

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 Boutois – CS 10099 – 14230 ISIGNY SUR MER

Déclaration de performance extra-financière 2022

Annexe

**Au rapport de gestion du Conseil d'Administration à l'assemblée
plénière ordinaire du 2 juin 2023**



Table des matières

1.	MODELE D'AFFAIRES ET RISQUES EN MATIERE RSE	2
1.1.	UN MODELE D'AFFAIRES POSITIF	2
2.	NOTE METHODOLOGIQUE	4
2.1.	PERIODE DE REPORTING ET PERIMETRE DES DONNEES PUBLIEES	4
2.2.	PROCESSUS DE COLLECTE DES DONNEES	4
2.3.	STRUCTURATION DE LA DEMARCHE RSE AUTOURS DE 4 PILIERS	5
3.	CARTOGRAPHIE ET ANALYSE DES RISQUES	5
4.	INFORMATION SOCIALES	7
5.	INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES	20
5.3	DEMARRAGE NOUVELLE USINE DE POUDRES INFANTILES	23
5.4	ÉCONOMIE CIRCULAIRE	23
5.4.2	UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES	24
5.4.3	CHANGEMENT CLIMATIQUE	25
5.4.4	PROTECTION DE LA BIODIVERSITE	27
6.	INFORMATIONS SOCIETALES	29
6.1	IMPACT TERRITORIAL, ECONOMIQUE ET SOCIAL DE L'ACTIVITE	29
6.2.	ETHIQUE DES AFFAIRES	30
6.3	RELATIONS AVEC LES PARTIES PRENANTES	31
6.4	ASSOCIES COOPERATEURS ET MONDE AGRICOLE	32
6.5	SOUS-TRAITANCE ET FOURNISSEURS	32
6.6	LUTTE CONTRE LA PRECARITE ALIMENTAIRE	33
6.7	RESPECT DU BIEN-ETRE ANIMAL	33
6.8	ALIMENTATION RESPONSABLE, EQUITABLE ET DURABLE	34
7.	SOURCE DES DONNEES	35
A.	DONNEES SOCIALES	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
B.	DONNEES ENVIRONNEMENTALES	36

1. MODELE D'AFFAIRES ET RISQUES EN MATIERE RSE

1.1. Un Modèle d'affaires positif

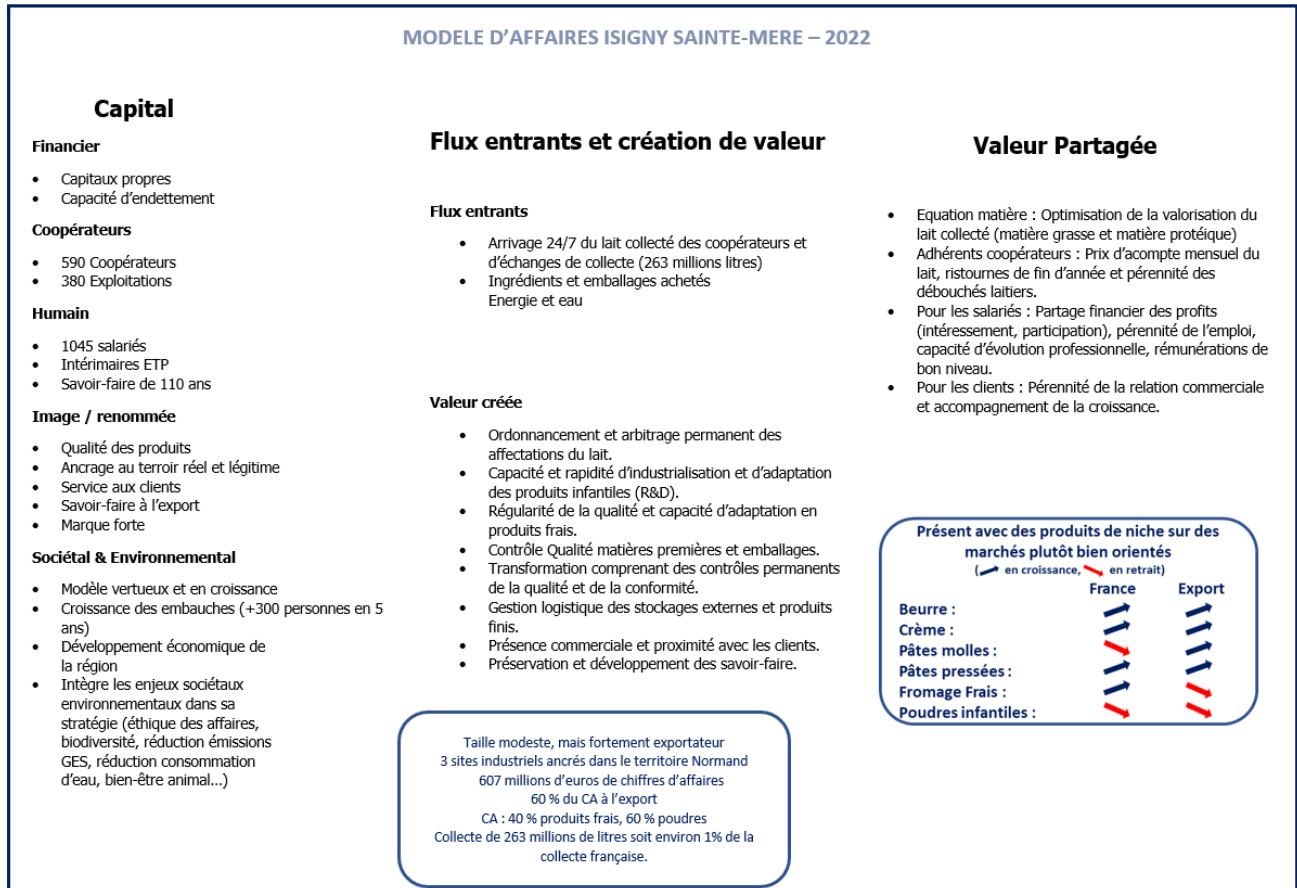
Le modèle d'Affaires d'Isigny Sainte-Mère¹, présenté ci-dessous, détaille les principaux leviers assurant à la Coopérative le moyen de créer la valeur permettant, de façon pérenne, de rémunérer ses coopérateurs-associés, ses salariés et d'investir pour son développement.

