

# Recueil de bonnes pratiques 2020

## BROCELIANDE ALH

Le Réseau Produit en Bretagne s'engage dans une démarche de responsabilité sociétale et demande donc à chacun de ses membres de renseigner, chaque année, son recueil de bonnes pratiques en matière de RSE, sur l'année écoulée. Ce rapport annuel permet à l'entreprise de resituer ses actions dans le temps pour piloter son action RSE et ainsi identifier les points restant à améliorer. Le recueil de bonnes pratiques le plus récent est affiché sur la page de présentation de l'entreprise, sur le site [www.produitenbretagne.bzh](http://www.produitenbretagne.bzh)

### GOUVERNANCE RESPONSABLE

#### Engagement explicite de la Direction en faveur de la RSE

Brocéliande est une filiale du groupe coopératif Cooperl. La coopérative s'est dotée, au sein du Secrétariat Général, en 2018, d'un service dédié à la Compliance pour piloter la conformité du groupe aux réglementations liées à la RSE, à la lutte contre la corruption, au respect des droits de l'Homme et à la protection des données personnelles. Dans ce cadre, nous avons recruté un salarié dont les activités sont dédiées à l'élaboration et l'amélioration continue de notre plan directeur RSE.

Publiée tous les ans dans notre Déclaration de Performance Extra-Financière, la démarche RSE du groupe se base sur les dispositions réglementaires liées de l'article R. 225 -105-1 du Code de Commerce français et sur les principes et recommandations de la norme ISO 26000. Toutes nos informations RSE sont par ailleurs vérifiées et contrôlées par le cabinet d'audit Acthéos, organisme tiers indépendant.

#### Informations des parties prenantes

Brocéliande fait partie du groupe Cooperl, groupe coopératif agroalimentaire français créé et administré par des agriculteurs. Par notre statut, les éleveurs et cultivateurs Brocéliande sont donc aussi actionnaires, fournisseurs et clients. Ils sont par définition associés à la gouvernance de la coopérative, notamment via un Conseil d'Administration élu, et représentés par le président qui est lui aussi éleveur.

Par ailleurs, par le biais de différentes commissions existantes et de nombreux espaces d'échanges et d'informations, nous encourageons le dialogue social avec les partenaires sociaux, représentants de nos salariés. Fruits de ce dialogue permanent, ce sont 20 accords collectifs qui ont été conclus au cours de l'année 2020 dans l'ensemble de notre groupe.

#### Engagement au sein de Produit en Bretagne (solidarité entre les membres, participation à la vie du Réseau)

Depuis 2014, Brocéliande est engagée au sein de Produit en Bretagne. Dans ce cadre, nous travaillons avec de nombreux fournisseurs adhérents tels que Grand Ouest Etiquettes et LDC, ou encore Abaka et Binic Gastronomie.

Par ailleurs, chaque année ont lieu de nombreuses opérations de partenariat entre les enseignes de Produit en Bretagne et les éleveurs (FoodTruck Brocéliande, animations en magasin...etc). Des projets de partenariat entre Brocéliande et d'autres marques de Produit en Bretagne sont aussi en cours.

Enfin, nous promovons les produits bretons en partenariat avec Pomona Ouest.

### ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA DIVERSITE / DROITS DES PERSONNES

#### Sensibilisation / communication

Dans le cadre de notre Code de Conduite, communiqué et diffusé auprès de nos salariés via nos services RH et sur notre plateforme intranet, Cooperl s'engage à respecter les droits des personnes. Une ligne confidentielle d'alerte et de signalements d'entrave à ses droits est communiquée et à la disposition de tous.

#### Accueil / intégration des personnes en situation de handicap

Notre coopérative accueille des travailleurs en situation de handicap autant que ses métiers le permettent et selon les exigences fixées par la loi. Nous accueillons ainsi plus de 6% de travailleurs en situation de handicap.

Par ailleurs, le groupe confie toujours l'entretien des espaces verts et la fabrication de matériel d'élevage à des centres d'aide par le travail et à des ateliers protégés, les ESAT (Etablissements et Services d'Aide par le Travail).

#### Parité professionnelle homme / femme

Dans le cadre d'une politique de lutte contre les discriminations, le groupe Cooperl a mis en place des actions concrètes en matière d'égalité des droits entre les femmes et les hommes. Nous avons ainsi obtenu 87/100 à l'index d'égalité homme-femme conçu par le Ministère du Travail. Celui-ci est notamment basé sur cinq indicateurs qui mesurent les écarts de rémunération, les écarts des augmentations, les écarts de répartition des promotions et le pourcentage de salariées augmentées après la maternité.

