



Recueil de bonnes pratiques 2021

REI PALETTES

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

GOVERNANCE RESPONSABLE

Engagement explicite de la Direction en faveur de la RSE

La direction s'est engagée dans une démarche forte en faveur de la RSE via de multiples actions dans les domaines sociétaux et environnementaux.

L'activité de R.E.I. Palettes représente à elle seule l'essence même du principe d'économie circulaire par le biais du recyclage de palettes. En effet, les palettes sont recyclées jusqu'à ce qu'elles ne soient plus réparables. Elles sont ainsi broyées puis transformées en combustible biomasse.

L'entreprise s'engage à préserver les ressources environnementales par la réduction des émissions de gaz à effet de serre, la réduction des consommations énergétiques, la reforestation de la planète, la préservation de la biodiversité puis la sensibilisation des collaborateurs aux enjeux environnementaux.

L'aspect sociétal est développé par la garantie de l'équité professionnelle, l'égalité des chances, la qualité de vie au travail, le développement des emplois locaux, de l'insertion, la mixité des collaborateurs et l'adaptation aux nouvelles technologies telle que le développement du numérique.

Informations des parties prenantes

L'ensemble des clients et fournisseurs de R.E.I. Palettes sont informés de la démarche RSE de l'entreprise lors des échanges commerciaux et des validations contractuelles. La sensibilisation de nos fournisseurs et clients est une valeur importante puisqu'ils s'inscrivent par la suite dans une démarche volontaire de recyclage de leurs palettes et par conséquent suivent la sphère de l'économie circulaire.

Nos collaborateurs sont imprégnés de la démarche RSE par diverses actions menées via de la sensibilisation.

Enfin, un livret RSE est communiqué et se trouve disponibles sur le site internet de l'entreprise ; il regroupe l'ensemble de la démarche et notifie les actions entreprises.

Par ailleurs, le groupe est inscrit sur la plateforme Ecovadis qui permet d'obtenir un classement RSE.

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

Membre depuis 2013 de Produit en Bretagne, nous avons à coeur de participer à l'entretien du réseau. C'est pourquoi nous participons chaque année aux différentes réunions organisées.

De plus, grâce à l'ensemble des membre participants, cela nous permet de nous développer en local puisque plusieurs clients sont certifiés produit en Bretagne.

ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA DIVERSITE / DROITS DES PERSONNES

Sensibilisation / communication

La direction du groupe Burban Palettes communique sa charte éthique au sein duquel on retrouve la politique RH qui décrit les engagements déployés sur la partie "valorisation de la diversité"

F. VALORISATION DE LA DIVERSITÉ

Depuis le début de sa création le Groupe Burban Palettes prône la diversité. Notre plus grande richesse provient de nos collaborateurs et de leurs différences.

L'ensemble de nos postes sont accessibles à tous, aux Femmes et aux Hommes, aux Juniors et aux Seniors, à l'ensemble des Handicaps, avec ou sans diplôme...

Le Groupe est un acteur fort de l'inclusion. Nous nous engageons dans nos politiques RH à toujours :

- Privilégier les acteurs locaux,
- Accompagner les populations fragilisées,
- Nouer des partenariats responsables en matière sociale

Afin de participer activement et de manière responsable au développement de nos territoires et d'être un acteur dynamique de la croissance de nos régions.

Nos engagements valorisant la diversité s'appliquent tout au long de la carrière de nos collaborateurs : recrutement, formation, promotion, ... La diversité de nos équipes est une force.

Accueil / intégration des personnes en situation de handicap

La direction s'engage :

- L'ensemble de nos postes sont accessibles à tous, aux Femmes et aux Hommes, aux Juniors et aux Seniors, à l'ensemble des Handicaps, avec ou sans diplôme...