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

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

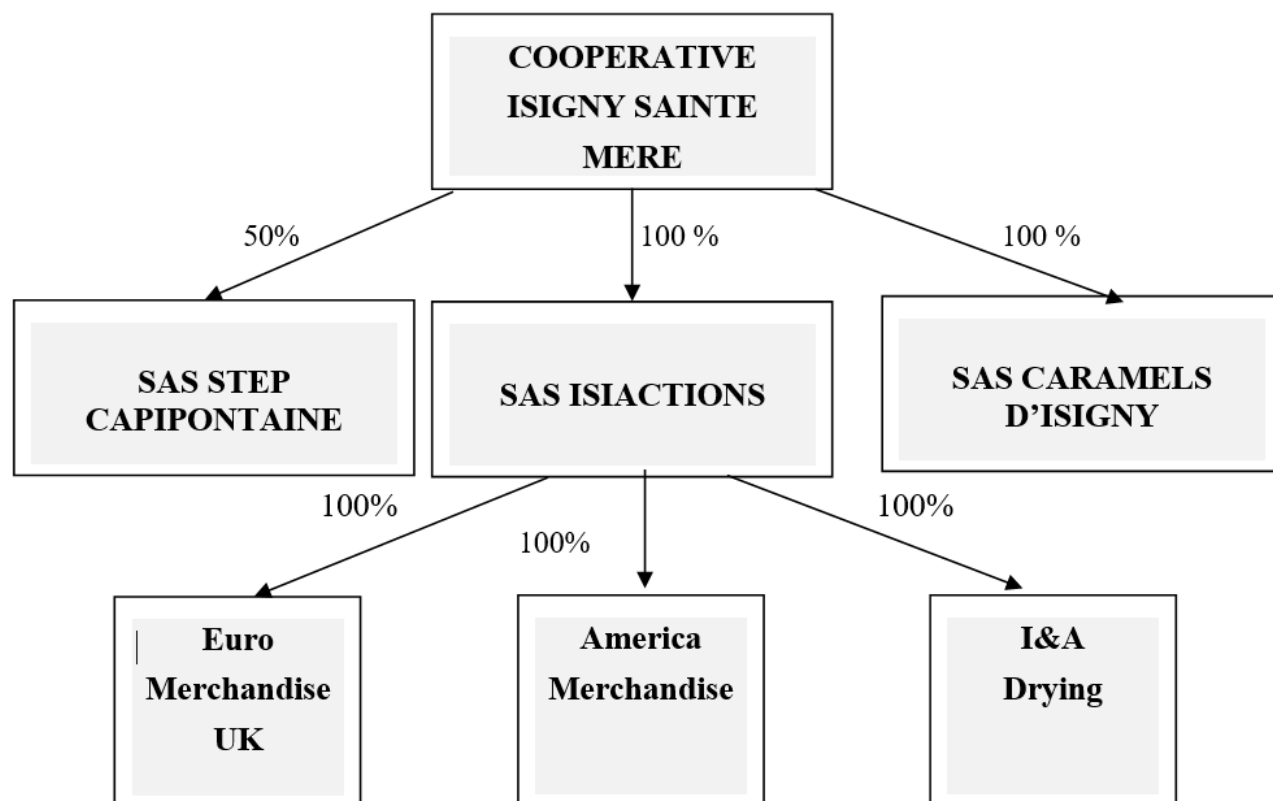
l'activité. Par ailleurs, les enjeux sociaux liés à l'embauche et à la rétention des talents en forte croissance depuis 2014 et confirmés avec la mise en service d'une troisième unité de lait infantile (une centaine d'emplois restent à pourvoir), sont aussi déterminants avec le développement de l'activité 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).



1.2. Organigramme

ORGANIGRAMME



2. NOTE METHODOLOGIQUE

2.1. 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 2022 au 31 décembre 2022.

La SAS CAPIPONTAINE ayant été acquise à 50 % en fin d'année 2022, les données la concernant ne sont pas 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 de la Coopérative.

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

2.2. Processus de collecte des données

La collecte de l'information porte sur les données de l'exercice 2022, allant du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022. Le détail des indicateurs est recensé en fin de rapport.

2.3. Structuration de la démarche RSE autour de 4 piliers

En 2022, la Coopérative Isigny Sainte-Mère a débuté un processus de structuration de sa démarche RSE qui continuera d'être déployée en 2023. A été ainsi formalisée une politique RSE à horizon 2030 et un Comité de pilotage a été mis en place. Ce comité aura 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

3. CARTOGRAPHIE ET ANALYSE DES RISQUES

Une cartographie des risques au regard de la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise est présentée ci-après. Elle 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.

Les risques les plus élevés concernent :

Un risque de qualité/ sécurité et réglementation 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 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 (remarque : un défaut nutritionnel peut représenter un risque sanitaire). 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 d'erreur d'incorporation.

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

En 2022, la qualité de la poudre de lait infantile a présenté un taux de non-conformité inférieur à 0.39%

La maîtrise des risques (microbiologiques, chimiques, physiques nutritionnels 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 :

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 (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, emballages, process, équipements, organisation, environnement ...) en lien avec nos produits et ainsi de déterminer de la nécessité d'une révision.

Dans un contexte de multiplication des normes, une adaptation réglementaire permanente est assurée par le service Affaires Réglementaires et les services Qualité frais et poudres. En 2022, le nombre d'actions traitées par le service Affaires réglementaires a été de 898. L'accent a été mis notamment sur la mise en place du logo TRIMAN (art 17 loi AGECE) sur l'ensemble de nos packs.

En 2022, il y a eu un retrait / rappel sur un camembert microfiltré en Allemagne auprès des consommateurs. Les services vétérinaires allemands ont procédé le 27 janvier 2022 à un retrait rappel du Lot A3301 camembert microfiltré marque ISIGNY CALVADOS distribué en Allemagne via FROMI au motif de présence d'E.Coli STEC. Les analyses faites en Allemagne ont révélé la présence du gène de virulence STX1. En France ce motif n'est pas suffisant pour déclarer un lot non-conforme, contrairement aux procédures allemandes.

Risque environnemental :

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 CO₂, 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 suivies 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.

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 2022, aucun mouvement de personnel a été observé et de nombreux accords collectifs ont été signés confirmant un dialogue social de qualité.

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'actuel Directeur Général dont le départ est annoncé au cours de l'année 2023 a été organisée et statuée dès 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 2022, La Coopérative a mis en place un plan de formation comprenant des exercices inopinés de tentative de phishing d'une séquence vidéo d'autoformation (5 exercices en 2022). Cette sensibilisation continuera d'être déployée en 2023, avec un e-learning pour les nouveaux arrivants, et des formations en présentiel.

La présente 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 gravité et pour objet d'améliorer les pratiques de l'entreprise dans le domaine du management des risques.

4. INFORMATION SOCIALES

4.1 Emploi

L'effectif total des salariés de la Coopérative au 31 décembre 2022 est de 1.045 personnes (contre 1.008 personnes fin 2021), soit une augmentation de 37 personnes sur l'année 2022.

Synthèse des effectifs au 31/12/2022

Effectif M (évolution M-1)

1045✓
(+0.1 %)

Age / Ancienneté

39,95

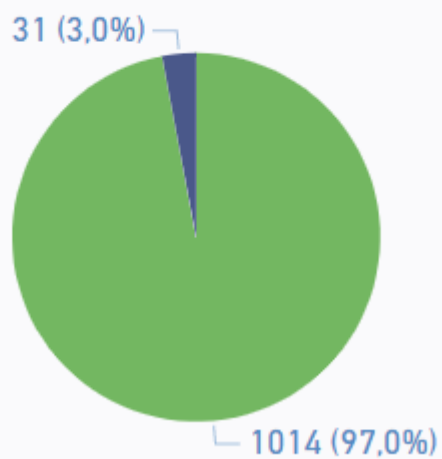
Age moyen

9,46

Ancienneté moyenne

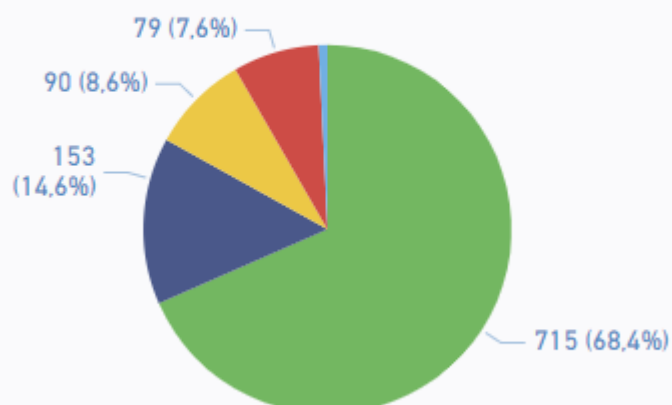
Effectif M par type de contrat

● CDI ● CDD



Effectif M par statut

● Ouvrier ● Agent de maîtrise ● Cadre ● Employé ● Assimilé Cadre



Répartition des effectifs CSP et genre

1.1.5 Effectif réparti par Genre et Statut

Période - Année	Effectif
⊖ 2022	1045
⊖ Homme	700
Agent de maîtrise	89
Assimilé Cadre	3
Cadre	68
Employé	12
Ouvrier	528
⊖ Femme	345
Agent de maîtrise	64
Assimilé Cadre	5
Cadre	22
Employé	67
Ouvrier	187