## Emploi des jeunes / emploi des séniors

L'évolution de la pyramide des âges dans le groupe Cooperl en 2020 souligne une évolution positive de la part d'employés de moins de 35 ans et de plus de 55 ans par rapport à 2019. En effet, en un an, la part des moins de 35 ans a progressé de 0,1% tandis que celle des plus de 55 ans a progressé de 1,36%.

Dans le cadre de notre politique d'insertion des jeunes par l'emploi, notre groupe s'engage chaque année à former des stagiaires et apprentis, et c'est ainsi 116 apprentis que nous avons accueillis et formés en 2020.

## Respect de la vie privée

Depuis le 1er septembre 2018, le groupe Cooperl, et par extension Brocéliande, a adopté un Code de Conduite qui fixe les lignes directrices sur les pratiques éthiques d'intégrité, de professionnalisme et de loyauté que nous nous fixons dans la conduite de nos activités. A cet effet, Brocéliande s'engage à ce qu'au quotidien, le management des équipes respecte la vie privée des salariés et la confidentialité de leurs données personnelles. Plus globalement, Brocéliande s'engage à respecter les droits de l'Homme et libertés fondamentales de ses salariés, de ses éleveurs et de toutes ses parties prenantes.

## CONDITIONS ET RELATIONS DE TRAVAIL

### Qualité de vie au travail

Depuis 2017, le groupe Cooperl s'est engagé dans une démarche volontariste d'amélioration continue et régulière de la "Qualité de Vie au Travail". Le principe de cette démarche est d'organiser tous les ans sur chacun de nos sites industriels, logistiques et distribution des réunions d'ateliers qui rassemblent des responsables du service Sécurité, de l'infirmerie, de la MSA et deux à trois ouvriers opérateurs qui ont préalablement récolté les observations et demandes de leurs collègues. Toutes les demandes, observations, suggestions remontées sont ainsi centralisées par le service Sécurité qui se fixe alors un objectif de conversion de 80% des demandes d'amélioration en actions et réalisations concrètes. L'ensemble de notre coopérative a ainsi atteint un taux de réalisation de demandes d'amélioration de 73%.

### Santé et sécurité au travail

S'agissant de la sécurité, un investissement important a été engagé sous l'impulsion de la direction afin d'accéder à la certification de la nouvelle norme ISO 45001.

Par ailleurs, à travers sa politique de santé-sécurité au travail, Brocéliande œuvre de façon proactive à la sécurité des personnes et des biens. Notre objectif est en effet d'encourager une culture de la sécurité pour réduire les risques et la pénibilité au travail. Nous menons ainsi des études ergonomiques au sein de nos sites de production pour réorganiser certains postes de travail et réduire les situations contraignantes à l'origine de troubles musculo-squelettiques.

Nous mettons aussi à disposition de nombreux équipements de protection individuelle en fonction des risques liés au poste, afin d'éviter les blessures (chaussures de sécurité, boules quies ou casques anti-bruit, cottes de maille, gants en cotte de maille...).

Les branches amont et aval de notre coopérative investissent également chaque année dans de nouveaux matériels pour améliorer la sécurité et limiter les mouvements répétitifs.

### Formation des salariés

Face à la pénurie récurrente de certains métiers industriels, et plus particulièrement des métiers à la maintenance, notre coopérative a pris l'initiative de proposer des formations diplômantes à ses salariés désireux de changer d'orientation professionnelle. Ainsi, en partenariat avec le pôle formation de l'Union des industries et métiers de la métallurgie (IUMM) des Côtes d'Armor, Cooperl a mis sur pied son école de formation depuis 2017. Ce sont ainsi 13 salariés Cooperl qui ont suivi et obtenu un Certificat de Qualification conducteur de machine en 2020.

De plus, le certificat professionnel CléA, qui permet à toute personne d'acquérir les clés indispensables à la validation des compétences nécessaires pour l'exercice d'une activité professionnelle, offre à nos salariés la possibilité d'apprendre la langue française. Nous souhaitons en effet faire de l'apprentissage de notre langue un facteur complémentaire d'intégration à celui de l'emploi, notre coopérative comptant 32 nationalités différentes.

En ce qui concerne nos éleveurs-adhérents, 240 d'entre eux ont bénéficié, en 2020, de formations sur des thématiques telles que la méthanisation en élevage, la conduite maternité, la formation des nouveaux salariés et surtout, la biosécurité en élevage face au risque de fièvre porcine africaine (FPA).

Par ailleurs, Cooperl et Brocéliande accompagnent la nouvelle génération pour une activité pérenne. Cela passe notamment par notre dispositif "Jeune Coopérateur" qui consiste en des aides financières spécifiques, un accompagnement technico-économique adapté, et l'attribution de volumes à produire en cohérence avec les projets. Pour les jeunes éleveurs adhérents qui s'installent et/ou prennent la suite de l'exploitation familiale, notre coopérative propose une aide à l'installation.

