



# Recueil de bonnes pratiques 2022

## SOLARENN

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

Solarenn porte en elle, par son statut coopératif, les valeurs d'équité et de solidarité, et prône depuis plus de 70 ans une Agriculture Responsable, à taille humaine.

Ancrée dans son territoire, créatrice de valeurs économiques, environnementales et humaines, notre coopérative a su mettre en place un ensemble de pratiques vertueuses, respectant les principes du développement durable et s'attachant à concilier les préoccupations sociétales actuelles.

En 2021, un groupe de travail RSE s'est formé au sein de Solarenn, réunissant des représentants de la direction, des producteurs et les responsables des différents services de la coop, pour structurer notre démarche et faire vivre nos engagements. La rédaction et la diffusion, en interne, d'une lettre d'engagement marquait l'amorce de ce travail collectif. En 2022, la finalisation d'une charte bâtie sur 8 engagements de développement durable verra le jour, formalisant les démarches engagées.

### Informations des parties prenantes

- Livret d'accueil complet distribué systématiquement
- Diffusion de la lettre d'engagement
- Communications diverses vers les salariés, adhérents et clients
- Réunions CSE
- Newsletter

## Engagements en faveur de la diversité / droits des personnes

### Sensibilisation / communication

- Relations avec les associations d'aides accompagnant des personnes en difficulté vis-à-vis de l'emploi (réfugiés, personnes en situation d'insertion) : présentation de l'entreprise et des emplois, mise en place de stage de découverte...
- Affichages des Offres Emploi et relais via les réseaux sociaux
- Projet de rédaction d'une charte sur la diversité à l'intention des salariés de la coopérative et des producteurs.

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

- Travail en partenariat avec des centres d'aide par le travail CAT pour certaines missions ponctuelles ou récurrentes (entretien des espaces verts par exemple), partenariat avec le centre de réadaptation du Patis Fraux (accueil stagiaires).
- Adaptation des postes de travail et des équipements de protection (limitation du port de charges, fourniture de chaussures de sécurité adaptées, protections auditives sur mesure ...) en lien avec le médecin du travail pour les personnes en situation de handicap (ou plus généralement les salariés avec des « contraintes médicales »).
- Ensemble des recrutements ouverts aux salariés en situation de handicap (non pratique de la discrimination positive ou négative).

### Parité professionnelle homme / femme

- Index d'égalité homme / femme = 98/100 pour l'année 2021
- Ensemble des recrutements ouverts aux candidats sans distinction de sexe (H/F). Grille de rémunération construite en fonction de la compétence, du savoir-faire et de la technicité : à travail égal, rémunération égale. Répartition homme / femme équilibré au sein des effectifs permanents (CDI), saisonniers (tous contrats SOLARENN confondus) et au sein du comité de direction. Présence féminine au sein du Conseil d'Administration de la coopérative malgré une représentation moindre des femmes au sein du milieu agricole (selon le ministère de l'agriculture, en 2016, 30% des exploitations agricoles en France sont dirigées ou codirigées par une femme
- Nomination du référent harcèlement sexuel et propos sexistes le 30 Janvier 2023 (Procès-Verbal CSE de Janvier 2023).

## Emploi des jeunes / emploi des séniors

- Ensemble des recrutements ouverts aux candidats sans distinction d'âge.
- Pyramide des âges équilibrée.
- Participation à la formation des jeunes : Accueil de stagiaires et d'alternants au sein des différents services de la coopérative (maintenance, logistique, RH, service technique, service qualité), exercice de la fonction tutorale.

## Respect de la vie privée

- Respect de la confidentialité des données et du règlement général de la protection des données - RGPD (mention sur les contrats de travail).
- Respect du droit à l'image (autorisation écrite du salarié dans le cadre de vidéo ou photographies le représentant sur son lieu de travail).