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

Embauches

CDI

1.3.1 Nombre de contrats d'embauches en CDI

Période - Année	2022		
Statut	Homme	Femme	Total
Agent de maîtrise	5	5	10
Cadre	3	4	7
Employé		6	6
Ouvrier	70	28	98
Total	78	43	121

CDD

1.3.2 Nombre de contrats d'embauches en CDD

Période - Année	2022		
Statut	Homme	Femme	Total
Agent de maîtrise		1	1
Employé	3	10	13
Ouvrier	8	2	10
Total	11	13	24

Départs (Indicateur clef de performance)

1.4.1 Total des départs par statut

Statut	2022
Agent de maîtrise	20
Assimilé Cadre	1
Cadre	12
Employé	11
Ouvrier	64
Total	108

1.4.2 Nombre de démissions par statut

Statut	2022
Agent de maîtrise	9
Cadre	8
Employé	1
Ouvrier	23
Total	41

Avec 121 embauches de personnes en CDI en 2022, les activités de recrutement ont été fortement impactées du fait du retard pris dans le démarrage de l'unité U3. Au total, les recrutements U3 représentent 45 salariés et l'ensemble des salariés a été réaffecté dans d'autres unités, en substitution d'intérimaires.

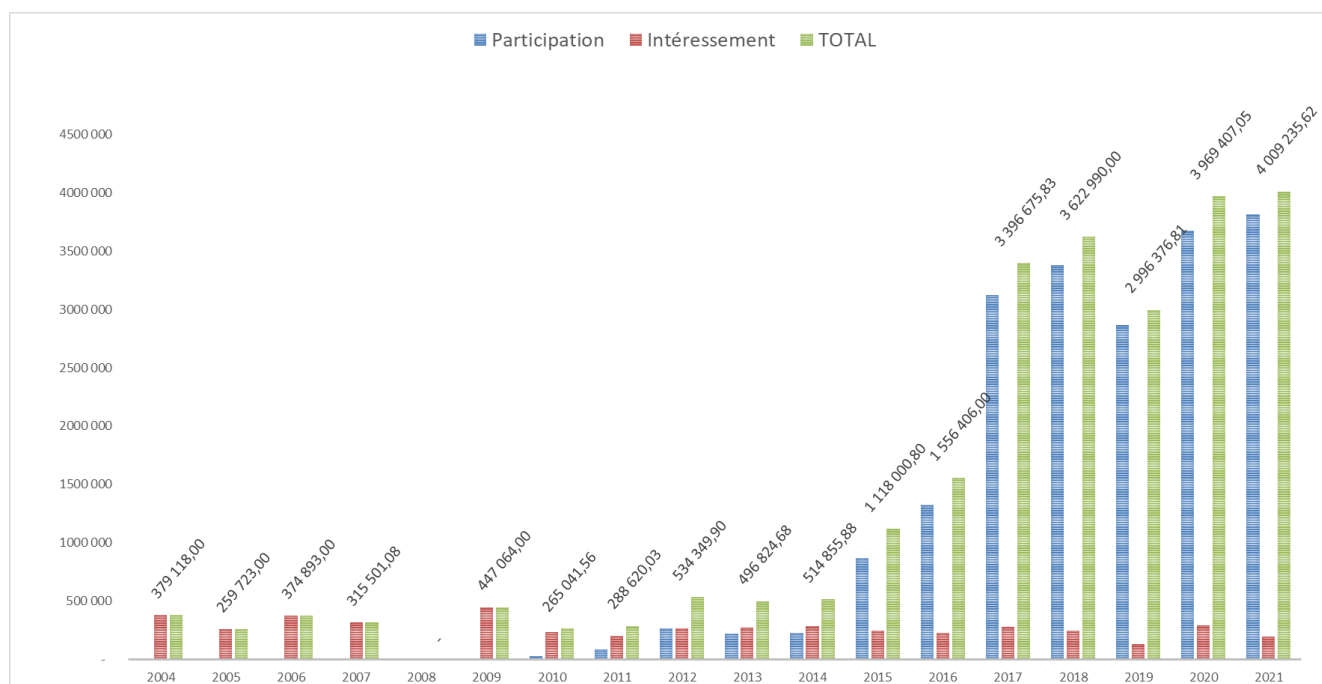
Ce chiffre résume à lui seul la croissance de l'entreprise et la forte activité de recrutement pour accompagner les projets et l'avenir de la Coopérative.

1.1.5 Effectif réparti par Genre et Statut

Période - Année	Effectif
⊖ 2022	1045
⊖ Homme	700
Agent de maîtrise	89
Assimilé Cadre	3
Cadre	68
Employé	12
Ouvrier	528
⊖ Femme	345
Agent de maîtrise	64
Assimilé Cadre	5
Cadre	22
Employé	67
Ouvrier	187

4.2 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.



4.3 Actions en faveur du recrutement

L'année 2022 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 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.

4.4 Organisation du travail

L'organisation du travail est restée inchangée sur l'année 2022. L'horaire moyen hebdomadaire affiché est de 35 heures et les rythmes contractuels de travail sont les suivants :

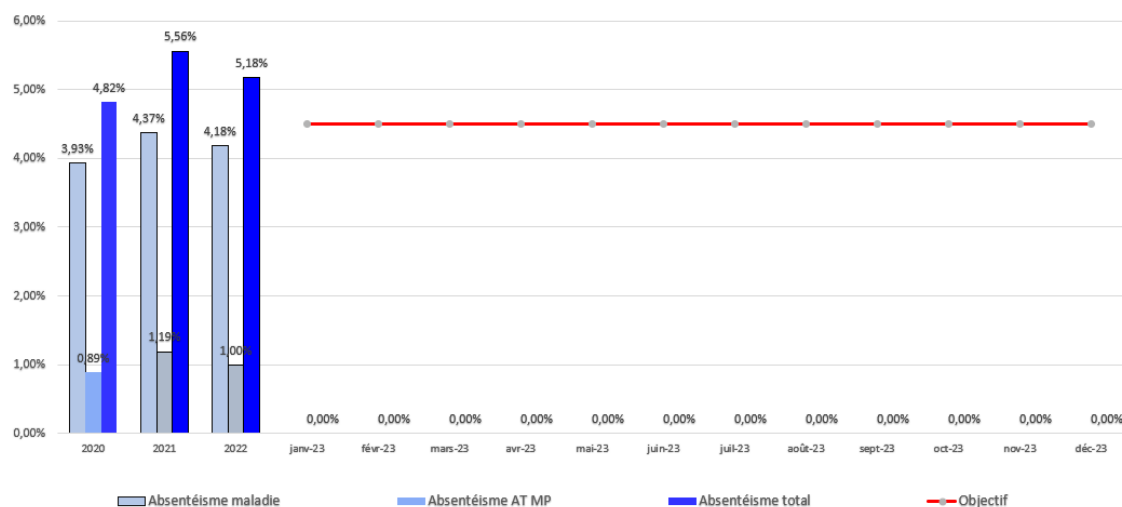
- Annualisation avec modulation : Horaires de journée, 2x8 discontinus, 3x8 discontinus et continus selon les activités.
- 39 heures hebdomadaires + 23 jours de RTT
- Forfait mensuel de 165 heures.
- Forfait de 218 jours par an + 12 jours de RTT
- Forfait tous horaires.
- Temps partiel.