Enfin, à l'image de l'ensemble des métiers manuels, les métiers de l'agriculture souffrent d'un manque de main d'œuvre. C'est la raison pour laquelle notre coopérative a décidé d'accompagner nos adhérents avec le dispositif "Compagnons Cooperl" qui permet à de futurs salariés d'élevage (les Compagnons) d'être formés par des éleveurs et des professionnels déjà en activité (les Maîtres-Compagnons). En 2020, ce sont 59 nouveaux Compagnons qui ont choisi de s'engager dans la démarche.

### Développement du capital humain / employabilité

Dans un monde économique en mutation constante, le service Formation de notre coopérative accompagne les salariés dans l'acquisition de nouvelles compétences. Ainsi, en plus des formations mentionnées ci-dessus, notre service central Formation pilote

une formation professionnelle continue. Cela permet à tous nos salariés de développer des connaissances, aptitudes, expériences, talents, qualités, renforçant ainsi leur employabilité et le développement de leurs carrières. En 2020, 2527 salariés du groupe ont ainsi bénéficié d'une telle formation.

### **Lutte contre le travail précaire sur le territoire**

La responsabilité d'employeur de notre coopérative est importante dans nos territoires. Sur l'ensemble du groupe Cooperl et en plus de ses 7400 salariés, 5800 intérimaires ont travaillé, au cours de l'année 2020, dont 460 ont été embauchés à l'issue de leur contrat d'intérim.

La coopérative respecte un principe de stricte égalité en termes d'application de Droit du travail, de rémunération, de statut contractuel et de conditions de travail entre tous nos salariés, qu'ils soient en CDI, CDD, intérim, prestataires, de nationalité française ou avec titre de séjour.

Les métiers de l'agroalimentaire sont des métiers exigeants qui méritent une politique d'engagements salariaux et sociaux à la hauteur des efforts fournis. Ainsi, à l'issue des négociations annuelles obligatoires (NAO), une augmentation collective globale de 1,3% du taux des salaires a été attribuée en 2020. Toujours sur le plan de la rémunération, un Intéressement aux Progrès Réalisés par Unité (IPRU) a été institué il y a 6 ans. Dans ce cadre, nous redistribuons aux salariés la valeur créée par les progrès réalisés dans le trimestre sur les trois domaines du développement durable (économique, social, environnemental). Au cours de l'année 2020, ce sont 1 750€ de primes exceptionnelles qui ont été versées à chaque salarié pour une part pleine (sur la tranche de salaire de base jusqu'à 1600€). Notre coopérative a également multiplié les accords depuis de nombreuses années pour le versement de primes (13e mois, intéressement, participation, assiduité, ancienneté), de plan d'épargne retraite collectifs, des indemnités de transport, une prévoyance pour les frais de santé, aménagement des fins de carrière, une mutuelle familiale ou encore des tickets restaurant. S'ajoutent également les offres et les activités proposées par nos comités d'entreprise, qui participent elles aussi à lutter contre le travail précaire.

Enfin, nos nombreuses formations et nos aides à l'installation des jeunes éleveurs détaillées précédemment participent aussi à lutter contre le travail précaire en Bretagne.

### **Information du personnel / entretiens annuels**

L'information du personnel est régulière et se concrétise par les instances représentatives (syndicats, CSE), les démarches de consultation et de contribution ("Mieux travailler ensemble"), les processus RH (entretiens annuels via outil Talentsoft et point entretien avec le manager), et informations régulières via notre service Communication interne (courriers, magazine trimestriel, intranet, affichage).

L'ADN de notre coopérative est historiquement ancré dans le Grand Ouest de la France, en Bretagne, Normandie et Pays de la Loire, mais les éleveurs-coopérateurs de Brocéliande sont très majoritairement installés en Bretagne. Afin d'assurer une proximité respectueuse des relations humaines et de l'histoire de construction de notre coopérative, 6 zones de proximité existent en Bretagne. Elles garantissent ainsi une plus grande réactivité dans l'accompagnement au quotidien du travail de nos adhérents et chaque année s'y déroulent les "réunions d'hiver". Ces dernières sont des réunions d'échanges entre les associés-coopérateurs, les administrateurs et la direction du groupe, à propos de la stratégie, des résultats et des projets de la coopérative.

### **Accueil / intégration des nouveaux collaborateurs**

Les nouveaux collaborateurs sont accueillis et formés aux règles de fonctionnement des équipes (formations sécurité, informatiques, métiers) afin de leur garantir une bonne intégration dans nos services.

