : 217 situations dangereuses et 66 presque accidents ont été remontés par les employés vers le service SSE.

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 et via la CSSCT (commission de santé, sécurité et conditions de travail) qui est une des commissions du CSE.

Enfin concernant les risques d'accident mortel, la Coopérative a développé des programmes et investi pour réduire les risques pouvant amener des blessures graves comme sur le risque de chute en hauteur, collision engin-piéton, consignation des énergies et conformité machine.

7. Formation

La situation des personnels en formation de longue-durée au 31 décembre 2023 est la suivante :

Nombre de salariés en CPF (Compte Personnel de Formation) de Transition Professionnelle : 0
Nombre de salariés en contrat d'apprentissage : 28
Nombre de salariés en contrat de professionnalisation : 2

La Coopérative continue à miser sur l'alternance pour capitaliser sur les métiers sensibles (maintenance, process).
Le nombre d'alternants a augmenté de 36% en 1 an. Nous devrions passer la barre des 3% d'alternants (nb alternants moyen/effectif total moyen) au cours de l'année 2024.

Au niveau de la formation, le budget réalisé est de :

SALAIRE	TRANSPORT, HÉBERGEMENT ET RESTAURATION	PÉDAGOGIE INTERNE ET MONTANT PÉDAGOGIQUE	PÉDAGOGIE EXTERNE ET MONTANT PÉDAGOGIQUE	TOTAL
520 604, 70	41 500, 47	35 991, 96	374 425, 13	972 552, 26

Taux de réalisation en budget (tout compris dont salaires formateur et stagiaires) : 90,86%

NOMBRE D'HEURES DE FORMATION REALISEES 2023

Indicateurs	Clôture
Cumul nombre heures réalisées	17 950
Cumul nombre stagiaires réalisés	3 544
Taux de réalisation en heures	90%
Taux de réalisation en stagiaires	93%

En 2023, le nombre d'heures de formation, comparativement à 2022, a augmenté de plus de 12% pour atteindre presque 18 000 heures de formation. Ainsi, un salarié a suivi en moyenne au moins deux jours de formation en 2023. Les formations sécurité, hygiène et qualité, restent primordiales pour maintenir un niveau élevé de sécurité des hommes et de sécurité sanitaire puisque cela représente 61% du plan de formation en heures. A noter qu'un parcours de formation pour le personnel U4 a été dispensé pour un total de près de 200 heures de formation. Les formations management restent encore très présentes depuis le déploiement du programme en 2018 puisque c'est encore plus de 700 heures délivrées en 2023.

En 2023, l'effort plan de formation représentait 2,22% de la masse salariale brute (rémunérations soumises à cotisations) de la Coopérative et plus de 3,25% si l'on inclut la contribution obligatoire formation de 1%.

Par ailleurs, la Coopérative s'associe à de nombreux établissements scolaires et d'enseignement supérieurs afin de mettre en valeur la Coopérative et mener des actions de recrutement.

8. Égalité de traitement

En ce qui concerne l'égalité Hommes / Femmes, l'entreprise est couverte par un accord sur l'égalité des hommes et des femmes qui couvre la période allant de 2021 à 2023.

- ⇒ Il y a 12 hommes / 1 femme chez les cadres dirigeants et 13 hommes et 4 femmes au Conseil d'Administration.

9. Index égalité (Indicateur clef de performance)

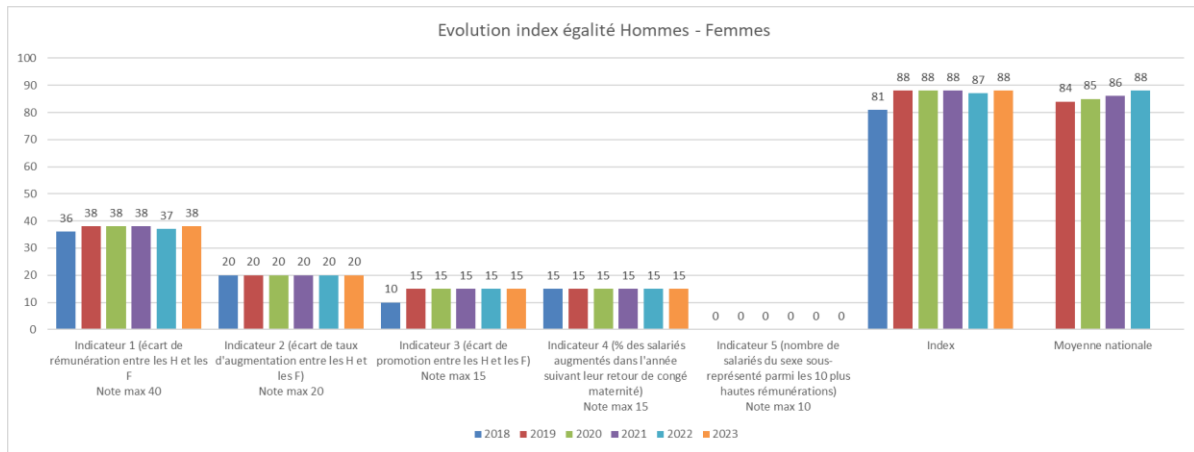
Chaque année au plus tard le 1er mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet, de manière visible et lisible, la note globale de l'Index de l'égalité femmes-hommes, ainsi que la note obtenue à chacun des indicateurs le composant. Ces informations devront 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 88/100 en 2023 et la Coopérative obtient un score en progression de 88 / 100 en 2023 par rapport à 86 en 2022 décliné par indicateurs ci-après :

