Recueil de bonnes pratiques 2021
VERLINGUE

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

Gouvernance responsable

Engagement explicite de la Direction en faveur de la RSE

Jusqu'alors, les initiatives RSE étaient portées par diverses directions au sein du Groupe Adélaide, et au sein de l'entreprise Verlingue en particulier. Dans le cadre des réponses à appel d'offre une démarche de certification par un tiers ECOVADIS a été mise en oeuvre.

En 2021:
- Les COMEX dont décidé de porter un ambitieux projet RSE dans les entreprises du groupe
- Verlingue a recruté une collaboratrice dédiée à la thématique RSE
- Un projet d'entreprise, collaboratif a démarré, avec l'ambition de construire la stratégie RSE des 3 ou 4 prochaines années, en lien avec la raison d'être de l'entreprise, et imbriquée dans le plan stratégique. Le sponsor du projet est le futur président du Groupe.

Informations des parties prenantes

La gouvernance autour de la RSE s'est mise en place en 2021 et implique :
- une organisation projet avec Comité projet et Comité de pilotage pour construite la feuille de route RSE
- un principe d'intelligence collective, avec un groupe de collaborateurs (environ 15), chargé de proposer les ambitions et initiatives qui constitueront cette feuille de route

Les collaborateurs sont souvent mobilisés pour travailler sur des problématiques RSE spécifiques, à l'image du plan d'actions suite au baromètre collaborateurs, qui a impliqué tous les managers de l'entreprise.

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

Verlingue est engagé de façon historique avec Produit en Bretagne.
Nous participons, entre autre, à la commission RSE pour partager nos pratiques, échanger sur des problématiques communes et apprendre de nos pairs.

Engagements en faveur de la diversité / droits des personnes

Accueil / intégration des personnes en situation de handicap

Verlingue a environ 2,5% de salariés RQTH (5% pour Génération, l'entreprise soeur spécialisée dans la gestion de frais de Santé).
La politique actuelle intègre :
- 100% des postes ouverts accessibles aux travailleurs handicapés (précisé dans les annonces diffusées)
- une correspondante Handicap dédiée
- une adaptation de poste systématique (matériel, mobilier)
- des campagnes de sensibilisation, pour tout à la fois identifier des collaborateurs RQTH et former l'entreprise à l'appréhension du handicap

Parité professionnelle homme / femme

Un accord relatif à l'égalité professionnelle signé en 2019 est applicables sur 4 ans. Il prévoit des engagements sur :
- le recrutement : principe d'égalité de traitement et suivi de la proportion H/F dans certains métiers où un genre peut être sous-représenté
- la formation professionnelle : améliorer la proportion de salariés non cadres bénéficiant d'une formation
- la rémunération effective : objectif de réduction des écarts et de non discrimination
- l'articulation vie pro / vie perso : favoriser le télétravail, participer aux frais de garde d'enfant, accompagner le congé paternité...
- la promotion professionnelle : améliorer la promotion de femmes aux postes de manager et directeur

En outre, Verlingue a un index d'égalité H/F de 87/100 en 2021 avec :
– L'écart de rémunération femmes-hommes : 37 sur 40
– L'écart de répartition des augmentations individuelles : 20 sur 20

– L'écart de répartition des promotions : 15 sur 15
– Le nombre de salariés augmentés à leur retour de congé de maternité ou adoption : 15 sur 15
– La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : 0 sur 10, les femmes sont sous-représentées parmi les salariés les mieux rémunérés de l'entreprise

Emploi des jeunes / emploi des séniors

Nous avons mis en place une politique d'intégration des jeunes dans l'entreprise en 2021.