## **PRESERVATION DE L'ENVIRONNEMENT**

### **Gestion et optimisation des énergies**

L'empreinte environnementale des activités de notre modèle d'affaires est un enjeu essentiel d'un bout à l'autre de la chaîne de valeur de notre coopérative. Depuis 2009, Brocéliande s'engage avec Cooperl pour relever ce défi crucial. L'amélioration de la performance du groupe est notamment pilotée par la mise en œuvre des exigences de la norme ISO 50001 sur le management et la maîtrise des dépenses d'énergie. En 2020, 9 sites du groupe étaient certifiés et 3 en cours de certification.

Afin de piloter la performance environnementale de nos sites industriels, nous avons systématiquement mis en place des indicateurs de performance, notamment de manière à suivre nos consommations spécifiques comme l'électricité, le gaz, le fuel et l'eau. Le 12 mars 2019, nous avons ainsi obtenu le prix Energ'IIA pour nous récompenser de notre exemplarité en matière de performance énergétique.

Enfin, notre centre de valorisation a produit plus de 113 000 tonnes de vapeur sous forme d'énergie renouvelable, soit 70% des besoins en énergie thermique des usines de Lamballe. Atteindre ce chiffre de manière auto-produite a été rendu possible grâce au projet "Boucle d'eau chaude", qui alimente une partie des sites de la zone de Lamballe en eau chaude sanitaire grâce à la revalorisation de l'énergie fatale.

### **Gestion et optimisation de l'eau**

Grâce à nos projets d'économies réalisés pour la modification des circuits, l'optimisation du nettoyage et de meilleurs moyens de mesures et de maîtrise des consommations, nous avons pu économiser en 2020, 44 000 m3 d'eau cumulés.

Par ailleurs, cette logique circulaire nous a donné l'opportunité de traiter plus de 831 000 m3 d'eaux usées dans notre propre station de traitement des eaux à Lamballe dont 39% ont été recyclés sur l'ensemble des outils industriels de notre coopérative. Cette eau recyclée sert ainsi à couvrir 70% de nos besoins alimentaires : lavage de bétailières, nettoyage des ateliers...etc.

## Gestion et optimisation des matières premières

Groupe coopératif agricole et agroalimentaire, Cooperl se doit de fournir une alimentation saine, de qualité, et accessible au plus grand nombre. Notre coopérative s'attache à garantir la pérennité des exploitations de nos adhérents et des métiers de nos salariés, tout en répondant au plus juste aux demandes de nos clients, des consommateurs, et plus généralement de la société, notamment en matière d'approvisionnements responsables. Les adhérents Cooperl et Brocéliande fournissent 100% de l'ensemble des porcs en vif qui sont transformés chaque année par Brocéliande : notre filière garantit ainsi à nos produits l'origine française de la viande, sous label "Le Porc Français", c'est-à-dire des cochons nés, élevés, abattus et transformés en France. De même, 100% des veaux de notre élevage de Guipry (35) sont nés et élevés en France.

L'approvisionnement de nos matières premières pour l'alimentation animale fait également l'objet d'une politique d'approvisionnement soucieuse de privilégier dès que possible le local et le sans OGM (<0,9 %). Ainsi, 92 % des approvisionnements en matières premières de notre groupe sont non-OGM, et 73 % de toutes nos matières premières achetées sont d'origine France.

Au sein de la branche Cooperl nutrition, nos techniciens du service agrofourniture proposent aux agriculteurs des démarches responsables et innovantes pour cultiver autrement et produire des céréales, par exemple sans pesticide (démarche ENVI), en agriculture biologique et en haute qualité environnementale (HVE). La démarche HVE est en effet une certification nationale pour une agriculture qui intègre et développe la biodiversité dans la conduite de l'exploitation et qui limite au maximum les intrants (phytosanitaires, engrais, énergies, aliments extérieurs, etc.). Cette certification comporte trois niveaux et couvre l'ensemble des activités de l'exploitation : culture, élevage et environnement des parcelles et des animaux.

Concernant notre positionnement sur les approvisionnements en soja, notre politique engagée depuis 1999 vise d'abord à réduire la place du soja dans l'alimentation des porcs de notre coopérative. Il ne représente ainsi que 4% de l'ensemble du programme alimentaire d'un porc élevé dans une exploitation Brocéliande. Sur ces 4%, le soja non-OGM représente plus de la moitié (57 %) du total, et provient très majoritairement d'Union européenne (Croatie notamment) et d'Inde. Seuls 17 % du total de soja non-OGM acheté par notre coopérative proviennent d'Amérique du Sud et sont à 100% certifiés "ProTerra". Grâce à plusieurs années de recherche et d'amélioration continue, l'essentiel de l'alimentation d'un porc Cooperl est aujourd'hui constituée de céréales et d'issus de céréales (75 à 80 %).