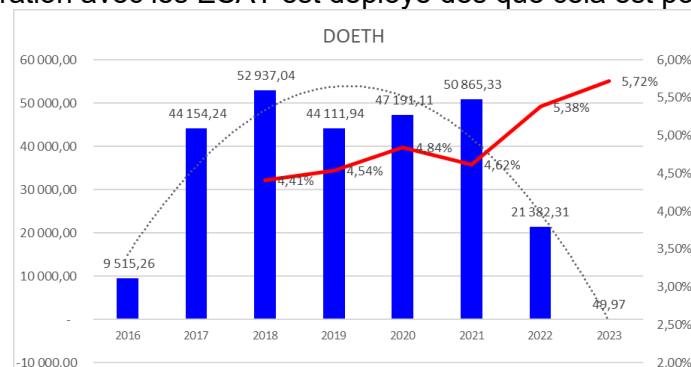
- ❖ Indicateur écart de rémunération : 38
- ❖ Indicateur écart de taux d'augmentation : 20
- ❖ Indicateur écart de taux de promotion : 15
- ❖ Indicateur retour de congés maternité : 15
- ❖ Indicateur hautes rémunérations : 0

10. Travailleurs handicapés (RQTH)

Malgré la hausse importante de l'effectif, il est à noter que la taxe versée annuellement à l'AGEFIPH est en baisse grâce à une politique volontariste de maintien dans l'emploi des personnes à restrictions mais également à un effort sur la communication sur la DOETH à l'occasion des réunions plénières avec l'ensemble du personnel.

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 incompatibles sur le plan physique pour autant l'entreprise est pro-active sur ces sujets : échanges toutes les deux semaines entre l'infirmière du travail et le DRH, échanges réguliers avec le médecin du travail pour trouver des solutions « gagnant/gagnant » et organiser des reconversions professionnelles ou des reconversions

Le recours à la collaboration avec les ESAT est déployé dès que cela est possible.



V. INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

1. Politique générale en matière environnementale

En ce qui concerne les suivis des sujets environnementaux, on notera qu'en 2022 la Coopérative a renouvelé ses certifications ISO 50001 et ISO 14001 pour les sites d'Isigny et de Chef-du-Pont et que la politique générale a été orientée sur les réductions de consommation d'eau avec un objectif réalisé à 11,1%.

Les Projets principaux débutés en 2023 ont été sur Chef du Pont le projet de remplacement de chaufferie vapeur et d'ajout d'une pompe à chaleur – avec alimentation du site en eau chaude et vapeur de manière optimisée Concernant le site principal d'Isigny-sur-Mer un projet majeur est le raccordement de la chaufferie biomasse au réseau vapeur usine général (décembre 2023).

Pour 2024 et 2025, la Coopérative a notamment pour objectif de démarrer l'installation de panneaux photovoltaïque sur le site de Chef-du-Pont et ceux prévus sur l'atelier de maintenance du site d'Isigny-sur-Mer et de mener une étude de récupération de la chaleur fatale et de créer un circuit de revalorisation sur l'atelier frais, d'optimiser le suivi des performances chaudières...

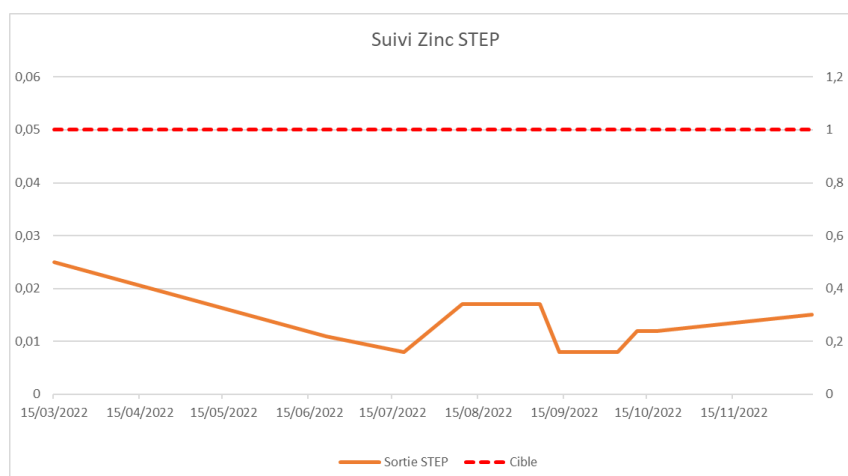
Pour mémoire, la politique environnementale d'Isigny Sainte-Mère vise, outre le respect des arrêtés préfectoraux, à :

- 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.

• Réduction de l'impact environnemental

Pour mémoire en 2022, la modification de qualité de chlorure ferrique a permis d'améliorer la concentration de Zinc dans le rejet en référence au produit ECOFERRIC 40% eau potable EN888. En effet ce chlorure ferrique contenant une concentration de Zinc moindre permet de diminuer la concentration en Zinc de nos rejets d'eau épurée de notre station d'épuration.



Fin 2021, la Coopérative a commencé à expédier ses graisses captées en entrée de station d'épuration ainsi qu'une partie de ces eaux blanches vers un traitement de méthanisation afin de pouvoir valoriser ces effluents en énergie.