## Conditions et relations de travail

### Qualité de vie au travail

- Maintenir la bonne information des salariés : réunion d'équipe à la prise de poste, tenue de réunions collectives en début, en milieu et en fin de saison menées par la Direction Générale, panneaux d'affichage.
- Préserver un dialogue social serein : tenue mensuelle des réunions CSE, implication du CSE dans les décisions impactant les salariés de la coopérative.
- Prise en compte de l'avis et des propositions des collaborateurs dans les décisions de la coopérative : un collaborateur en charge de la démarche d'amélioration continue, groupes de travail constitués en basse saison sur différentes thématiques (débouchant sur des plans d'action), mise en place d'une boîte à idées.
- Proximité avec la Direction Générale : organigramme « simple », circuit de décision court et présence de la ligne managériale et de la Direction Générale sur site instaurent des liens « sains » entre les collaborateurs et une relation de confiance entre la Direction et les collaborateurs (et vice versa).
- Formation régulière de l'équipe de direction, des managers et des managers opérationnels (maintien de la compétence « management »).
- Accès salle de pause au sein de la coopérative et plus largement au sein de l'ensemble des exploitations adhérentes.
- Instauration de moments de convivialité pour fêter les réussites ou événement de la coopérative (inauguration de nouveaux locaux, fêtes de fin d'année, lancement de saison, atteinte d'objectifs divers).
- Maintien d'un équilibre vie professionnelle / vie personnelle (suivi des temps de repos et de charges de travail pour les salariés au forfait jours). Pas de mails ou messages en dehors du temps de travail. Pas de réunion après 18h.
- De manière hebdomadaire, distribution gratuite de différents produits SOLARENN à l'ensemble des salariés et proposition de produits à des tarifs avantageux.
- Possibilité de travail en musique sur certains postes (serres, station de conditionnement).

### Santé et sécurité au travail

- Suivi des visites médicales.
- Sollicitation de l'expertise du médecin du travail et des différents services de la MSA (notamment service prévention) sur les dossiers santé et sécurité (analyse de bruits, aménagement de poste de travail, ...)
- Livret d'accueil distribué à l'ensemble des nouveaux collaborateurs de la coopérative (permanents ou saisonniers).
- Fourniture d'équipements de protection individuel (EPI) adaptés aux postes de travail (chaussures de sécurité, gants, bouchons d'oreilles, ...)
- Maintien des compétences « sécurité » par des sessions de formation : sauveteurs secouriste du travail (SST), équipier de première intervention (EPI), utilisation d'extincteurs, formation hygiène et sécurité à l'ensemble du personnel.
- Suivi des accidents de travail / de trajet (et accidents bénins) : déclaration des accidents à la MSA, arbres de causes à chaque accident avec mise en place d'un plan d'action, suivi des typologies d'accidents et, en fonction, création de groupes de travail (réduire un risque identifié par des actions coconstruites, par exemple la conduite de chariots).
- Actions sur la pénibilité de certains postes de travail : mise en place d'horaires en équipes (réduction du temps de travail journalier), rotation des équipes pour postes « physiques » (port de charge ou rythme par exemple), déplacements en trottinette électrique pour longues distances (en serres notamment).

### Développement du capital humain / employabilité

- Définition d'un plan de développement des compétences annuel (avec définition d'un budget) à partir des projets, des besoins en compétences de la coopérative et des entretiens professionnels et entretiens annuels des collaborateurs (souhaits) sur différentes thématiques : sécurité (SST, CACES), technique (Protection biologique intégré), management, bureautique (Excel, power Point) ou métier (télévente, formation de formateur, ...)
- Tenue des entretiens annuels et des entretiens professionnels (tous les 2 ans et entretien bilan tous les 6 ans).
- Valorisation de la promotion interne (hiérarchique ou fonctionnelle) : recrutement ouvert en interne lors de postes à pourvoir.
- Participation à des groupes d'échanges entre pairs (communauté Marketing, RH, Dirigeant, QSE) pour favoriser les échanges de bonnes pratiques et maintenir la compétence des collaborateurs (notamment pour les monopostes).
- Mise en place de formations ou de tutorats internes et/ou externes à destination des collaborateurs saisonniers pour assurer une montée en compétences via notamment des dispositifs POLE EMPLOI (POEC, POEI, PMSMP).
- Chaque année, recrutement et formation de candidats à des postes d'ouvriers non qualifiés (opérateur tri et conditionnement, Manutentionnaire) : formation hygiène et sécurité et formation sur poste.

## Lutte contre le travail précaire sur le territoire

De par son activité saisonnière, SOLARENN n'a pas toujours la possibilité de proposer des emplois à durée indéterminée mais s'efforce de lutter contre la précarité des emplois sur son secteur pour une relation gagnant - gagnant avec les travailleurs saisonniers : la coopérative bénéficie d'une main d'œuvre plus qualifiée et les travailleurs saisonniers d'un emploi avec perspective (évolution de poste ou contrat renouvelé l'année suivante).