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 (Indicateur clef de performance) en 2022 est en léger recul par rapport à 2021.

Absentéisme Maladie AT MP



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 tire de 2022 les données sont les suivantes : 4.72 % pour la maladie et 1.02 % 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.

Absentéisme annuel non prévu

2023

2022

2021

4,72 %

Taux Abs YTD

623

Nb Matricules abs...

95735,45

Heures Absences

4,83 %

Taux Abs YTD N-1

19402

Nb journées abs.

2029025,43

Heures Théoriques

Taux d'absentéisme par statut et par genre



Types d'absence

- ☒ Sélectionner tout
- ☐ Acc. trajet
- ☐ Acc. travail
- ☐ Autres abs.
- ☐ Autres abs. non payées
- ☐ Autres abs. payées
- ☐ Autres abs. suspensions
- ☐ Chômage partiel
- ☐ Congés payés/RTT
- ☐ Conventionsnelles
- ☐ Délégation
- ☐ Formations
- ☐ Grèves
- ☐ Injustifiées
- ☒ Maladie
- ☐ Maladie pro.
- ☐ Maternité
- ☐ Récupérations

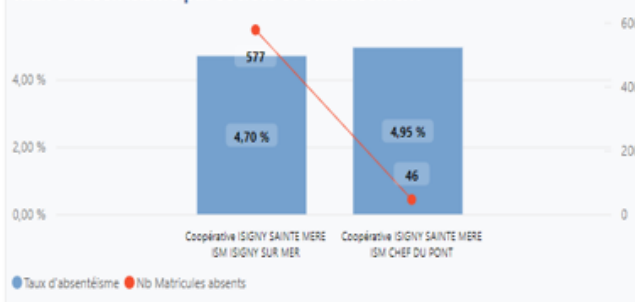
Motifs d'absence

- ☐ Sélectionner tout
- ☐ Maladie
- ☐ Maladie dérogation garde d'enfant...
- ☐ Maladie dérogation sans arrêt (du...
- ☐ Maladie dérogatoire cas contact
- ☐ Maladie dérogatoire pendant la pé...
- ☐ Temps partiel thérapeutique suite ...
- ☐ Temps partiel thérapeutique suite ...

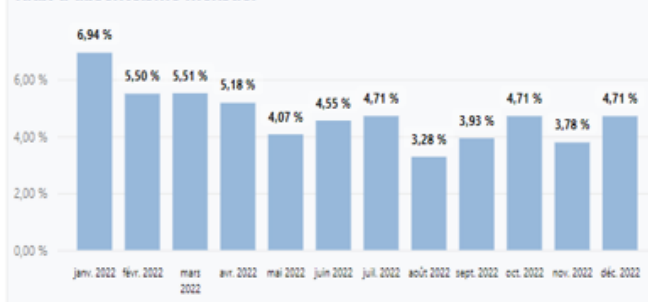
Taux d'absentéisme par tranches d'âge



Taux d'absentéisme par société et établissement



Taux d'absentéisme mensuel



Absentéisme annuel non prévu

2023

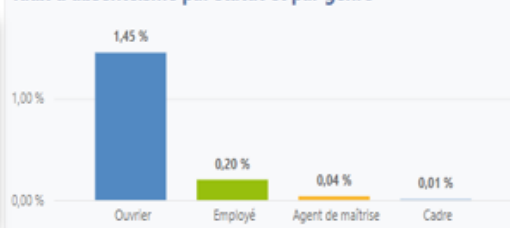
2022

2021

1,02 %
Taux Abs YTD
75
Nb Matricules abs...
20717,44
Heures Absences

1,24 %
Taux Abs YTD N-1
4323
Nb journées abs.
2029025,43
Heures Théoriques

Taux d'absentéisme par statut et par genre



Types d'absence

- ☐ Sélectionner tout
- ☐ Acc. trajet
- ☒ Acc. travail
- ☐ Autres abs.
- ☐ Autres abs. non payées
- ☐ Autres abs. payées
- ☐ Autres abs. suspensions
- ☐ Chômage partiel
- ☐ Congés payés/RTT
- ☐ Conventions
- ☐ Délégation
- ☐ Formations
- ☐ Grèves
- ☐ Injustifiées
- ☐ Maladie
- ☒ Maladie pro.
- ☐ Maternité
- ☐ Récupérations

Motifs d'absence

- ☐ Sélectionner tout
- ☐ Accident du travail
- ☐ Maladie professionnelle

Taux d'absentéisme par tranches d'âge



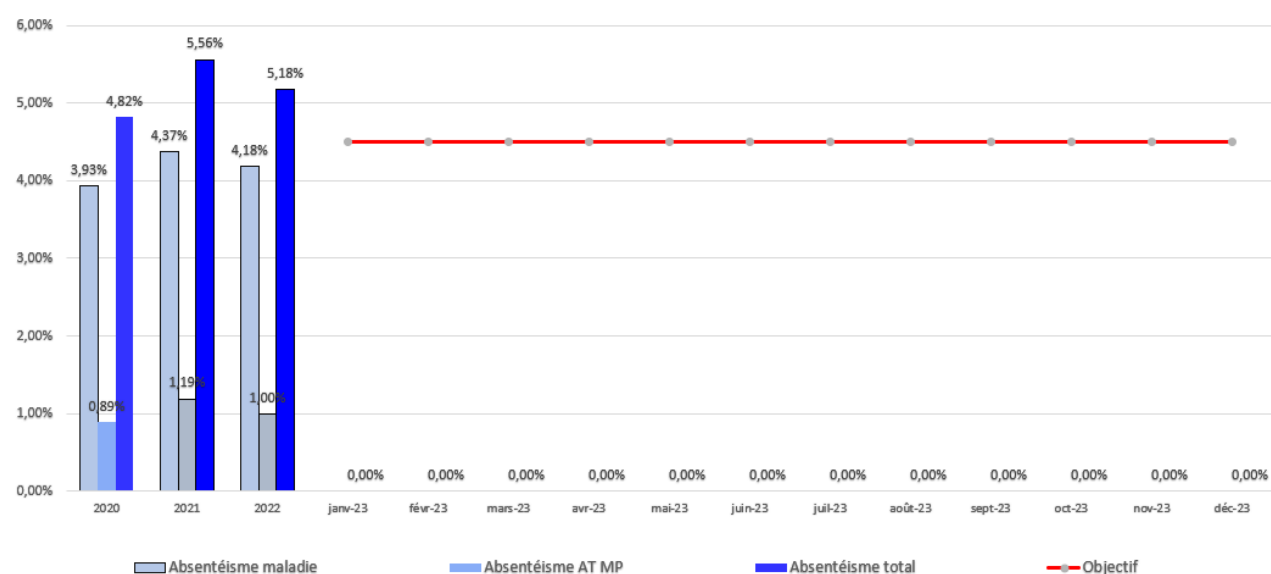
Taux d'absentéisme par société et établissement



Taux d'absentéisme mensuel



Absentéisme Maladie AT MP



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.

Turnover annuel (Par type)			
Période Année	Turnover Annuel	Tx de départ Annuel	Tx de départ volontaire A
2023	1,04 %	0,66 %	4,41 %
2022	12,57 %	10,67 %	4,62 %
2021	12,23 %	8,88 %	3,62 %

4.5 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 2022, 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 exceptionnelle 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	6
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
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
Total général	25

La Coopérative a également pour ambition de mettre en place un baromètre social à compter de 2024.