## Réduction, tri et recyclage des déchets

Depuis plusieurs années déjà, Cooperl et Brocéliande agissent ensemble en faisant de la réduction des déchets une priorité. Notre approche circulaire nous fait concevoir par principe tout déchet comme une source de valorisation potentielle. Le tri est un sujet traité par l'ensemble des sites du groupe dans la mesure où il doit être réalisé à la source pour faire fonctionner de manière optimale l'incinérateur. Tout ce qui est trié et recyclable est valorisé à l'extérieur (vendu) tandis que la partie non recyclable est incinérée à Lamballe, en valorisation énergétique. Les bio-déchets sont également valorisés, après avoir été triés.

A Lamballe, notre principal site de production, nous avons mis en place un "éco-système" unique. En effet, les co-produits des stations d'épuration en élevage gérés par notre société Dénitral sont ensuite valorisés en chaleur par le Centre de Valorisation de Lamballe (CEDEV) puis les résidus sont transférés à notre usine Fertilval de Quintenic (22) afin d'être transformés en engrais organiques. En plus de la réduction d'azote et de phosphore que permettent nos 72 stations d'épuration, ce cycle d'auto-production nous a permis de produire 700 tonnes de biocombustibles à partir de déchets gras, d'huiles de friture ou de graisses des bacs dégraisseurs des collectivités territoriales. Notre centre de valorisation a ainsi permis l'économie de près de 721 000 Nm3 de gaz. De plus, dans une optique de valorisation toujours plus grande des déchets de nos usines, nous travaillons à la mise en place d'un processus de transformation des déchets gras en biocarburant, dans l'optique d'alimenter 100% de notre flotte de camion. Après avoir été imaginé en interne en R&D par nos équipes, nous en sommes désormais au stade pilote.

En amont de la fabrication de nos produits, l'écoconception mobilise nos équipes R&D pour limiter la quantité de plastique mise sur le marché tout en assurant une bonne conservation du produit et la qualité du packaging. L'enjeu de la recyclabilité est aussi un enjeu très important puisqu'en fonction des types de plastique utilisés, nos barquettes sont recyclables ou non. Puisque le PVC n'a pas de filière de recyclage, nous avons converti nos barquettes d'emballages classiques en PET/PE, étape technique indispensable pour passer d'ici deux ans en PET/Mono, recyclable.

Depuis 2008, 14 emplacements de collecte des déchets industriels sont en place pour les sites Cooperl de la zone de Lamballe. En 2020, pour ces sites, le tonnage de déchets collectés est établi à 1665 tonnes, dont 16% est recyclé par Cooperl et le reste par nos prestataires.

## Prévention de la pollution (eaux usées, gaz à effet de serre...)

Afin de pérenniser la production de nos éleveurs adhérents, nous avons créé Émeraude bio-énergie, méthanisation industrielle située à Lamballe et permettant le traitement des déchets organiques d'élevage. Cette activité biologique a pour principal effet de produire de l'engrais naturel et du biogaz. Épuré de son dioxyde de carbone pour devenir du biométhane, ce dernier permet de substituer du gaz naturel fossile par du gaz renouvelable. En 2020, Émeraude Bio-énergie a permis de valoriser et permettra à terme de valoriser 60 300 tonnes de matières organiques, de produire annuellement de l'énergie pour 4600 maisons de 100 m2 et surtout d'éviter l'émission de 7 900 tonnes de CO2.

Par ailleurs, en 2020, nos 72 projets d'économies d'énergies mis en place sur l'ensemble des sites industriels de notre coopérative nous ont permis de réduire nos émissions de CO2 de 12 700 tonnes. Ils nous ont aussi permis une économie d'énergie cumulée de plus de 59 800 Mwh.

## Prévention et protection contre les atteintes à l'environnement naturel et à la biodiversité

Brocéliande est engagée pour la protection de l'environnement et du bien-être de ses animaux dans ses trois filières, que ce soit les cochons, les poules ou les bœufs.

Concernant nos cochons, 215 éleveurs Brocéliande sont engagés dans notre filière sans antibiotique dès la naissance et sans OGM (<0,9%), 3 nourrissent leurs cochons dès la fin du sevrage à partir de céréales cultivées sans pesticide et sans OGM (<0,9%) en plus de la non utilisation d'antibiotiques, et 14 élèvent leurs cochons selon le cahier des charges biologique français (ce qui représente 600 porcs par semaine, soit 20% de la production nationale). Aujourd'hui, l'élevage sans pesticide représente une surface de 800 hectares au total, soit 5 à 10 hectares par éleveur, ce qui permet de nourrir 300 à 400 porcs par semaine.