- Proposition de CDD Saisonniers longs (supérieur à 6 mois) en priorité : la durée moyenne des CDD Saisonniers en 2022 était de 3.69 mois.
- Perspective de recrutement sur plusieurs saisons pour les collaborateurs saisonniers intéressés (avec possibilité de montée en compétences) : SOLARENN bénéficie d'un « taux de retour » des CDD Saisonniers important, à hauteur d'environ 30% (sur totalité des contrats) pour la saison 2022.
- Pack social identique pour les salariés saisonniers et permanents (chèques déjeuner, mutuelle d'entreprise co-financée, œuvres sociales, ...)
- Récompense de la fidélité des salariés : formations, programme de cooptation, proposition de CDD longs, promesse d'embauche d'une année sur l'autre, rémunération croissante et prime d'ancienneté, fourniture d'EPI d'une qualité supérieure (5 collaborateurs ont pu bénéficier de la prime de cooptation au cours de la saison 2022).

## Information du personnel / entretiens annuels

- Tenue mensuelle des réunions du CSE (réponse aux questions des collaborateurs notamment)
- Tenue de réunions d'équipe (journalière ou hebdomadaire selon les équipes) et de réunions d'information collectives sur les bilans de saisons et les projections N+1 (biannuelle).
- Réunion journalière interservices avec les responsables de chaque service et de la direction
- Mise en place de newsletter à destination des collaborateurs et des maraîchers adhérents (informations générales sur la coopérative, les projets en cours, les intégrations, ...)
- Mise à jour régulière du panneau d'affichage à destination des collaborateurs.
- Temps d'échange avec la ligne managériale entre autres lors des entretiens annuels et des entretiens professionnels.

## Accueil / intégration des nouveaux collaborateurs

- Mise en place d'un parcours d'intégration à destination des nouveaux collaborateurs permanents (immersion au sein de tous les services de la coopérative, rapport d'étonnement, suivi de la période d'essai, formalisation d'un programme de formation interne, mise en place de référents/tuteur).
- Parcours d'intégration identique pour l'ensemble des nouveaux collaborateurs saisonniers (Contrats SOLARENN ou Intérim) : Remise et explication du dossier d'accueil et signature des différentes consignes, visite des locaux, fourniture des équipements, accompagnement et formation sur poste, présentation des référents (chef d'équipe ou conducteur de ligne par exemple) et du manager puis suivi des périodes d'essai.
- Intégration sur des horaires de journées (pas d'intégration en horaire de matin : 5h ou fin de journée) afin de faciliter la prise de poste et les premiers apprentissages.

## Préservation de l'environnement

### Gestion et optimisation des énergies

A LA COOP :

- Gestion du groupe froid revue et investissement dans une technologie moins énergivore. La composition du gaz a été revue pour prendre en compte les préoccupations environnementales actuelles.
- Des consignes de température sont en place permettant de piloter au mieux le besoin en froid et la qualité des produits de la coopérative. Ces règles de température adaptées ont un impact direct sur la consommation énergétique de la coopérative.
- Changement de l'éclairage avec mise en place du projet 100% LED pour l'ensemble du conditionnement / stockage.
- Installation de trackers solaire sur le site de la coopérative. Cet investissement permet de soutenir la consommation d'électricité actuelle en lui apportant une part d'énergie renouvelable non négligeable.
- Groupes de travail internes alliant compétences externes et internes. Elles permettent d'adopter de bonnes pratiques en termes d'économie d'énergie avec des gestes simples (extinction des lumières et diminution de la température des bureaux lorsqu'ils ne sont pas occupés).

DANS LES SERRES :

- Equipements de gestion des ressources en eau, lumière et chaleur dans 100% des exploitations. Ces équipements permettent un pilotage précis des besoins de la plante. Cela permet de lui apporter le « juste ce qu'il faut » pour sa croissance.
- Des équipements mécaniques sont aussi présents : écrans thermiques, écrans de parois, portes sectionnelles entre chaque bloc de serres et chaque accès vers l'extérieur afin de limiter les déperditions de chaleur.
- Des formations techniques sont menées par les exploitants afin de continuellement optimiser leurs connaissances sur le sujet et améliorer la maîtrise des outils qui sont à leur disposition.
- Des solutions sont mises en place quand elles sont possibles : valorisation de la chaleur fatale des unités de cogénération, des méthaniseurs, des incinérateurs à déchets des agglomérations, ...)