Parité professionnelle homme / femme

Le Groupe BURBAN PALETTES s'engage à :

- Inscrire la lutte contre les discriminations et le harcèlement dans leur politique de Ressources Humaines,
- Mettre en œuvre des conditions de travail égalitaires et non-discriminantes,
- Recruter sans discrimination,
- Rendre accessible l'ensemble des postes de l'entreprise quelque soit le genre, le handicap, l'âge, ... du candidat ou du collaborateur,
- Garantir une égalité de traitement en matière de rémunération et de promotion entre Homme et Femme,
- Promouvoir la bienveillance et le respect au sein de ses structures, mais également dans l'ensemble de ses démarches commerciales,
- Assister toute personne en situation de mal être du fait d'agissement discriminant ou harcelant,
- Mettre en place des actions de préventions en matière de lutte contre les discriminations et le harcèlement,
- Condamner tous comportements inappropriés au sein de l'entreprise (comportements irrespectueux, gestes inappropriés, discrimination, harcèlement moral, harcèlement sexuel, ...).

Pour répondre à ses engagements, la Groupe Burban Palettes Recyclage mets en place :

- Des enquêtes de mal être au travail lors de chaque alerte,
- Encourage la communication et l'échange au sein de ses établissements,
- Organise des médiations entre les parties lorsque cela est nécessaire,
- Développe une organisation hiérarchique accessible, et un service RH disponible en direct pour les collaborateurs.

Emploi des jeunes / emploi des séniors

L'ensemble de nos postes sont accessibles à tous, aux Femmes et aux Hommes, aux Juniors et aux Seniors, à l'ensemble des Handicaps, avec ou sans diplôme...

Le Groupe est un acteur fort de l'inclusion. Nous nous engageons dans nos politiques RH à toujours :

- Privilégier les acteurs locaux,
- Accompagner les populations fragilisées,
- Nouer des partenariats responsables en matière sociale

Afin de participer activement et de manière responsable au développement de nos territoires et d'être un acteur dynamique de la croissance de nos régions.

Respect de la vie privée

Charte de droit à la déconnexion

Partie I – Préambule

A défaut d'organisation syndicale représentative dans l'entreprise, la direction élabore la présente charte pour définir les modalités d'exercice du droit à la déconnexion par les salariés, conformément à l'alinéa 7 de l'article L. 2242-8 du code du travail.

Cette charte a été élaborée après avis des membres du CSE rendu le 16/12/2021. Ainsi que les membres CSSCT le 16/12/2021.

Article 1 - Affirmation du droit à la déconnexion

Par la présente charte, l'entreprise réaffirme l'importance du bon usage professionnel des outils numériques et de communication professionnels, et de la nécessaire régulation de leur utilisation pour assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle de ses collaborateurs.

La présente Charte sera annexée au Règlement Intérieur de l'entreprise, dans le respect de la procédure légale.

Article 2 - Définition du droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion peut être défini comme le droit du salarié de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels et ne pas être contacté, y compris sur ses outils de communication personnels, pour un motif professionnel en dehors de son temps de travail habituel.

Les outils numériques visés sont :

- les outils numériques physiques : ordinateurs, tablettes, téléphones portables, réseaux filaires, etc. ;
- les outils numériques dématérialisés permettant d'être joint à distance : messagerie électronique, logiciels, connexion wifi, internet/intranet, etc.

Le temps de travail habituel correspond aux horaires de travail du salarié durant lesquels il demeure à la disposition de l'entreprise. Ce temps comprend les heures normales de travail du salarié et les éventuelles heures supplémentaires.

En sont exclus les temps de repos quotidien et hebdomadaire, les temps de congés payés et autres congés exceptionnels ou non, les temps de jours fériés et de jours de repos, les temps d'absences autorisées, de quelque nature que ce soit (absence pour maladie, pour maternité, etc.).

Partie II - Bon usage des outils numériques et de communication professionnels et limitation de leur utilisation hors du temps de travail

Article 3 - Mesures visant à lutter contre l'utilisation des outils numériques et de communication professionnels hors temps de travail

Aucun salarié n'est tenu de répondre à des courriels, messages ou appels téléphoniques à caractère professionnel en dehors de ses heures habituelles de travail, pendant ses congés payés, ses temps de repos et ses absences, quelle qu'en soit la nature.