2. Pollution

D'une manière générale, le relevé des non-conformités environnementales [1] de la Coopérative en 2023 fait majoritairement état d'incidents mineurs liés à des pertes de différents liquides à l'égout ou d'écoulements de liquides divers (eau, matières). Ils 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'INCIDENTS ENVIRONNEMENTAUX TRANSMIS À LA DREAL				
2019	2020	2021	2022	2023
0	0	1	0	2

Les 2 rapports d'incidents environnementaux transmis à la DREAL concernent des départs de feu maîtrisés :

- Flamme chalumeau lors de travaux d'étanchéité de toiture par une société extérieure
- Combustion d'un néon en galerie technique fromagerie

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 SAS Capipontaine. Le rachat de cette station, conjointement avec l'entreprise Mont Blanc, est effectif depuis fin 2022, en raison de la construction et mise en fonctionnement d'une nouvelle station communale à Sainte-Mère Eglise.

La finalisation de la construction de U4 et le démarrage des essais de production ont eu lieu en 2023. U3 est toujours en phase de finalisation de consolidation des structures.

Les rejets DCO (Demande Chimique en Oxygène) en entrée de station d'épuration sur le site d'Isigny-sur-Mer ont évolué à la hausse. L'impact a été de 8.9% pour U1 et 12.6% pour U2/U3/U4 représentant un total de 9.4% d'évolution de la charge totale de DCO.

U1 étant l'unité la plus impactante dans le total mesuré (87.7%)

DCO entrée station épuration ISIGNY											
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2019/2018	2020/2019	2021/2020	2022/2021	2023/2022
	DCO en kg	DCO en kg	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	1 938 753	2 112 856	-7,49%	-4,00%	-1,07%	11,09%	8,98%
U2/U3/U4	356 215	328 932	283 620	314 897	261 540	294 498	-7,66%	-13,78%	11,03%	-16,94%	12,60%
Total	2 342 563	2 166 423	2 047 668	2 060 031	2 200 292	2 407 354	-7,52%	-5,48%	0,60%	6,81%	9,41%

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. 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.

[1] 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.

3. Démarrage nouvelle usine de poudres infantiles

La construction a démarré en mars 2019 mais malheureusement des désordres ont été constatés ce qui a engendré d'importants retards. Des travaux de confortement réalisés courant 2022 et 2023 ont permis l'ouverture de la zone conditionnement en fin d'année 2022. Les travaux se sont poursuivis en 2023 pour la zone de séchage.

A terme, cette nouvelle unité permettra de produire environ 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.

4. Économie circulaire et utilisation durable des ressources

4.1. Prévention et gestion des déchets

- Les **coproduits issus de la fabrication** sont valorisés au mieux :
 - Lactosérums fromagers et babeurre sont concentrés sur place.
 - Les fromages non-commercialisables sont vendus pour fabrication de fromage de fonte.
 - Les fromages impropres à la consommation sont valorisés en méthanisation.
- **Les déchets** sont suivis et pesés dans le cadre des indicateurs de suivi de la norme ISO 14001.

Les déchets dangereux [1] (issus du laboratoire, de la chaudière biomasse, etc...) sont répertoriés et traités par des filières spécifiques. Les tonnages de déchets dangereux sont de 413 tonnes en 2023.

Les déchets non dangereux d'Isigny, hors boues de stations d'épuration, représentent 4 527 tonnes. Les boues de la station d'épuration de la coopérative à Isigny-sur-Mer représentaient 900m³ en 2023.

Fin 2022, il a été procédé à l'achat de la station d'épuration de Chef du Pont via la société SAS CAPITONTAINE, détenue à 50 % avec la société MONT BLANC. La charge polluante du site de Chef-du-Pont continuera d'être traitée dans cette station exploitée par la SAUR.

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 environ 10 % des déchets organiques laitiers (graisses de station, eaux blanches, Sérum...) en méthanisation soit environ 2 400 tonnes. Le poids total mis en méthanisation en 2023 est de 2 900 tonnes. Ce partenariat permet de limiter l'envoi à la station d'épuration des eaux blanches (lavage) et les graisses issues de la production évitant l'envoi de DCO en entrée de station ce qui limite la consommation énergétique de cette dernière.

4.2. Utilisation durable des ressources

Concernant le site d'Isigny-Sur Mer :

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 équivalent² de lait collecté, et les KWh / litre équivalent de lait collecté, les chiffres des dernières années sont les suivants :

^[1] Solvants, encres, verres, bidons plastiques de produits chimiques, déchets liquides.

² Défini en fonction d'une quantité de matière sèche de référence.

		2019	2020	2021	2022	2023
Eau (indicateur clef de performance)	(litres par litre équivalent lait)	2.24	1.94	1.86	2.27	2.20
Energie (indicateur clef de performance)	(kwh par litre équivalent lait)	0.830	0.792	0.742	0.784	0.829

La stagnation du ratio spécifique de consommation d'eau s'explique grâce à plusieurs points :

- La consommation d'eau prélevée et utilisée sur le site a fortement diminué, la diminution en 2023 par rapport à 2022 s'élève à -11.1%.
- En parallèle, la quantité équivalente de lait traitée dans l'usine a fortement diminuée par rapport à 2022 ainsi que les essais de production sur nos nouvelles unités U3/U4 expliquent la compensation retrouvée sur le ratio global.

La poursuite des actions de réduction d'eau est prévue sur 2024 – souhaitant atteindre une réduction totale de -20% de consommation d'eau par rapport à 2022.

Le ratio spécifique de consommation d'énergie a en revanche fortement augmenté sur 2023 par rapport aux précédentes années :

- La consommation d'énergie a augmenté sur le site – associés majoritairement aux essais réalisés sur U3/U4 ainsi qu'au fonctionnement plus importants des utilités sans productions supplémentaires.