Pour en savoir plus : <https://www.broceliande.fr/fr/la-filiere-des-cochons-bio.html>

En ce qui concerne les poules, nos 8 éleveurs du Grand Ouest sont engagés pour respecter une alimentation de qualité à base de céréales cultivées sans pesticide et sans OGM (<0,9%), mais aussi engagés pour le bien-être animal. Nos poules pondeuses sont en effet élevées sans antibiotique selon les cahiers des charges Label Rouge ou plein air. Elles sont aussi issues d'une méthode de sexage permettant le non recours à l'élimination des poussins mâles dès la naissance.

Pour en savoir plus : <https://www.broceliande.fr/fr/nos-produits-de-la-filiere-poules-sans-antibiotique-ni-pesticide.html>

Pour notre filière bovine, ce sont 27 éleveurs engagés au service d'une démarche de progrès en élevage. Comme nos poules, nos boeufs sont élevés sans antibiotique dès la fin du sevrage et sont nourris sans OGM (<0,9%). Ils sont ainsi nourris principalement avec des céréales, du maïs et du fourrage produit dans nos fermes. Que ce soit pour les porcs ou les bovins, nous essayons dans la mesure du possible de ne pas séparer les fratries afin de ne pas perturber leurs repères et ainsi éviter une anxiété inutile. Pour en savoir plus : <https://www.broceliande.fr/fr/la-filiere-des-boeufs-elevés-sans-antibiotique-des-la-fin-du-sevrage.html>

Enfin, nos éleveurs utilisent le lisier produit par leurs cochons et l'incorporent dans leurs prairies comme engrais naturel bio. Nous proposons aussi à nos éleveurs de déposer leur lisier dans des stations de traitement qui séparent les matières liquides et solides. Ces dernières sont séchées pour être valorisées en engrais organiques, utilisés pour les cultures de nos collègues agriculteurs.

## **Ecoconstruction et éco-rénovation des bâtiments**

En 2018, grâce aux services R&D du groupement et de Calipro, Cooperl a conçu un nouveau bâtiment d'engraissement pour répondre au défi du bien-être, de l'environnement et des économies d'énergie. Si le prototype a d'abord été implanté chez le président de Cooperl, cette solution est proposée à tous les éleveurs et est en train d'être installée chez d'autres éleveurs Brocéliande. Equipés d'un lanterneau de 30m de long sur 3m de large fournissant de la lumière naturelle et permettant la gestion de l'air vicié, ces bâtiments sont à énergie positive. En effet, la consommation frugale d'énergie électrique pour l'exploitation de ce type de bâtiment, dépourvu de ventilateurs, se résume à l'alimentation de quelques moteurs qui assurent par mise en route intermittente, l'alimentation, le paillage, la régulation de la ventilation statique et le raclage. Ces quelques Kwh par an sont contrebalancés par la production de biogaz équivalente à la consommation annuelle de 13 foyers, grâce à la méthanisation (située à Lamballe, 22) qui accueille le solide de notre système de raclage TRAC pour produire un biogaz directement injecté dans le réseau GRDF.

## **Gestion et optimisation des déplacements professionnels**

Grâce au développement de la visioconférence, nos salariés se déplacent moins qu'avant. Puisque Cooperl dispose de 25 sites dans toute la France et de 8 bureaux à l'international (dont une ferme et une usine en Chine), les réunions avec nos collaborateurs se déroulent désormais en ligne, ce qui nous permet de réduire notre empreinte carbone.

Les tournées de transport de la flotte de camions Cooperl (bétaillères, transport aliments transport frigo) sont gérées avec un logiciel afin d'optimiser les chargements, emplois du temps, rotations de chauffeurs et parcours routiers, et les consommations de carburant.

## **Optimisation du fret matières premières / produits finis**

La réduction de notre empreinte carbone passe également par une politique volontariste pour notre logistique et nos transports, activités essentielles dans le secteur agroalimentaire. Ainsi pour le groupe Cooperl, 38% des matières premières étaient transportées par fret ferroviaire en 2020 sur l'ensemble de nos volumes d'achats de matières premières d'alimentation animale. Cela représente 7 points de plus par rapport à 2019.

De plus, nos abattoirs et nos ateliers sont, pour la majorité, situés près de nos élevages. Cela permet de réduire les distances et notre bilan carbone. Dans cette optique, 100% des chauffeurs de poids lourds Cooperl ont été formés à l'éco-conduite.

## **BONNES PRATIQUES DES AFFAIRES / RESPONSABILITES DES FOURNISSEURS**

### **Politique de respect des fournisseurs**

Par notre structure coopérative, la majorité de nos fournisseurs sont les éleveurs eux-mêmes pour la matière première carnée. Le système de management des achats veille notamment au suivi et à l'entretien de la qualité de la relation avec l'ensemble des parties prenantes de la chaîne d'approvisionnement.