Il est rappelé à chaque salarié de :

- s'interroger sur le moment opportun pour adresser un courriel, un message ou joindre un collaborateur par téléphone ;
- ne pas solliciter de réponse immédiate si ce n'est pas nécessaire ;
- pour les absences de plus de 2 jours, paramétrer le gestionnaire d'absence du bureau sur sa messagerie électronique et indiquer les modalités de contact d'un membre de l'entreprise en cas d'urgence ;

Aucun salarié n'est autorisé à transférer ses mails, ses dossiers professionnels, sa boîte mail professionnelle et tous éléments d'ordre professionnel sur des outils numériques personnels (téléphone, ordinateur, clés USB, ...). Ces éléments sont la propriété de l'entreprise et ne peuvent être copier, transférer, ... sur des matériels personnels.

De surcroît, les collaborateurs ne sont pas autorisés à travailler :

- En dehors de leurs horaires de travail,
- En dehors de l'enceinte de l'entreprise, sauf en cas de Télétravail autorisé au préalable par le chef d'entreprise.

Article 4 - Mesures visant à favoriser la communication

Chaque salarié, et plus particulièrement chaque manager, doit s'interroger sur la pertinence de l'utilisation de la messagerie électronique professionnelle par rapport aux autres outils de communication disponibles.

Lors de l'utilisation de la messagerie électronique, chacun doit veiller :

- à la pertinence du moment de l'envoi,
- à la pertinence des destinataires du courriel et à l'utilisation modérée des fonctions « Répondre à tous » et « Copie à » ;
- à la précision de l'objet du courriel, cet objet devant permettre au destinataire d'identifier immédiatement le contenu du courriel ;
- à la clarté, la neutralité et la concision de son courriel ;
- au respect des règles élémentaires de politesse lors de l'envoi du courriel ;
- à la pertinence et le volume des fichiers joints au courriel.

En cas de nécessité d'information lors de la reprise de poste à la suite d'une absence, pour un retour de congés par exemple, le collaborateur pourra prendre connaissance de son planning le jour de son retour.

Article 5 - Mesures visant à réduire les phénomènes de surcharge cognitive

Afin d'éviter les surcharges cognitive, il est recommandé aux salariés de ne pas activer les alertes sonores ou visuelles d'arrivée d'un nouveau courriel.

Partie III - Sensibilisation et formation des salariés et managers

Article 6 - Actions menées par l'entreprise

Pour s'assurer du respect du droit à la déconnexion et de la mise en place des mesures et recommandations prévues par la présente charte, l'entreprise organisera des actions de sensibilisation à destination des managers et de l'ensemble des salariés.

Des communications seront réalisées pour rappeler à chacun les bonnes pratiques.

Article 7 - Suivi de l'usage des outils numériques

Les mesures et engagements pris par l'entreprise dans la présente charte sont susceptibles d'évolution pour tenir compte des demandes et besoins des salariés.

Article 8 - Sanctions en cas de non-respect de la charte

En cas de non-respect des mesures et recommandations prévues par la présente charte, l'entreprise se réserve le droit d'appliquer toutes les sanctions appropriées et proportionnées à la nature des infractions constatées.

Partie IV - Conditions de mise en œuvre

Article 9 - Publicité et entrée en vigueur de la charte

Après consultation du CSE et du CSSCT, la charte entre en vigueur le 01/01/2022.

La présente charte sera communiquée par voie d'affichage et une communication sera intégrée dans chaque bulletin de paie.

Article 10 - Révision de la charte

Les dispositions de la présente charte seront négociées et révisées au moins une fois par an et mises en œuvre après consultation du CSE et du CSSCT.

CONDITIONS ET RELATIONS DE TRAVAIL

Qualité de vie au travail

La qualité de vie et le bien être des collaborateurs au travail est un de nos sujets majeurs puisqu'il s'inscrit pleinement dans notre démarche RSE sur l'aspect social.