Concernant le site de Chef-du-Pont :

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 équivalent² de lait collecté, et les KWh / litre équivalent de lait collecté, les chiffres des dernières années sont les suivants :

		2019	2020	2021	2022	2023
Eau (indicateur clef de performance)	(LITRES PAR LITRE ÉQUIVALENT LAIT)	2.32	2.51	2.10	2.27	2.26
Energie (indicateur clef de performance)	(KWH PAR LITRE ÉQUIVALENT LAIT)	0.500	0.531	0.466	0.342	0.472

Les deux ratios ont globalement évolué de manière positive sur les dernières années montrant une amélioration de performance sur l'eau et l'énergie sur le site – grâce aux plans d'actions réalisés sur le site.

Plusieurs projets sont en cours qui permettront de poursuivre cette amélioration :

- Remplacement de la chaufferie Vapeur
- Remplacement des compresseurs d'air comprimé
- Poursuite des actions eau/énergie de réduction de consommations (garnitures de pompes, gestion des arrêts...)

5. Changement Climatique

Les émissions de CO² (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 CO²)

Année	2019	2020	2021	2022	2023
Emissions (tonnes de CO ₂)	27 954	19 062	23 704	25 632	24 661

La baisse des émissions sur l'année 2023 est peu significative et en lien avec notre production de vapeur issue de la biomasse.

A la suite de la demande de notre client H&H, nous avons réalisé la mesure de notre empreinte carbone de l'année 2022 selon le GHG Protocol.

C'est une méthode de calcul et déclaration d'émissions de gaz à effet de serre (GES). C'est l'outil le plus utilisé à l'échelle internationale ce qui nous va servir pour le renouvellement de notre certification B CORP.

L'empreinte carbone de la Coopérative en 2022 :

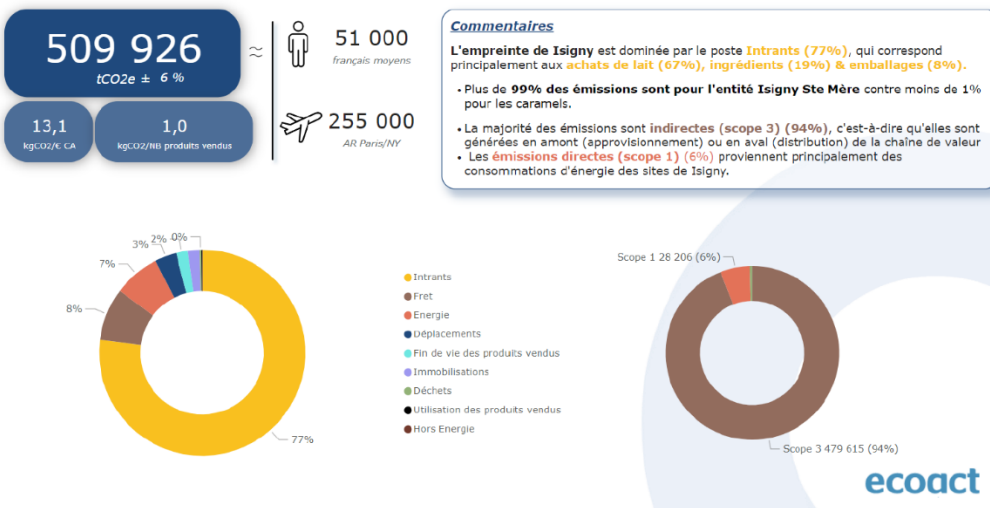
			Emissions de GES									Emissions supprimées de GES	Emissions évitées de GES
Catégories d'émissions	Numéros	Postes d'émissions	CO2 (t CO2e)	CH4 (t CO2e)	N2O (t CO2e)	Gaz fluorés (t CO2e)	Autres gaz (t CO2e)	Total (t CO2e)	CO2 b de combustion (t CO2e)	Autre CO2 b (t CO2e)	Incertitude (t CO2e)	CO2 b (t CO2e)	Total (t CO2e)
Scope 1	1	Emissions directes des sources fixes de combustion	26 939	0	0	0	0	26 940	43 333	0	1 274	43 333	Non applicable
	2	Emissions directes des sources mobiles de combustion	1 127	0	9	0	0	1 136	71	0	124	71	
	3	Emissions directes des procédés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	4	Emissions directes fugitives	0	0	0	59	71	130	0	0	24	0	
	5	Emissions directes issues de l'UTCF											
		Total Scope 1	28 066	1	10	59	71	28 206	43 404	0	1 281	43 404	
Scope 2	6	Emissions indirectes liées à la consommation d'électricité	2 105	0	0	0	0	2 105	0	0	201	0	0
	7	Emissions indirectes liées à la consommation d'énergie de	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Total Scope 2	2 105	0	0	0	0	2 105	0	0	201	0	0
Scope 3	8	Emissions liées à l'énergie non incluses dans les postes 1	8 213	4	15	0	0	8 232	-43 404	0	509	-43 404	0
	9	Achats de produits	392 762	0	0	0	0	392 762	0	0	143 181	0	0
	10	Biens immobilisés	9 139	0	0	0	0	9 139	0	0	6 612	0	0
	11	Déchets générés	1 289	0	234	0	0	1 523	0	0	537	0	0
	12	Transport de marchandise amont et distribution	33 449	62	112	0	6 530	40 152	0	0	7 185	0	0
	13	Déplacements professionnels	91	1	1	0	72	164	0	0	44	0	0
	14	Actifs en leasing amont	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	15	Investissements	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	16	Transport des visiteurs et des clients	13 781	0	0	0	13	13 795	0	0	3 897	0	0
	17	Transport de marchandise aval et distribution	628	1	1	0	80	710	0	0	244	0	0
	18	Utilisation des produits vendus	631	0	0	0	0	631	0	0	69	0	0
	19	Fin de vie des produits vendus	9 361	0	0	0	0	9 361	0	0	480	0	0
	20	Franchise aval	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	21	Leasing aval	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	22	Déplacements domicile travail	3 147	0	0	0	0	3 147	0	0	861	0	0
	23	Autres émissions indirectes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Total Scope 3	472 489	68	363	0	6 695	479 615	-43 404	0	143 572	-43 404	0
Total			502 660	69	373	59	6 766	509 926	0	0	143 578	0	