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 2022 par la revue Capital, suite à 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.

4.6 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.

En 2022, l'entreprise a déploré le décès d'un collaborateur survenu dans un accident de trajet en se rendant au travail.

	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre d'accident de travail mortel (Indicateur clef de performance)	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun
Nombre d'accident de trajet mortel	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun	1

L'année 2022 a connu une hausse de 22% de l'accidentologie avec arrêt de travail sur les populations titulaires et intérimaires. Cependant les taux de fréquence 1 et 2 restent globalement meilleurs que l'année 2020 et 2021. Les causes identifiées de cette dégradation en 2022 sont la forte activité industrielle, les perturbations d'organisation liées au COVID en début d'année puis aux difficultés d'approvisionnement et un turnover important sur la population intérimaire dans un bassin proche d'un plein emploi.

L'objectif de TF1 Titulaire fixé pour 2023 est de 28.

Taux de fréquence et de gravité	2020			2021			2022		
	Salariés	Intérim	Total	Salariés	Intérim	Total	Salariés	Intérim	Total
Taux de fréquence 1 ² (Indicateur clef de performance)	41,0	53,3	43,3	27,9	43,4	31	34	74,5	42,7
Taux de fréquence 2 ³	49,0	32,7	52,8	42,9	103,1	55	33,3	71,9	41,1
Taux de gravité ⁴ (Indicateur clef de performance)	2,49	1,06	2,40	2,31	1,22	2,08	2,96	2,11	2,78

Cette année le service SSE a mis en place des actions de communication, notamment une journée Prévention Sécurité en Mai 2022, une participation à la course de la Rochambelle pour les collaboratrices de l'entreprise en Juin et une sensibilisation au dépistage du cancer du sein avec la participation de la MSA et de l'association CRCDC Normandie.

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.

Note : concernant les TG de 2020 et 2021, les chiffres ont été mis à jour par rapport au précédent rapport, car les données avec la MSA sont consolidées à posteriori.

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 est significatif (ATAA). En 2022 : 405 situations dangereuses ont été remontées au service SSE contre 260 l'année précédente.

Par ailleurs, des Visites de sécurité comportementales (VSC) sont mises en place régulièrement au sein de chaque atelier de la Coopérative. C'est un moment privilégié d'échange sur le thème de la sécurité lors duquel les règles d'or sont rappelées, avec pour objectif de veiller à la sécurité de tous les collaborateurs et de développer la culture Santé et sécurité au sein de la Coopérative.

En dernier lieu, concernant le risque mortel, la Coopérative a investi pour réduire les risques d'accident mortel notamment sur le risque de chute d'un quai de chargement, de détection des fuites de gaz inerte ou de mise en place de système de protection contre les chutes pour l'accès au-dessus des citernes sur les quais de l'Unité 2.

4.7 Formation

La situation des personnels en formation de longue-durée au 31 décembre 2022 est la suivante :

Nombre de salariés en CPF (Compte Personnel de Formation) de Transition Professionnelle : 0

Nombre de salariés en contrat d'apprentissage : 21

Nombre de salariés en contrat de professionnalisation : 1

² Nombre d'accidents avec arrêts de travail (hors accidents de trajet domicile-travail) par million d'heures travaillées

³ Nombre d'accidents avec et sans arrêts de travail (hors accidents de trajet domicile-travail) par million d'heures travaillées

⁴ Nombre de jours d'arrêts de travail (hors accidents de trajet domicile-travail) par millier d'heures travaillées.

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 et 3% de l’effectif moyen total de l’entreprise.

Au niveau de la formation, le budget a été :

réalisé				
Salaire (taux horaires moyen par CSP)	Transport, restauration et hébergement	Pédagogie interne (salaires formateur interne taux moyen par CSP)	Pédagogie externe	Total
		Montant pédagogique	Montant pédagogique	
468 919,30	37 624,17	35 392,00	332 693,34	874 628,82

Taux de réalisation en budget (tout compris dont salaires formateur et stagiaires) : 83%

Taux de réalisation en budget (hors salaires formateurs et stagiaires) : 87%

NOMBRE D'HEURES DE FORMATION⁵ REALISEES 2022

Indicateurs	Clôture
Cumul nombre heures réalisées	15 997,40
Cumul nombre stagiaires réalisés	3 429
Taux de réalisation en heures	82,00%
Taux de réalisation en stagiaires	102,00%

L’année 2022 est encore une année record en formation. Avec près de 16 000 heures de formation réalisées, un salarié a suivi en moyenne au moins deux jours de formation en 2022. Les formations sécurité, hygiène et qualité, restent primordiales pour maintenir un niveau élevé de sécurité des hommes et de sécurité sanitaire puisque cela représente 65% du plan de formation en heures. A noter qu’un grand programme de formation aux risques machines a été déployé cette année pour plus de 1 100 heures de formation et se poursuivra dans les années à venir. Les formations management restent également un axe important du plan de formation avec plus de 700 heures, les formations aux langues sont aussi en croissance avec plus de 400 heures réalisées. Enfin, plus de 227 stagiaires ont été formés aux risques du métier infantile.

En 2022, l’effort plan de formation représentait 2,23% de la masse salariale (rémunérations soumises à cotisations) de la Coopérative (hors dépenses e-learning) et plus de 3,25% si l’on inclut la contribution obligatoire formation de 1% désormais prélevée en DSN.

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.

⁵ Heures de formation réalisées au plan de développement des compétences 2021.

4.8 Égalité de traitement

En ce qui concerne l'égalité Hommes / Femmes, le ratio brut moyen est de 12,90 %. 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.

Statut	Brut Fiscal moyen	Brut Fi. moyen F	Brut Fi. moyen H	Ratio Brut moyen H/F
Cadre	4,7 K€	4,0 K€	4,9 K€	18,10 %
Assimilé Cadre	3,3 K€	3,4 K€	3,3 K€	-0,80 %
Agent de maîtrise...	2,6 K€	2,5 K€	2,7 K€	7,86 %
Ouvrier	2,3 K€	2,1 K€	2,3 K€	8,49 %
Employé	1,9 K€	2,0 K€	1,8 K€	-7,68 %
Total	2,6 K€	2,3 K€	2,7 K€	12,90 %

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

4.9 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 :

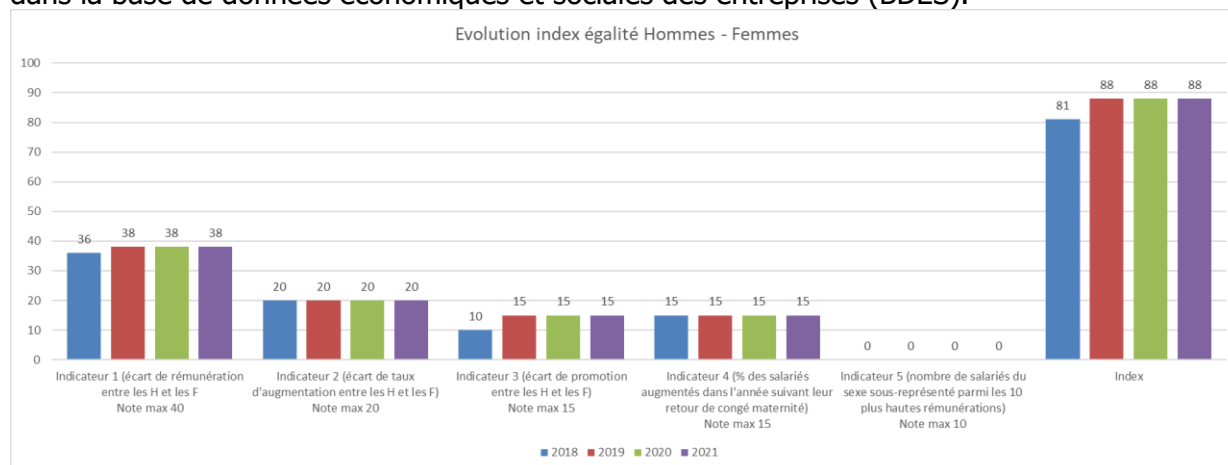
L'écart de rémunération femmes-hommes,

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 86/100 en 2022 (contre 84/100 en 2020) alors que la Coopérative obtient un score en progression de 87 / 100 en 2022 décliné par indicateurs ci-après : (Contre un score pour les années 2019, 2020 et 2021 et 2022 de 88/100)