L'entreprise est pleinement investie dans une démarche ergonomique afin de faciliter les tâches des collaborateurs qui sont principalement liées à de la manutention manuelle. L'évolution des EPI, de l'outillage et de la conception des postes de travail font parties intégrantes des actions de préventions prioritaires sein de la structure. De plus, les collaborateurs sont sensibilisés aux différents risques inhérents à leurs tâches via de la communication et de la formation afin de prévenir des éventuels problèmes de santé liés aux troubles de l'ergonomie.

Santé et sécurité au travail

L'environnement de travail de nos collaborateurs, leur santé et leur sécurité est une priorité au sein du Groupe. Nous nous engageons à prendre les précautions nécessaires à l'optimisation de l'existant dans une démarche d'amélioration continue.

Chaque collaborateur est responsable de sa sécurité et celle des autres. Ainsi, des affichages sont visibles sur l'ensemble des agences Burban afin de connaître les procédures en cas d'urgence, les référents selon la situation et les procédures à suivre.

Afin de sensibiliser chaque collaborateur dès son entrée dans l'entreprise, un Livret HSE lui est transmis. Ainsi, ils peuvent dès le premier jour, prendre connaissance des règles de sécurité, les produits chimiques présent, les points de rassemblements...

Le Groupe est très vigilant à la formation de collaborateur. En effet, il est de notre devoir de nous assurer que les travailleurs conduisant des engins ont toutes les connaissances et compétences nécessaires pour l'utilisation de outils spécifiques. Ainsi, des formations métiers (internes ou externes) sont réalisées puis des évaluations objectives sont conduites avant toutes délivrances d'une habilitation. Nous nous devons de nous assurer que nos collaborateurs sont en parfaites maitrise de leurs outils tant pour les autres que pour eux-mêmes.

Formation des salariés

G. VALORISATION ET LE DÉVELOPPEMENT DES POTENTIELS

Parce qu'ils sont partis prenantes de notre développement et de notre réussite, nous veillons à insérer durablement, et à accompagner, nos collaborateurs dans leurs ambitions au sein du Groupe mais également dans leurs projets personnels.

Des outils de gestion des emplois et des compétences sont mis en place afin de faciliter les passerelles, les mobilités, les évolutions...

Notre secteur d'activité étant spécifique et nécessitant une expertise métier forte, des référents métiers sont désignés sur chaque site. Ils ont pour mission d'accompagner les nouveaux collaborateurs dans le transfert de compétences. Pour cela, des livrets d'accompagnement par métier sont complétés permettant à chacun d'avancer à son rythme et accompagner le développement des compétences de chaque potentiel.

Lutte contre le travail précaire sur le territoire

F. VALORISATION DE LA DIVERSITÉ

Depuis le début de sa création le Groupe Burban Palettes prône la diversité. Notre plus grande richesse provient de nos collaborateurs et de leurs différences.

L'ensemble de nos postes sont accessibles à tous, aux Femmes et aux Hommes, aux Juniors et aux Seniors, à l'ensemble des Handicaps, avec ou sans diplôme...

Le Groupe est un acteur fort de l'inclusion. Nous nous engageons dans nos politiques RH à toujours :

- Privilégier les acteurs locaux,
- Accompagner les populations fragilisées,
- Nouer des partenariats responsables en matière sociale

Afin de participer activement et de manière responsable au développement de nos territoires et d'être un acteur dynamique de la croissance de nos régions.

Nos engagements valorisant la diversité s'appliquent tout au long de la carrière de nos collaborateurs : recrutement, formation, promotion, ... La diversité de nos équipes est une force.

Information du personnel / entretiens annuels

Le personnel est informé de ses droits au travail via son contrat de travail et des notes d'informations.

Les ressources humaines sont en étroites collaborations avec les salariés afin de répondre à toutes demandes.

Accueil / intégration des nouveaux collaborateurs

L'ensemble des nouveaux collaborateurs reçoivent à leur arrivée un livret d'accueil leur permettant d'avoir une présentation de l'entreprise et des consignes HSE.