Le GHG Protocol donne des règles de mesure plus précises que le bilan carbone sur les émissions indirectes (scope 3) et permet d'exclure certaines activités.

En 2023, la Coopérative a déterminé son empreinte Carbone en référence à l'année 2022 selon le protocole GHG ;

Le résultat global mesure cette empreinte à 509 926 tonnes de CO²

Résultats globaux



6. Protection de la biodiversité

➤ Aides à la plantation et à la reconstitution des haies bocagères

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 race normande. Son maintien est un garant pour la biodiversité et la réimplantation de jeunes haies participera à la séquestration des émissions carbonees générées par l'élevage bovin.

Un dispositif additionnel de 3€ supplémentaire du mètre linéaire de haies via un partenariat avec le Groupe H&H signé fin 2022 et reconduit en 2023 est venu compléter ce mécanisme d'aides financières privées ainsi que les aides publiques déjà existantes sur le territoire.

Par ailleurs, 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, depuis 2018, la Coopérative a validé un paiement spécifique du lait destiné à la production de Beurre et Crème d'Isigny AOP. Ce paiement fait suite au 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 normande (race bovine locale), impose la pâture des vaches plus de la moitié de l'année, et limite l'usage de 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.

Notre bassin présente en effet très peu d'herbe cultivée mais plutôt des prairies naturelles entretenues, fauchées régulièrement et qui traversent de longues périodes sans être retournées. La gestion de certaines prairies de zones humides destinées à la fauche doivent répondre à un cahier des charges et respecter des dates de fauches ne perturbant pas la reproduction de la faune sauvage au printemps. Dans le cahier des charges AOP, plus de 50 % de la surface doit rester en prairie.

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. Cette initiative a contribué à la relocalisation des achats de tourteaux azotés dans les exploitations. Les producteurs ont préféré intégrer plus de tourteaux de colza français et souvent normand au détriment du soja importé. Cette dynamique est favorable à l'amélioration de l'empreinte carbone des exploitations « Isigny Sainte-Mère » privilégiant les circuits courts. Autre conséquence vertueuse, la quantité moindre de soja consommée fait écho à une politique environnementale ambitieuse visant à lutter contre la déforestation des forêts amazoniennes à des fins de mise en culture.

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. Sur la période 2020 à 2023 environ 150 bilans Cap2er dont 70 de niveau 2 (environ 50 fermes laitières et 20 "bon diag" 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. Les plans d'actions proposés dans les CAP2ER sont réalistes mais ambitieux. L'objectif est d'obtenir fin 2024 un taux de couverture des diagnostic Cap2ER de 80 % des exploitations.

VI. INFORMATIONS SOCIETALES

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 Normandie (environ 2.660 habitants pour Isigny-sur-Mer et 673 habitants pour Chef du Pont), elle fait vivre non seulement ses 590 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 ancré dans un terroir. La demande de renouvellement de ce label a été déposée en décembre 2019 et obtenue en 2022 pour 5 ans, soit jusqu'au 22 juin 2027.

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 »³ : 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.

- **Actions visant à promouvoir la pratique d'activités physiques et sportives**

La Coopérative Isigny Sainte-Mère a mis en place depuis 2019 une journée sportive interservices qui a lieu annuellement afin de promouvoir le sport à travers des animations : tournoi de foot pour adultes et enfants, randonnée familiale, tournoi de pétanque, course à pied, jeux d'extérieurs...

Par ailleurs, la Coopérative a sponsorisé les équipes qui ont participé à la course La Rochambelle organisée à Caen au profit de la lutte contre le cancer.

- **Actions visant à promouvoir le co-voiturage**

Fin 2022, la Coopérative a souhaité promouvoir auprès de ses collaborateurs l'utilisation du covoiturage pour leurs trajets domicile-travail et a donc conclu un contrat de partenariat avec BlaBlacar Daily afin de bénéficier d'outils et de supports pour communiquer et promouvoir l'utilisation du covoiturage domicile-travail auprès des membres de son personnel.

- **Actions visant à promouvoir le lien Nation-armée et à soutenir l'engagement dans les réserves**

La Coopérative compte 2 réservistes armées et un réserviste gendarmerie ainsi que des sapeur-pompiers, qui bénéficient de possibilités d'aménagement de temps de travail.

2. Ethique des Affaires

Depuis 2016, l'émergence de nouvelles lois et réglementations :

- ❖ La loi n° 2016-1991 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (dite « loi Sapin II ») ;

³ Le magasin et l'atelier de production de caramels racheté en 2019 sont exclus du périmètre du Reporting.

- ❖ Le règlement 2016/679 du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (« RGPD ») ;

a amené Isigny Sainte-Mère à engager une revue et un renforcement global de ses dispositifs de conformité pour les rendre plus clairs et performants et à entamer de nouvelles réflexions pour aller plus loin.