### **Vérification de la bonne application des 10 principes du Global Compact**

Le Global Compact est divisé en 4 sections : Droits de l'Homme, normes internationales du travail, environnement, lutte contre la corruption. Cooperl a mis en place un Code de Conduite que tous les salariés et les éleveurs doivent respecter tout au long de leur activité au sein de notre groupe.

## **INTERETS DES CLIENTS ET CONSOMMATEURS**

### **Politique qualité / écoute clients**

Au sein du groupe Cooperl, ce sont 133 qualitiens qui travaillent dans les différents services qualité de nos huit branches. Assurer la production, la valorisation et la commercialisation de produits sûrs et sains, c'est une exigence invariable et un engagement cardinal de notre coopérative depuis ses débuts, et que l'on retrouve décliné opérationnellement dans chacune de nos branches d'activité. Le management par la qualité se concrétise notamment au sein de chaque branche par des plans de maîtrise sanitaire (PMS), des politiques, des guides de bonnes pratiques, des formations, des cahiers des charges internes et des cahiers des charges clients. Nous assurons la traçabilité de nos produits à chaque stade de leur élaboration. Aussi, en lien avec le service qualité des usines, Brocéliande opère un suivi trimestriel des réclamations de ses clients.

### **Sécurité, santé des clients et consommateurs**

En tant que groupe coopératif agricole et agroalimentaire, Brocéliande se doit de fournir une alimentation saine, de qualité, et accessible au plus grand nombre. Notre coopérative s'attache à garantir la pérennité des exploitations de nos adhérents et des métiers de nos salariés, tout en répondant au plus juste aux demandes de nos clients, des consommateurs, et plus généralement de la société. Les consommateurs expriment en effet des attentes croissantes vis-à-vis des produits qu'ils achètent et des entreprises qui les fabriquent. Brocéliande est reconnue pour la qualité de ses produits et de ses services, résultats des progrès continus dans l'ensemble de ses métiers.

Sous l'impulsion de la direction générale, le groupe a déployé depuis de nombreuses années des systèmes de management par la qualité : plan de progrès, amélioration continue sur l'ensemble de ses activités. Ainsi, chaque branche et chaque service transversal présente chaque année, en revue de direction, les progrès réalisés et les perspectives de déploiement futur de ses axes "QTI" (Qualité Totale Intelligente).

Par ailleurs, les sites industriels du groupe Cooperl font également l'objet de nombreuses certifications d'entreprise qui participent à l'appropriation en interne de la "QTI" et qui permettent de faire reconnaître officiellement la crédibilité de nos produits et procédures auprès de nos parties prenantes externes : certification ISO 9001, IFS, BRC, RCNA, etc.

Aussi, 55 audits externes de clients, de certifications de systèmes, de certifications de filières, et d'inspection étrangère pour agrément exports effectués sur les 4 sites de production de notre branche des métiers de la Viande ont été menés en 2020. Enfin, plus de 11 400 grilles d'audit qualité ont été contrôlées chez les adhérents Cooperl en 2020, au cours de 1926 audits internes réalisés par nos équipes. De même, ce sont 265 élevages d'adhérents Cooperl qui ont été audités en 2020 par des organismes externes, pour 704 cahiers de charges contrôlés.

## **DEVELOPPEMENT LOCAL ET INTERET GENERAL**

### **Achats locaux en Bretagne**

100% de nos viandes de porc et de bœuf ainsi que nos œufs sont d'origine France, et même d'origine Grand Ouest (Bretagne, Normandie, Pays de la Loire), grâce à nos éleveurs locaux implantés dans la région.

En ce qui concerne les emballages, nos fournisseurs sont d'origine régionale pour les cartons (Caen, Carhaix et Nantes) ainsi que les barquettes et les caissettes (Bretagne, Normandie, Vendée).

### **Engagement sociétal et en faveur de l'intérêt général**

Nous encourageons l'engagement citoyen de nos 23 sapeurs pompiers volontaires en leur permettant de se rendre en interventions par des aménagements de leur temps de travail.

Aussi, pour valoriser les invendus à l'approche des Dates Limites de Consommation (DLC), nous privilégions la vente à des sociétés spécialisées dans la gestion des invendus (société Nous Anti-Gaspi).

### **Actions en faveur de la culture et la langue bretonne**

De par son nom et ses produits locaux, Brocéliande est porteuse de l'imaginaire breton au niveau national grâce à son rayonnement important. Soucieuse de perpétuer cette culture bretonne, Brocéliande a été partenaire officiel de l'édition 2019 de Rock'N Toques dans le cadre du festival de musique Art Rock à Saint Briec. Rock'N Toques est un collectif de chefs étoilés et reconnus de Bretagne qui propose des formules gastronomiques et abordables aux festivaliers.