Par la suite, ils intègrent un parcours d'intégration et un tuteur métier leur est attribué afin qu'ils reçoivent une formation complète pour leur poste.

PRESERVATION DE L'ENVIRONNEMENT

Gestion et optimisation des énergies

Les collaborateurs sont sensibilisés à la préservation de l'énergie concernant les consommations d'eau et d'électricité.

Par ailleurs, un audit énergétique et la rédaction d'un bilan carbone sont en cours d'établissement.

Gestion et optimisation de l'eau

La gestion de l'eau sur nos sites est simple, seule l'eau sanitaire est rejetée, nous n'avons pas d'eau dans les process de production.

Gestion et optimisation des matières premières

Toutes les matières premières nécessaires au déroulement de notre activité sont certifiées PEFC.

Notre activité repose elle même sur le principe de l'économie circulaire par le recyclage de palettes, nous avons peu de consommation autre de matière.

Réduction, tri et recyclage des déchets

L'ensemble de nos déchets sont triés et expédiés pour valorisation via des prestataires agréés tout en respectant le tri des 5 flux.

Nous favorisons la valorisation des déchets au maximum afin de rester dans un schéma d'économie circulaire, principe même de notre activité. Les collaborateurs sont sensibilisés aux typologies de déchets et un suivi des consommations de déchets est établi régulièrement.

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

L'entreprise s'engage à préserver les émissions et à faire attention aux pollutions résiduelles.

Nous n'utilisons pas d'eau dans nos process de réparation de palettes, l'eau rejetée provient seulement des eaux sanitaires.

Afin de diminuer les rejets de gaz à effet de serre, pour la partie transport, nous ne faisons pas de transport à vide, nous organisons les plannings de sorte à avoir des chargements et déchargements avec un minimum de km de distance.

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

Le groupe Burban Palettes est pleinement impliqué dans la protection de la biodiversité et la préservation de l'environnement par diverses actions comme la participation à un programme de reboisement depuis plusieurs années ou encore l'installation de ruches sur plusieurs sites afin de préserver l'écosystème.

Ecoconstruction et éco-rénovation des bâtiments

Lors de la rénovation des agences, nous travaillons sur la modernisation des équipements et la réduction des consommations énergétiques comme le remplacement des lumières par de la LED.

Optimisation du fret matières premières / produits finis

Optimisation des transports afin d'éviter le transport à vide.

BONNES PRATIQUES DES AFFAIRES / RESPONSABILITES DES FOURNISSEURS

Politique de respect des fournisseurs

Politique éthique des relations des affaires :

A. LES FONDEMENTS DE LA RELATION À LONG TERME : LOYAUTÉ, RESPECT MUTUEL, INTEGRITÉ

Le Groupe BURBAN PALETTES tient à développer des relations honnêtes, claires, et de long terme avec ses clients, fournisseurs et partenaires. Nous prônons l'équité et la transparence dans nos relations avec nos partenaires, les respectons, et favorisons des pratiques de libre concurrence, tout en luttant activement contre les conflits d'intérêts et la corruption sous toutes ses formes.

Chaque collaborateur doit prendre connaissance de cette politique, s'engager à la respecter dans le cadre de ses activités et se conformer aux lois et réglementations en vigueur.

Le respect de cette politique est primordial, non seulement pour l'efficacité et la pérennité des activités de notre Groupe mais également pour la poursuite de nos projets industriels et commerciaux.

Tous nos partenaires, clients, ou fournisseurs doivent pouvoir avoir confiance en notre attachement à nos valeurs et à notre éthique d'entreprise.

Totalement intégrée dans l'ADN de BURBAN PALETTES, l'éthique des relations d'affaire est la responsabilité de tous et cette politique doit pouvoir aider chaque collaborateur à agir avec intégrité et le guider et le conforter dans ses choix au quotidien. Chacun doit pouvoir anticiper les risques liés à son rôle et à ses responsabilités. Cette politique doit permettre à chacun de s'interroger sur l'attitude à adopter dans d'éventuelles situations potentiellement sensibles, pouvant être rencontrées dans les relations internes comme externes.