Indicateur écart de rémunération : 37

Indicateur écart de taux d'augmentation : 20

Indicateur écart de taux de promotion : 15

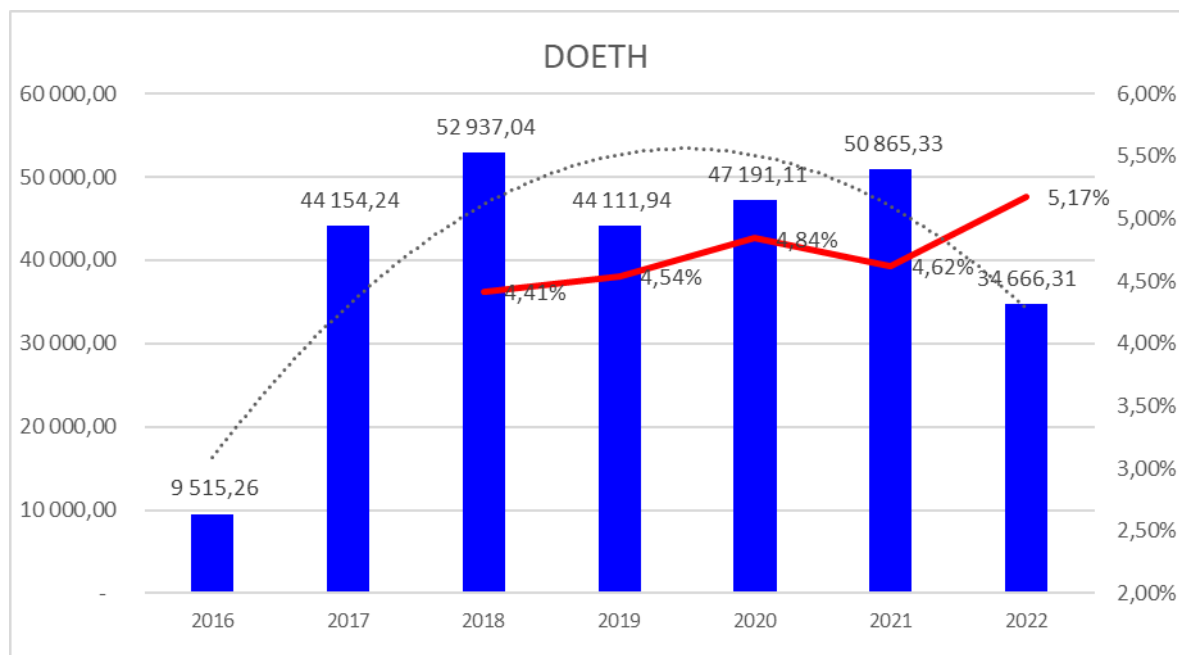
Indicateur retour de congés maternité : 15

Indicateur hautes rémunérations : 0

4.10 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.

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.



5. INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

5.1 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.

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.

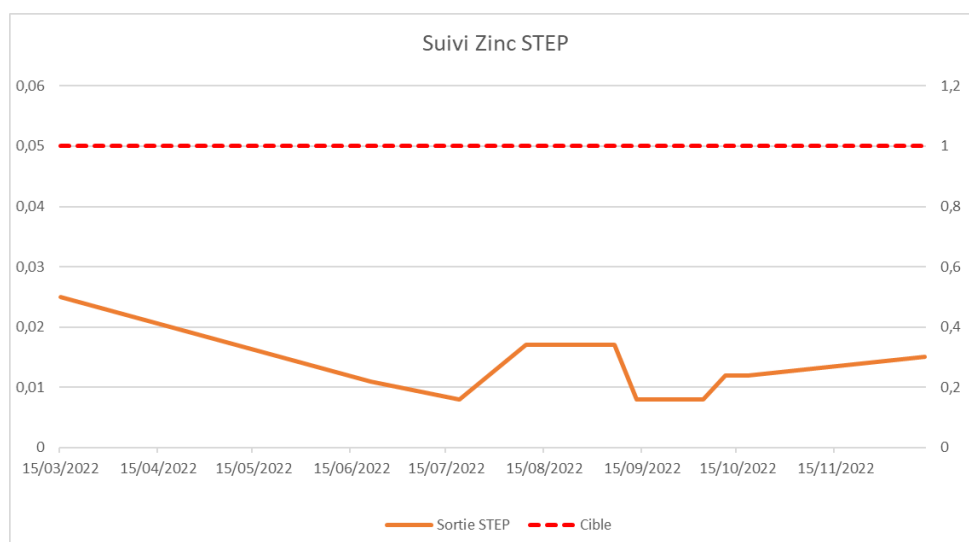
La formation sur les sujets environnementaux est mise en œuvre essentiellement dans le cadre des missions des services Qualité, Maintenance-Energies et Environnement-ICPE. Les services connaissant des signalements de non-conformité environnementale font l'objet d'informations, de rappels ou de modifications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

- **Contrat de valorisation aux économies d'énergie**

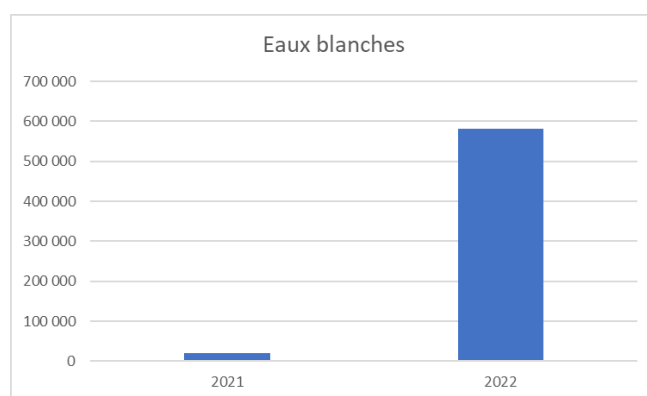
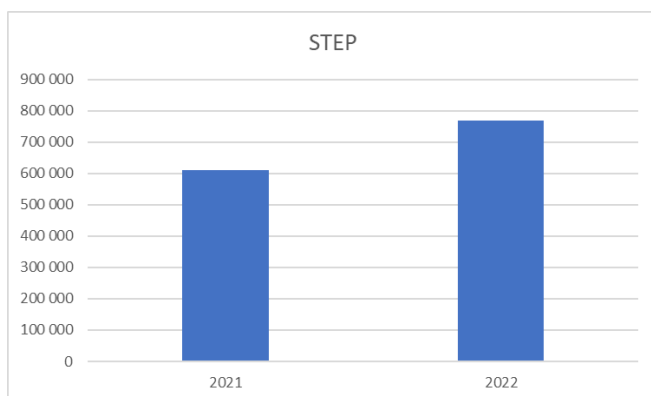
En 2020, un contrat de valorisation de l'énergie dont l'objet est de réaliser des travaux sur ses installations de combustion (chaudières gaz) a été signé. En 2021, afin d'améliorer à terme son efficacité énergétique, la Coopérative a démarré une nouvelle chaudière. Cette nouvelle installation est équipée 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 2022, la modification de qualité de chlorure ferrique a permis d'améliorer la concentration de Zinc dans le rejet en référençant le 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 ces 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.