Ainsi, les trois derniers exercices sont marqués en matière d'éthique et de conduite des affaires avec la mise en œuvre de plusieurs programmes, détaillés ci-dessous.

- **Le plan de lutte contre la corruption**

Isigny Sainte-Mère rejette toute forme de corruption. En application de la loi n° 2016-1691 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite « Sapin 2 », la Direction a mis en place un plan d'actions anti-corruption. Une première cartographie des risques a été établie en fin d'année 2021 avec l'appui juridique et méthodologique du Cabinet DELOITTE.

Sur la base de cette cartographie, qui sera revue annuellement à partir de 2023, Isigny Sainte-Mère a mis en place un certain nombre d'outils de détection et de prévention des faits de corruption ou de trafic d'influence, à savoir notamment :

- L'adoption d'un code de bonne conduite faisant l'objet d'un régime disciplinaire,
- La mise en place d'une formation au personnel le plus exposé déployée en 2023,
- La mise en place d'un dispositif d'alerte comprenant la création d'une adresse mail destinée à recevoir les alertes légales et éthiques (ethique@isysme.com), la mise en place d'un référent chargé de répertorier et traiter les signalements.

En particulier, dans les relations qu'elle entretient avec ses salariés et avec les tiers, la Coopérative Isigny Sainte-Mère entend toujours agir avec rigueur et transparence, dans le respect des conventions internationales, et des lois et règlements nationaux, et en prenant en compte les contextes culturels locaux. Un Code Ethique et de Conduite des Affaires a été rédigé et est consultable sur le site internet www.isigny-ste-mere.com, dans la rubrique mentions légales, « Code éthique des Affaires ».

Ce Code Ethique a été mis à jour en septembre 2022 par suite de la création de l'adresse email « ethique@isysme.com » et à la mise à jour de la procédure d'alerte conformément à l'article L.1321-2 du Code du travail.

En début d'année 2024, un questionnaire a été envoyé aux salariés les plus exposés afin de mesurer leur connaissance en matière de lutte contre la corruption suite à la formation effectuée en 2023.

Une note de rappel a été communiquée à l'ensemble du personnel afin d'informer à nouveau sur le mécanisme de protection de lanceur d'alerte mis en place au sein de l'entreprise et une procédure complète va être mise en œuvre en 2024.

- **La protection des données personnelles**

Isigny Sainte-Mère est attachée à assurer un traitement et une conservation sécurisés des données personnelles concernant les personnes physiques. À cet égard et conformément au Règlement n°2016/679 du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données («RGPD») entré en vigueur le 25 mai 2018, la Direction a fait appel à DPO consulting pour la mise en place de formation e-learning de sensibilisation à la nouvelle réglementation issue du RGPD (définitions, concepts, enjeux et conséquences) et un plan d'actions a été mis en place depuis l'année 2021 et qui continue d'être déployé depuis:

- Poursuite des formations e-learning pour les salariés amenés à traiter des données personnelles,

- Cartographie des traitements de données personnelles et mise au point d'un registre des traitements, avec l'appui du Prestataire DPO Consulting,
- Mise en conformité des sites internet (avec un audit de vérification en cours début 2024)
- Déploiement de la politique générale de protection des données à caractère personnel en 2023 et mise en place d'une charte informatique mise à jour et de procédures.
- **La Politique Achats**

Un groupe de travail dédié (comprenant des représentants des fonctions de direction, achats et supports) a travaillé au cours des exercices 2021- 2022 sur l'adaptation des procédures d'évaluation et de contrôle des fournisseurs et partenaires commerciaux.

Ces travaux ont abouti à la rédaction d'une Politique des Achats, déployée auprès des fournisseurs dans le courant de l'année 2022 et qui a continué d'être déployée en 2023.

Les travaux du groupe de travail ont mené la réflexion vers une modification de la procédure d'homologation des fournisseurs pour intégrer notamment les aspects relatifs à l'anticorruption et à la RSE lors de l'analyse de la criticité des fournisseurs et instaurer des plans de progrès pour les partenaires les plus à risques.

- **Lutte contre les discriminations**

La Coopérative s'est dotée d'un plan de prévention et de lutte contre les discriminations qui comprend notamment un plan de formation.

3. Relations avec les parties prenantes

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.

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. En 2023, la Coopérative a pris part à l'initiative de l'EM Normandie « Challenge de développement durable » qui avait pour but de faire participer une équipe étudiante à notre démarche RSE et notamment d'identifier et mieux intégrer les Objectifs de Développement Durable de l'ONU dans notre entreprise. L'équipe étudiante représentant la Coopérative a été récompensée par le prix Coup de Cœur du jury.

4. 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...

5. 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 RSPO⁴, mais leur surcoût et surtout leur disponibilité rendent problématiques son acceptation et sa généralisation dans les formules concernées.

D'une manière générale, concernant les poudres de lait infantile :

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.

6. Lutte contre la précarité alimentaire et démarches sociétales

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.

En mars 2023 nous avons envoyé 35 cartons de BABYBOOM 1 400g (168 Kg) expédiés au BENIN via le COMITE TIERS MONDE dont 12 cartons en dons.

En septembre 2023, nous avons envoyé 35 cartons de BABYBOOM 1 400 g (168 Kg) expédiés au BENIN par le COMITE TIERS MONDE dont 12 cartons en dons.

En novembre 2023 : nous avons envoyé 144 cartons de BABYBOOM 1 400 g (691.2 Kg) expédiés au TOGO par SOS BOITES DE LAIT.