Pendant deux années consécutives, en 2018/2019, Brocéliande a aussi participé au festival de musiques Les Vieilles Charrues en installant son FoodTruck sur la pelouse de Carhaix.

## **SAVOIR FAIRE / CERTIFICATIONS**

### **Education et formation sur le territoire**

Toutes les formations que nous avons mentionnées dans la section "Formation des salariés" sont menées sur le territoire breton ou dans le Grand Ouest, ce qui contribue au dynamisme et à la vitalité de notre région.

Aussi, le groupe Cooperl participe activement aux événements qui font la vitalité de nos territoires. Ainsi, nos équipes des services Commerce, Ressources Humaines, Marketing, Qualité ou encore Communication participent chaque année à de nombreux salons professionnels, étudiants et agricoles notamment. Par exemple, dans le cadre de notre démarche d'accompagnement des futurs salariés agricoles "Compagnons Cooperl", nous avons signé un partenariat avec la Maison Familiale Rurale (MFR) de Fougères en Bretagne le 9 mai 2019. Cooperl s'est ainsi engagée à suivre, tout au long des périodes de stages et d'apprentissage, les nouveaux élèves de la promotion 2019-2020.

Enfin, depuis septembre 2020, Cooperl a ouvert son propre Centre de Formation aux Métiers de l'Agroalimentaire (CFMA). Ayant obtenu son numéro d'enregistrement de déclaration d'activité en tant que prestataire de formation suite à l'étude du dossier de demande d'agrément de la DIRECCTE en janvier 2021, notre Centre organise et délivre des formations spécialisées dans les métiers de l'agroalimentaire et de l'agriculture. Nous sommes fiers de contribuer à former des jeunes à nos métiers, sur le territoire costarmoricain.

### **Savoir faire / innovation**

Parce que nous nous engageons dans une démarche d'élevage plus respectueuse des animaux et des hommes, et dans un but d'amélioration constante, nos éleveurs sont forts d'un savoir-faire unique et nos équipes innovent chaque jour.

Tout d'abord, en s'appuyant sur les 5 libertés fondamentales de l'animal universellement reconnues (libertés physiologique, psychologique, sanitaire, environnementale, et comportementale), nos services ont défini 136 critères de bien-être animal et de développement durable (voir : <https://www.broceliande.fr/fr/136-exigences-pour-le-bien-etre-animal-et-le-developpement-durable.html>). Leur bonne application est garantie par de nombreuses évaluations internes conduites par les services du groupement d'éleveurs. Ces évaluations s'accompagnent de plans de progrès individualisés.

Par ailleurs, et nous sommes les seuls à le garantir en France aujourd'hui, 100% de nos porcs mâles ne sont pas castrés. C'est une manière pour nous de respecter leur intégrité physique et cela contribue à réduire leur stress et à être naturellement plus résistants aux maladies.

Ensuite, en plus de nos jambons sans antibiotique, nous avons développé une gamme de produits sans nitrite. Chez Brocéliande, cette question a nécessité plusieurs années de recherche et développement de la part de nos équipes, pour répondre à une demande de plus en plus croissante, tout en conservant une sécurité alimentaire sans faille. Après avoir réduit les sels nitrités dans nos recettes, nous les avons remplacés en 2020 par du sel fin.

Pour en savoir plus : <https://www.broceliande.fr/fr/vos-charcuteries-contiennent-elles-des-nitrites.html>

### **Certifications qualité / environnementales**

Que ce soit nos viandes de porc, de bœuf ou nos œufs, nous avons la certification Label Rouge, Agriculture Biologique ou encore Le Porc Français et Viande Bovine Française.

Par ailleurs, nos ateliers d'abattage des bovins s'inscrivent dans une démarche globale de diminution des impacts environnementaux, notamment grâce à la certification ISO 50001 qui témoigne de l'amélioration continue des performances énergétiques.

Enfin, Brocéliande est en train de passer au niveau 3 de la certification environnementale des exploitations, c'est-à-dire au label HVE (Haute Valeur Environnementale), et petit à petit, certains de nos élevages obtiennent cette certification. Ils sont ainsi une centaine aujourd'hui et seront 200 à 300 l'année prochaine.

### **Certifications RSE / Bretagne 26000**

Brocéliande inscrit sa démarche sociétale dans les 17 objectifs de Développement Durable (ODD). Ce sont 17 priorités établies par les Nations Unies pour un développement économique et social soucieux du respect des populations et de la planète. Ces objectifs sont rassemblés dans l'agenda 2030, adopté par l'ONU en septembre 2015 après deux ans de négociations. Notre coopérative a donc souhaité inscrire ses 12 engagements RSE dans une correspondance avec les 17 ODD afin de souligner en quoi nos engagements, nos politiques et nos indicateurs permettent d'œuvrer en faveur de l'Agenda 2030.