Respect de la vie privée

Nous avons mis en place une notice d'information sur le traitement des données personnelles

Conditions et relations de travail

Qualité de vie au travail

En matière de qualité de vie au travail, Verlingue a pris des dispositions sur plusieurs aspects :
- Une implantation locale (14 sites en France)
- Des actions RH emblématiques : 2 jours de télétravail habituel par semaine, quel que soit le métier et possibilité de recourir à du télétravail exceptionnel, occasionnel ou encore adapté pour raisons médicales
- Une facilité d'accès aux sites : site interne de covoiturage et places de parking dédiées
- Des espaces collaboratifs (Ex : digital factory, à Nantes)
- Une évaluation des risques professionnels et mise en oeuvre d'action préventives
- Une adaptation des espaces aux nuisances sonores pour les métiers concernés
- Une adaptation des postes de travail (pour les collaborateurs RQTH notamment)
- Des moments de convivialité, à la main des responsables de site (soirées thématiques, petits déjeuners etc.)

Santé et sécurité au travail

Verlingue dispose :
- d'un règlement intérieur
- d'une évaluation des risques professionnels avec détermination de mesures préventives
- d'un CSE et d'une Commission de santé, sécurité et des conditions de travail
- d'un code d'éthique"

Formation des salariés

Verlingue est soumis à l'accord de branche des entreprises de courtage d'assurance et de réassurance. Verlingue dispose d'une politique volontariste de formation.
En 2020 (le calcul de 2021 est en cours), Verlingue a formé 94% de ses collaborateurs, avec plus de 12000h de formation au total.

Développement du capital humain / employabilité

Verlingue a à cœur :
- de recruter sur le potentiel plutôt que sur les compétences ou le CV utilisation de la méthode MRS Méthode de Recrutement par Simulation avec Pôle emploi qui consiste à recruter sans CV
- d'inscrire les collaborateurs à long terme dans l'entreprise, en lien avec la politique de mobilité et de gestion des carrières
- de former ces mêmes collaborateurs à leur métier
- de développer l'emploi local, en recrutant sur des métiers pointus partout où Verlingue est implanté (y compris des agglomérations de taille moyenne)

Verlingue est par ailleurs partenaire du 1er sommet de l'inclusion économique qui vise l'inclusion des diversités dans l'emploi.

Lutte contre le travail précaire sur le territoire

Verlingue dispose d'un code de conduite dans laquelle la lutte contre le travail précaire est mentionné. En outre, Verlingue a formé 94% de ses collaborateurs en 2020, pour un total de plus de 12000h de formation. Ces dispositions permettent aux collaborateurs d'être aux standards du marché en termes de compétences pour un métier donné.

Information du personnel / entretiens annuels

Mise en place d'un baromètre annuel permettant l'évaluation de l'expérience collaborateur.

Différents moments permettent un échange entre collaborateur et entreprise :
- l'entretien annuel, qui couvre l'évaluation de la performance, la fixation des objectifs, les souhaits d'évolution

- l'entretien professionnel qui porte sur les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en terme de qualifications et d'emploi (avec un état des lieux récapitulatif tous les 6 ans sur le parcours professionnel)
- les petits déjeuners, organisés régulièrement avec un membre du COMEX
- les réunions d'équipe, généralement hebdomadaires
- les points individuels d'activité
- les échanges avec les représentants du personnel / le CSE
Etc.

Accueil / intégration des nouveaux collaborateurs

Le programme d'intégration d'un nouveau collaborateur comporte :
- le rattachement à un "welcomer", chargé de faciliter l'intégration
- la mise à disposition d'un livret d'accueil, qui donne l'essentiel des informations sur l'entreprise, son business et sa culture
- un plan d'intégration, avec des personnes clés à rencontrer, parmi le COMEX et les responsables de département
- une 1/2 journée d'intégration, collective, où chaque membre du COMEX présente son périmètre, ses enjeux, ses équipes
- un rapport d'étonnement à remplir à l'issue du processus, dont le contenu est partagé et commenté avec le manager

Préservation de l'environnement

Gestion et optimisation des énergies

Verlingue n'a pas encore mesuré son empreinte carbone.
Le premier objectif est de réaliser ce calcul sur l'année 2021 pour identifier les gros postes d'émissions de CO2. Cet état des lieux permettra de prioriser les actions de minimisation ou de compensation de notre impact.