⁴ Roundtable on Sustainable Palm Oil (Table Ronde de l'huile de palme durable)

Un partenariat a été signé avec les restos du Cœur (antenne des Restos du Cœur située à AD14 28 rue Gaston LAMY 14120 Mondeville) en 2023 et l'entreprise continuera à soutenir cette association en 2024, en livrant le premier lundi de chaque mois 250 fromages par mois et avec des livraisons ponctuelles en beurre doux 250g.

Un partenariat a également été mis en place avec l'association à but non lucratif BAYON SCHOOL, école de boulangerie et pâtisserie au Cambodge créée par et pour les femmes. Chaque année, vingt jeunes femmes issues de milieux défavorisés sont formées gratuitement dans cette école de formation professionnelle. Depuis sa création en 2014, plus d'une centaine de femmes ont trouvé un travail à l'issue de leur formation. Cette association a pour but de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes femmes cambodgiennes, et d'essayer de réduire la précarité des familles vivant dans les régions avoisinant les temples d'Angkor. La Coopérative a fait un don de 5 000 euros à cette association.

L'entreprise participe également à une démarche de résilience énergétique de la filière lait organisée en partenariat par la Communauté de Commune Côte Ouest Centre Manche et ADEME en présence de producteurs de lait, et de Coopératives ou industriels de la région, avec 4 ateliers mis en place en 2023 et début 2024 en vue notamment d'identifier les vulnérabilités de la filière et celles qui peuvent être traitées avec des qualités de résilience. Des pistes de solutions collectives ont pu être identifiées par les « laiteries » et les « exploitants agricoles » lors des ateliers du 16 janvier : Ces actions sont regroupées en 4 thématiques :

- Sobriété énergétique
- Efficacité énergétique
- Production ENR
- Mise en réseau / communication / valorisation

L'entreprise a également été partenaire du forum « Normandie pour la Paix », en septembre 2023 et a participé au forum « Notre Littoral Pour Demain dans le BESSIN » en décembre 2023 avec présentation d'une modélisation qui projette à horizon 2030, 2050 et 2100 la situation environnementale du centre bourg d'Isigny-sur-mer et de la Coopérative face à l'augmentation du niveau marin avec des actions envisagées :

-connaissance/prospective : engager un travail prospectif interdépartemental sur l'avenir de la filière AOP Isigny en y associant tous les acteurs concernés à l'échelle de la Baie des Veys ;
-connaissance/travaux : sur la base des études de dangers des ouvrages actuels et de cette stratégie : définir et mettre en œuvre un programme de maîtrise d'œuvre intégrant la recherche d'une solution optimum de protection du centre bourg d'Isigny-sur-Mer et de la Coopérative (modélisation fine du fonctionnement hydraulique de la baie des Veys et des marais à l'interface terre-mer).

7. 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'Elevage⁵ et la Charte Agriconfiance®⁶ (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 Bureau Veritas est effectué tous les ans sur un échantillon d'exploitations pris au hasard.

⁵ <http://www.charte-elevage.fr/>

⁶ <https://www.agriconfiance.coop/>

Enfin, les sujets concernant le bien-être animal sont régulièrement abordés en réunion du Conseil d'Administration. Désormais, un diagnostic Boviwell est réalisé chez les producteurs (30 % en 2022). Il permet d'évaluer le bien-être animal grâce à des données tangibles et des index chiffrés concernant la propreté des animaux, les boiteries et blessures éventuelles, l'état corporel, le caractère paisible de l'animal, l'aire de vie des animaux lorsqu'ils sont logés l'hiver etc., 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.

8. 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.

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 pour l'alimentation durable des animaux, 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 des volumes 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 2023.

VII. SOURCE DES DONNEES

1. Données sociales

Thème	Indicateur	Définition	Périodicité	Périmètre	Mode de calcul/origine de la donnée
INFORMATION SOCIALE	Effectif total	Tout salarié de l'entreprise sous contrat de travail (CDI, 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	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 et par genre au 31/12	Annuel	Tous les sites	E Bilan social Teams de CEGEDIM
INFORMATION SOCIALE	Embauches	Embauche par type de contrats	Annuel	Tous les sites	E Bilan social Teams de CEGEDIM
INFORMATION SOCIALE	Départs	Départ par type de contrats	Annuel	Tous les sites	E Bilan social Teams de CEGEDIM
INFORMATION SOCIALE	Départs	Départs par types 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	Epargne salariale	Historique de l'épargne salariale	Annuel	Tous les sites	E Bilan social Teams de CEGEDIM
INFORMATION SOCIALE	Epargne salariale	Epargne salariale moyenne par CSP	Annuel	Tous les sites	Accord d'intéressement et de participation
INFORMATION SOCIALE	Absentéisme	Absentéisme maladies, AT/MP, /Maternité paternité/ longue durée, Autres, Nombre d'heures d'absence/nbr d'heures théorique/	Annuel	Tous les sites	E Bilan social 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 : $Tf = (\text{nombre total d'accidents du travail} \times 1\,000\,000) / \text{nombre d'heures travaillées}$ Taux de gravité : $(\text{nbr des journées perdues par incapacité temporaire} / \text{heures travaillées}) \times 1\,000$	Annuel		Fichier Excel HSE
INFORMATION SOCIALE	Formation	Nombre d'heures de formation outil de OCAPAT intitulé « Espace »	Annuel		Fichier Excel HSE
INFORMATION SOCIALE	Egalité de traitement	Nombre de femmes par CSP	Annuel	Tous les sites	Fichier Excel HSE
INFORMATION SOCIALE	Egalité de traitement	Index Egalité Homme Femmes	Annuel	Tous les sites	Extraction Excel depuis le logiciel de paie puis intégration dans le logiciel du gouvernement
INFORMATION SOCIALE	Travailleur handicapé	DOETH annuel	Annuel	Tous les sites	Extraction Excel depuis le logiciel de paie puis intégration dans le logiciel du gouvernement