5.2 Pollution

D'une manière générale, le relevé des non-conformités environnementales⁶ de la Coopérative en 2022 fait majoritairement état d'incidents mineurs liés à des pertes de différents liquides à l'égout ou d'écoulements de liquides divers. 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'accidents environnementaux transmis à la DREAL			
2019	2020	2021	2022
0	0	1	0

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.

Début 2022, la Coopérative a continué les essais sur sa nouvelle installation de séchage de poudre de lait infantile U3. Ces essais ont été interrompus en cours d'année. Ses rejets DCO (Demande Chimique en Oxygène) en entrée de sa station d'épuration sur le site d'Isigny-sur-Mer ont évolués à la hausse, notamment sur la partie U1. L'impact a été de 6.81% sur l'ensemble considéré, U1 étant l'unité la plus impactante de par sa représentativité dans le total mesuré (84.5%).

DCO entrée station épuration ISIGNY									
	2018	2019	2020	2021	2022	2019/2018	2020/2019	2021/2020	2022/2021
	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	-7,49%	-4,00%	-1,07%	11,09%
U2	356 215	328 932	283 620	314 897	261 540	-7,66%	-13,78%	11,03%	-16,94%
Total	2 342 563	2 166 423	2 047 668	2 060 031	2 200 292	-7,52%	-5,48%	0,60%	6,81%

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.

⁶ 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.

5.3 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 ont permis l'ouverture de la zone conditionnement en fin d'année 2022. Les travaux se poursuivent 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.

5.4 Économie circulaire

5.4.1 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.
- **Les déchets** sont très suivis et pesés dans le cadre des indicateurs de suivi de la norme ISO 14001.

Les déchets dangereux⁷ (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 m³ en 2021.

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, ...) 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 évitant l'envoi de DCO en entrée de station ce qui limite la consommation énergétique de cette dernière.

⁷ Solvants, encres, verres, bidons plastiques de produits chimiques, déchets liquides.

5.4.2 Utilisation durable des ressources

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 équivalent⁸ de lait collecté, et les KWh / litre équivalent de lait collecté, les chiffres des 3 dernières années sont les suivants :

	2019	2020	2021	2022
Eau (Indicateur clef de performance) <i>(Litres par litre équivalent lait)</i>	2,29	2,03	1,86	2,18
Energie ⁹ (Indicateur clef de performance) <i>(KWh par litre équivalent lait)</i>	0,837	0,804	0,759	0,794

L'augmentation de la consommation spécifique d'eau en 2022 est essentiellement liée aux essais sur U3 ainsi qu'à des problématiques de fuites sur l'installation de traitement d'eau en entrée du site d'Isigny-sur-Mer, aujourd'hui résolues.

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

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 et 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.

⁸ Défini en fonction d'une quantité de matière sèche de référence.

⁹ Consommation de sources fixes et hors appareils auxiliaires.

5.4.3 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)

Tonnes de CO ₂ ¹⁰	2019	2020	2021	2022
Emissions	27 954	19 062	23 704	25 632

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 2022, celles-ci sont calculées selon les données d'activité de l'exercice 2021 au titre du SCOPE 1 et 2 et 3 :

Le bilan peut aussi être présenté sous le format réglementaire français, **par scopes** :

Catégories d'émissions	N°	Postes d'émissions	Émissions de GES							Émissions évitées de GES
			CO2 (t CO2e)	CH4 (t CO2e)	N2O (t CO2e)	Autres gaz (t CO2e)	Total (t CO2e)	CO2 b (t CO2e)	Incertitude (t CO2e)	
Emissions directes de GES	1	Emissions directes des sources fixes de combustion	23 106	0	59	0	23 166	47 335	1 153	0
	2	Emissions directes des sources mobiles à moteur thermique	1 013	0	8	0	1 022	64	102	0
	3	Emissions directes des procédés hors énergie	0	0	0	0	0	0	0	0
	4	Emissions directes fugitives	0	0	0	376	376	0	104	0
	5	Emissions issues de la biomasse (sois et forêts)								
		Sous total	24 120	0	68	376	24 564	47 399	1 162	0
Emissions indirectes associées à l'énergie	6	Emissions indirectes liées à la consommation d'électricité	2 233	0	0	0	2 233	0	223	0
	7	Emissions indirectes liées à la consommation de vapeur, chaleur ou froid	0	0	0	0	0	0	0	0
		Sous total	2 233	0	0	0	2 233	0	223	0
Autres émissions indirectes de GES	8	Emissions liées à l'énergie non incluses dans les postes 1 à 7	6 029	427	46	1 517	8 018	-47 399	510	0
	9	Achats de produits ou services	366 017	0	0	0	366 017	0	175 892	0
	10	Immobilisations de biens	2 273	0	0	0	2 273	-64	1 454	0
	11	Déchets	1 774	0	0	0	1 774	0	255	0
	12	Transport de marchandise amont	0	0	0	0	0	0	0	0
	13	Déplacements professionnels	0	0	0	0	0	0	0	0
	14	Actifs en leasing amont	0	0	0	0	0	0	0	0
	15	Investissements	0	0	0	0	0	0	0	0
	16	Transport des visiteurs et des clients	18	0	0	0	18	0	9	0
	17	Transport de marchandise aval	1 115	0	0	0	1 115	0	364	0
	18	Utilisation des produits vendus	2 841	0	0	0	2 841	0	1 336	0
	19	Fin de vie des produits vendus	565	0	0	0	565	0	113	0
	20	Franchise aval	0	0	0	0	0	0	0	0
	21	Leasing aval	0	0	0	0	0	0	0	0
	22	Déplacements domicile travail	3 146	0	0	0	3 146	0	1 361	0
	23	Autres émissions indirectes	0	0	0	0	0	0	0	0
		Sous total	383 777	427	46	1 517	385 766	-47 462	175 909	0

CO₂e : équivalent CO₂
CO₂ b : CO₂ issu de la biomasse

¹⁰ Site d'Isigny-sur-Mer dans le cadre du PNAQ (scope 1)

- Comparatif année de référence :

Les émissions ont été comparées à celles de 2019 car l'année 2014 n'est plus une référence dans la mesure où la production a doublé avec les aménagements et extensions qui ont eu lieu sur les sites. Les valeurs issues des précédents bilans sont les suivantes :

Année Bilan			2014			2019		
Postes	Sources	Unité	Qté	FE	tCO2eq	Qté	FE	tCO2eq
Energie sources fixes combustion	Gaz naturel	kWhPCI	45 378 320	0.185	8 372	175 434 688	0.185	32 368
	Bois	tonnes bois	47 101	41.276	1 944	22 413	41.276	925
	Fioul	Litres	50 000	3.280	164	0	3.280	0
Energie sources mobiles combustion	Butane	kg butane	18 895	3.440	65	15 233	3.440	52
	Diesel	litres diesel	476 677	3.160	1 506	436 994	3.160	1 381
Hors Energie	Fluides frigorigènes	kg	1 228	2000	2 456	808	2 000	1 615
	Eaux usées	m3	620 992	0.262	163	889 695	0.262	233
Energie Electricité	Electricité	kWh	39 711 033	0.057	2 268	58 541 156	0.057	3 343
	Total Beges	TCO2eq			16 938			39 917

Un recalcul a été réalisé pour l'année 2019, année de référence à comparer à 2021. Ce recalcul permet de prendre les facteurs d'émission mis à jour. Dans la mesure où, dans le bilan réglementaire, seule la partie « combustion » des combustibles est prise en compte, le bois a donc un facteur d'émission nul dans le scope 1.