Sur le volet énergie, nous disposons d'un système de chauffage et climatisation.
Pour minimiser nos consommations, nous avons quelques actions en cours :
- le remplacement des ampoules par des LED
- la mise en place de minuterie pour l'éclairage des parkings

Gestion et optimisation des matières premières

Notre entreprise étant une entreprise de service, nous sommes moins concernés que d'autres par cette thématique. Néanmoins, nous travaillons à la dématérialisation de nos processus, pour tendre vers le 0 papier.

Réduction, tri et recyclage des déchets

Nous n'avons que du tri sélectif sur certains de nos sites à date.
Notre ambition pour 2022 est double :
- uniformiser nos pratiques et proposer du tri sélectif sur tous les sites
- identifier notre existant, pour définir nos actions de minimisation de production de déchets

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

Notre principale action est réalisée par notre service prévention et alerte / forme nos clients pour faire évoluer leurs pratiques polluantes.

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

Notre principale action est réalisée par notre service prévention et alerte / forme nos clients pour faire évoluer leurs pratiques polluantes (par exemple, dans l'agriculture ou l'agronomie)

Gestion et optimisation des déplacements professionnels

Les 14 implantations de Verlingue permettent de réduire la "zone de chalandise" de nos chargés de clientèle, et donc de limiter les déplacements. Depuis la crise COVID, le télétravail a été renforcé et les collaborateurs invités à limiter leurs déplacements.

Nous devons, en 2022, définir nos objectifs pour optimiser les déplacements, et travailler sur la politique voyage notamment.

Optimisation du fret matières premières / produits finis

Non concerné

Bonnes pratiques des affaires / responsabilités des fournisseurs

Politique de respect des fournisseurs

Verlingue ne dispose pas aujourd'hui d'une politique formalisée mais privilégie, dans la mesure du possible, les fournisseurs locaux. C'est également le cas sur son site historique à Quimper.

Vérification de la bonne application des 10 principes du Global Compact

Nous avons adhéré au global compact en 2021.

Intérêts des clients et consommateurs

Politique qualité / écoute clients

Pour nous assurer de la pleine satisfaction de nos clients, Verlingue :
- prévoit, pour chaque relation commerciale, à minima un temps d'échanges annuel qui permet de prendre en compte les points de satisfaction et d'insatisfaction
- mesure le NPS chaque année auprès d'un panel de client
- trace dans son CRM et traite chacune des réclamations

Développement local et intérêt général

Achats locaux en Bretagne

Verlingue ne dispose pas aujourd'hui d'une politique formalisée mais privilégie, dans la mesure du possible, les fournisseurs locaux. C'est également le cas sur son site historique à Quimper.

Engagement sociétal et en faveur de l'intérêt général

Verlingue est engagé :
- aux côtés de la banque alimentaire du Finistère
- dans la lutte contre la mucoviscidose avec Defigena
- dans la lutte contre l'échec scolaire
- dans des actions locales diverses (Octobre rose ...)

Dans le cadre de son métier, Verlingue :
- permet à des centaines de milliers de salariés de disposer d'une couverture sociale (mutuelle)
- est le courtier de nombreux acteurs de la Santé et accompagne la recherche

Savoir faire / Certifications

Education et formation sur le territoire

Nous avons déjà sponsorisé des promotions d'écoles par le passé, mais aucune action de ce type n'est à signaler en 2021.

Savoir faire / innovation

Nous cherchons sans cesse à faire évoluer nos produits pour répondre aux demandes de nos clients et aux enjeux de la société. Nous avons par exemple en 2021, développé l'offre Absentéisme, qui permet aux DRH des entreprises d'identifier, voire d'anticiper des faits générateurs d'absentéisme en entreprise.