2. Données environnementales

Intitulé indicateur	Définition	Période	Périmètre	Mode de calcul	Unité	Contrôles réalisés
Consommation d'énergie	Suivi de la consommation des énergies (gaz naturel, électricité, biomasse...) rapporté au volume global de lait réceptionné	Mensuel	Tous les 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/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 0,7kWh/L lait imposé dans notre AP d'autorisation d'exploiter
Optimisation de la production de vapeur via la biomasse	Calcul de l'écart	Mensuel	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
Emission de CO2	Calcul de l'écart entre le différentiel de production vapeur biomasse qui aurait dû être produit si l'installation avait fonctionné prioritairement aux chaudières gaz et une cible en interne	Mensuel	Site d'Isigny	Conversion des consommations d'énergie exprimées en G joules avec les facteurs d'émissions OMINEA (Kg/Gj)	gCO2/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 interne de 20g CO2/ L lait validée en revue de Direction
Non-conformité environnementales et énergies	Nombres de fiches de non-conformité déclarées et suivies par le service qualité	Mensuel	Tous les sites	Total des non-conformités du mois	Nombre	Analyse de l'évolution du nombre par rapport au passé
Consommation d'eau	Volume d'eau entrant consommé rapporté au volume global de lait réceptionné	Mensuel	Tous les 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 des eaux usées à traiter	Quantité des eaux usées entrant sur la station d'épuration rapportée au volume global de lait réceptionné	Mensuel	Tous les sites	Relevé des compteurs d'eau usées	L'eau usée / 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 2,8 Leau 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	Mensuel	Tous les sites	Moyennes mensuelles des résultats d'analyses	g/DCO/ L lait réceptionné	Analyse de la charge polluante d'eau usée par rapport au mois passé au prorata de l'activité et comparaison à la cible interne de 5g DCO/ L Lait validée en revue de Direction
Déchets et leur valorisation	Quantité de déchets assimilables aux ordures ménagères produits rapporté au volume global de lait réceptionné + taux de valorisation	Mensuel	Tous les sites	Bilan des factures des prestations Calcul du ratio Déchets ultimes/ Déchets valorisés	Kg déchets/ 1 000 L Lait réceptionné Pourcentage de valorisation	Analyse de l'évolution de la quantité de déchets par rapport au mois passé eu prorata de l'activité et comparaison à la cible interne de 1,3 Kg/ 1 000 L lait validé en Revue de Direction

3. Données Qualité

a) Produits frais

Intitulé indicateur	Définition	Période	Périmètre	Mode de calcul	Unité
Pourcentage d'audits internes clôturés	100% des audits processus réalisés. Seul 1 audit OAP Camembert de Normandie non réalisé. Maintien de la nette amélioration observée en 2022. Une équipe d'auditeurs formés et pertinents. 2 formations d'auditeurs internes réalisées par Actalia. Meilleur suivi des actions issues des audits internes dans la GED. Point d'amélioration sur le suivi des actions audits internes.	Annuel	Tous les sites pour le frais	Pourcentage	Analyse du nombre d'audits réalisés.
Le nombre de retrait/rappel	Le retrait est le fait de retirer des lieux d'entreposage ou des rayons des produits non dangereux pour la santé et non encore vendus. Il y a rappel lorsqu'on demande aux consommateurs de ne pas consommer et le cas échéant de rapporter des produits qu'ils ont achetés.	Annuel	Tous les sites pour le frais	Nombre	Nombre de retrait/rappel
E-learning	Apprentissage bonnes pratiques, hygiène	Annuel	Tous les sites pour le frais	Pourcentage	Personnes formées

b) Poudre de lait infantile

Intitulé indicateur	Définition	Période	Périmètre	Mode de calcul	Unité
Réclamation par million d'unité de vente	Expression de l'insatisfaction d'un client à l'égard de la marque, du service ou du produit qu'elle vend	Annuel	Tous les sites pour la poudre	Nombre	/ million d'UVC vendu
Retrait/rappel	Le retrait est le fait de retirer des lieux d'entreposage ou des rayons des produits non dangereux pour la santé et non encore vendus. Il y a rappel lorsqu'on demande aux consommateurs de ne pas consommer et le cas échéant de rapporter des produits qu'ils ont achetés.	Annuel	Tous les sites pour la poudre	Nombre	Nombre de retrait/rappel
E-learning	Apprentissage bonnes pratiques, hygiène	Annuel	Tous les sites pour la poudre	Pourcentage	Personnes formées

4. Données Informatiques

Intitulé indicateur	Définition	Période	Périmètre	Mode de calcul	Unité
Part de budget informatique alloué à la sécurité informatique	Part de l'allocation totale des dépenses informatiques sur 12 mois réservé à la cybersécurité.	Annuel	Tous les sites	Pourcentage	€
Exercice de phishing	Technique utilisée par des fraudeurs pour obtenir des renseignements personnels dans le but de perpétrer une usurpation d'identité.	Annuelle	Isigny et Chef-du-Pont	Nombre	Nombre d'exercice
Formations	Processus d'acquisition de connaissances et de compétences requises dans des métiers spécifiques.	Annuel	Isigny et Chef-du-Pont	Nombre de personnes formées	Nombre de personnes formées