Idem pour certains combustibles où les émissions amont ont été prises en considération lors du bilan de 2019.

Exemple pour le fioul domestique : le facteur d'émission se décompose en une partie amont et une partie combustion : au global l'impact du fioul est de 3.25 kgCO2eq/litres (3.28 en 2019) mais pour le BEGES (Bilan des Emissions de Gaz à Effet de Serre) réglementaire, seule la partie combustion est comptée donc uniquement 2.68 kgCO2eq/litres de facteur d'émission pour le scope 1.

	CO2f	CH4f	CH4b	N2O	Autre gaz	TOTAL	CO2b
Combustion	2.66	2.13E-3	0	0.0141	0	2.68	0
Amont	0.519	0.0516	0	0	0	0.571	0
TOTAL	3.18	0.0537	0	0.0141	0	3.25	0

*On utilise ici les PRG du 5ème rapport du GIEC (2013).

Source : Base Ademe

Le comparatif peut être réalisé sur la base du recalcul suivant :

Année Bilan			2019	Recalcul de 2019 selon FE 2021			2021	Différence 2019/2021
Postes	Sources	Unité	Qté	tCO2eq	Qté	FE	tCO2eq	%
Energie sources fixes combustion	Gaz naturel	kWhPCI	175 434 688	32 890	123 298 054	0.187	23 116	-30%
	Bois	tonnes bois	22 413	0	34 857	0	0	0%
	Fioul	Litres	0	0	1329	2.680	3.6	100%
Energie sources mobiles combustion	Butane	kg butane	15 233	45	15 808	3.020	47	3%
	Diesel	litres diesel	436 994	1 089	410 151	2.489	1 022	-5%
Hors Energie	Fluides frigorigènes	kg	808	1 077	282.1	1 333	376	-43%
	Eaux usées	m3	889 695	233	955 534	0.262	250	7%
Energie Electricité	Electricité	kWh	58 541 156	2 225	58 752 024	0.041	2 391	0%
	Total Beges	TCO2e/an		37 559			27 047	-26%
Tonnes de poudre de lait/an			40 000		55 564			
Ratio kgCO2/kg poudre lait			0.94		0.49			

Les émissions de gaz à effet de serre ont été réduites de 26% entre 2019 et 2021 avec une diminution importante (-30%) sur la consommation de gaz naturel en raison d'une utilisation importante en 2019 dû à l'arrêt ponctuel de la chaufferie biomasse.

La consommation de gazole pour le transport du lait a elle aussi diminué (-5%). Le fret a donc été optimisé car les quantités de lait livré sont plus importantes. Ceci doit être en partie dû à la mise en place de l'écoconduite depuis plusieurs années.

La quantité d'eaux usées traitée est assez similaire entre 2019 et 2021.

Le constat est surtout intéressant au niveau du ratio de tonnes de poudre de lait produites avec une baisse de 48% sur la quantité de CO2 émises par kg de poudre : passage de 0.94 à 0.49 kgCO2e/kg poudre. Nota : nous n'avons pas pris en compte dans l'analyse, la fabrication des autres produits (beurre, fromage)

5.4.4 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 viendra 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 2022, une soixantaine de bilans Cap2er niveau 1 et autant en 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

6. INFORMATIONS SOCIETALES

6.1 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 »¹¹ : 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.

¹¹ Le magasin et l'atelier de production de caramels racheté en 2019 sont exclus du périmètre du reporting.

- 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.

6.2. Ethique des Affaires

Depuis 2016, l'émergence de nouvelles lois et réglementations :
la loi n° 2016-1691 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») ;
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 qui sera 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 suite à 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.

- 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 nouveau 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 continuera d'être déployé au cours de l'année 2023 :

- 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

Déploiement de la politique générale de protection des données à caractère personnel.

- **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 continuera 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. Le CODIR a ainsi été formé en mars 2023 et le plan de formation sera déployé auprès du personnel encadrant au cours de 2023.

6.3 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.

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.

La Coopérative a participé ou soutenu des événements 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 ».

L'entreprise a également entamé 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. 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.

6.4 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...

6.5 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 RSPO¹², 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.

6.6 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.

Par ailleurs, en mars 2022, nous avons envoyé via les sapeurs-pompiers d'ISIGNY, 47 cartons de BABYMIK INFANT FORMULA 400G * 12 (226 Kg), en UKRAINE.

Pour le COMITE TIERS MONDE, nous avons offert en avril 22 au BENIN, 45 cartons de BABYMILK INFANT 400 g * 12 (216 Kg) dont 12 cartons en dons et de la poudre de lait 26 % sacs de 25 Kg (750 Kg) dont 6 sacs en dons.

6.7 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'Elevage¹³ et la Charte Agriconfiance®¹⁴ (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.

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.

¹² Roundtable on Sustainable Palm Oil (Table Ronde de l'huile de palme durable)

¹³ <http://www.charte-elevage.fr/>

¹⁴ <https://www.agriconfiance.coop/>

6.8 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 (voir aussi chapitre 3.6. précédent).

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 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 2022.

7. SOURCE DES DONNEES

a. 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	Annuel	Tous les sites	Fichier Excel HSE

		AT : accident de trajet Public : salariés + intérimaires			
INFORMATION SOCIALE	Santé et Sécurité	Taux de fréquence : $Tf = (\text{nombre total d'accidents du travail} \times 1\,000\,000) / \text{nbr d'heures travaillées}$ Taux de gravité : $(\text{nbr des journées perdues par incapacité temporaire} / \text{heures travaillées}) \times 1\,000$	Annuel		Fichier Excel HSE
INFORMATION SOCIALE	Formation	Nbr d'heures de formation outil de OCAPIAT intitulé « Espace »	Annuel		Fichier Excel HSE
INFORMATION SOCIALE	Egalité de traitement	Nbr 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

b. 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	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/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	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
Emission de CO2	Calcul de l'écart entre le	Mensuelle	Site d'Isigny	Conversion des consommations	gCO2/L Lait réceptionné	Analyse de l'évolution de

	différentiel de production vapeur biomasse qui aurait dû être produit si l'installation avait fonctionné prioritairement aux chaudières gaz et une cible en interne			d'énergie exprimées en G joules avec les facteurs d'émissions OMINEA (Kg/Gj)		la consommation par rapport au mois passé au prorata de l'activité et comparaison à la cible interne de 20g CO2/ Llait validée en revue de Direction
Non-conformité environnementales et énergies	Nombres de fiches de non-conformité déclarées et suivis par le service qualité	Mensuelle	Tous 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	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 des eaux usées à traiter	Quantité des eaux usées entrant sur la station d'épuration rapportée au volume global de lait réceptionné	Mensuelle	Tous 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	Mensuelle	Tous sites	Moyenne 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	Mensuelle	Tous sites	Bilan des factures des prestations	Kg déchets/ 1 000 L Lait réceptionné	Analyse de l'évolution de la quantité de

	ordures ménagères produits rapporté au volume global de lait réceptionné + taux de valorisation			Calcul du ratio Déchets ultimes/ Déchets valorisés	Pourcentage de valorisation	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
--	---	--	--	--	--------------------------------	--