BURBAN PALETTES souhaite que chaque collaborateur puisse observer dans cette politique, le reflet de ses valeurs et engagements, qu'il s'y réfère en toute circonstance afin de guider ses choix et ses actes pour ainsi contribuer efficacement et sainement aux ambitions de la société.

Ce document n'a pas la prétention d'être exhaustif et ne contient pas la réponse à chaque situation susceptible d'être rencontrée, ainsi chaque collaborateur est invité à interroger son supérieur hiérarchique au moindre questionnement ou doute quant à la bonne attitude à adopter.

B. DES RELATIONS CLIENTS SINCÈRES, RESPECTUEUSES ET DURABLES

Chaque collaborateur contribue à la qualité de la relation client. Le Groupe BURBAN PALETTES privilégie une bonne cohésion d'équipe. La motivation de nos salariés est le meilleur moyen pour offrir un service client de qualité. Particulièrement valorisé, l'esprit d'équipe repose sur un dialogue ouvert et constructif qui renforce la cohésion.

ÊTRE DIGNÉ DE LA CONFIANCE DE NOS CLIENTS :

Le Groupe BURBAN PALETTES est très attentif à la qualité et à la sincérité du dialogue commercial qui se doit d'être fiable, authentique, et professionnel. Il est demandé aux collaborateurs d'adopter un comportement loyal et de faire preuve d'équité et d'impartialité lors des négociations.

BURBAN PALETTES exige de l'ensemble de ses collaborateurs et notamment de ses commerciaux:

- L'écoute et le Respect des engagements et des promesses.
- la disponibilité et la réactivité aux demandes clients.
- la personnalisation et la qualité des réponses apportées aux clients.
- Le Respect strict des propriétés intellectuelles et des informations confidentielles de ses clients.

La Société privilégie l'interaction humaine pour une expérience client réussie.

En effet, La communication digitale occupe une place prépondérante dans la relation avec la clientèle mais l'interaction humaine reste néanmoins essentielle dans l'expérience client. BURBAN PALETTES tient à ce que ses clients voient leurs demandes faire l'objet

d'un traitement humain et personnalisé.

Conformément à ses valeurs, le Groupe BURBAN PALETTES s'oblige à honorer ses engagements contractuels et à respecter ses accords commerciaux qu'ils soient écrits ou oraux.

INTERETS DES CLIENTS ET CONSOMMATEURS

Politique qualité / écoute clients

Le Groupe BURBAN PALETTES est très attentif à la qualité et à la sincérité du dialogue commercial qui se doit d'être fiable, authentique, et professionnel. Il est demandé aux collaborateurs d'adopter un comportement loyal et de faire preuve d'équité et d'impartialité lors des négociations.

Sécurité, santé des clients et consommateurs

Les palettes bois vendues ne représentant pas de dangers pour la santé et la sécurité des clients, nous attestons qu'il n'y a pas de présence de produit chimique (conformité REACH) et nous réalisons des analyses du bois en laboratoire afin de s'assurer de la conformité du déchet bois pour lequel nous sommes certifiés SSD (sortie statut déchet).

DEVELOPPEMENT LOCAL ET INTERET GENERAL

Achats locaux en Bretagne

L'ensemble de nos achats et de nos prestations (maintenance, entretien, déchets ...) est réalisé par des acteurs locaux afin de favoriser le développement du territoire.

Engagement sociétal et en faveur de l'intérêt général

Le groupe est très actif sur le développement de partenariat, mécénat, sponsoring et les actions tendent à se développer partout en France.

SAVOIR FAIRE / CERTIFICATIONS

Certifications qualité / environnementales

REI est certifié SSD Bois (Sortie Statue Déchet) par le référentiel ECOBOIS.

Certifications RSE / Bretagne 26000

Certification ECOVADIS avec un score de 50/100 pour l'année 2021.

En cours de renouvellement pour l'année 2022.