### Gestion et optimisation de l'eau

- Projet en lien avec l'Agence de l'Eau permettant la récupération des eaux pluviales. Six exploitations sont d'ores et déjà arrivées au terme de leur projet permettant de réduire, voir éviter le prélèvement d'eau dans le milieu.
- La grande majorité des structures est équipée de systèmes permettant de récupérer les eaux de drainage. Cette récupération permet le réemploi de l'eau, initialement fertilisée dans le système d'irrigation des plantes. Le drainage est très important dans la préservation des ressources en eau car il permet de réemployer de l'eau préalablement fertilisée à hauteur de 30 à 40% des volumes.
- Des équipements techniques comme la brumisation, le blanchiment des toitures permet, lors des fortes chaleurs permettent de réduire le besoin en eau des plantes.

### **Gestion et optimisation des matières premières**

- Pilotage précis des apports de la plante via la gestion climatique et le suivi technique des cultures permettant d'optimiser les ressources et d'apporter les nutriments nécessaires à la plante sans excès notable. Des analyses des eaux drainées dans le système d'irrigation sont effectuées afin de nous assurer un bon équilibre des besoins de la plante.
- Accompagnement de techniciens experts dans la culture de tomate afin de donner l'ensemble des clés de la bonne conduite de culture aux maraîchers. 100% d'entre eux sont suivis.
- Solarenn a mis à disposition des maraîchers des caisses plastiques, réutilisables leur permettant de transporter les tomates de la serre à la coopérative. Cette solution permet la réduction de l'utilisation d'emballages jetables.
- 100% des apports qui sont conditionnés à la station possèdent un emballage qui sera soit réutilisé lors de l'étape de conditionnement final ou alors seront restitués aux exploitations pour la prochaine cueillette.
- Le développement d'emballages au sein de la coopérative est rationalisé et se fait à flux tendus. L'objectif de cette optimisation permet de réduire les pertes en créant des emballages pouvant convenir à plusieurs références.

### **Réduction, tri et recyclage des déchets**

A LA COOP :

- 100% des emballages cartons utilisés par SOLARENN sont revalorisés dans la filière carton. Un tri des déchets est opéré au sein de la station de conditionnement. Des groupes de travail sont encore en place afin de toujours mieux gérer nos déchets et assurer la meilleure valorisation possible.
- La totalité des déchets organiques est redirigée vers des unités de méthanisation et/ou compostage permettant leur valorisation.
- SOLARENN a naturellement fait le choix du virage zéro plastique depuis 2019. Ces efforts ont permis d'anticiper les prérogatives de la Loi AGECE.
- SOLARENN valorise aussi, autant que possible ses invendus. Lorsqu'ils correspondent encore aux normes sanitaires mais qu'ils n'ont plus la possibilité d'être vendus, les produits SOLARENN sont redistribués aux différentes associations partenaires.
- Sur l'année 2020, l'objectif de 80% de redistribution aux associations caritatives a été atteint. Au moins 80% des invendus encore consommables ont été revalorisés via ce canal de distribution. Nos indicateurs sont évalués et suivis chaque mois.

DANS LES SERRES :

- Les maraîchers participent activement à la filière de recyclage des déchets. Pour cela ils sont partenaires d'ADIVALOR, organisme nous permettant de valoriser les potentiels déchets plastiques occasionnés dans les serres.
- Les maraîchers de SOLARENN peuvent ainsi valoriser leurs déchets plastiques et ainsi participer à l'effort collectif actuel. Ces déchets sont traités et valorisés pour de nouvelles applications.
- Un programme concernant les « déchets verts » est aussi en place. Il permet aux maraîchers d'envoyer en compostage les pieds, les feuilles de tomates ainsi que les substrats de culture une fois la saison terminée. En 2021, 100% de nos maraîchers ont adopté ce fonctionnement et valorisent ainsi leurs déchets verts.

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

A LA COOP :

- Changement des groupes froids en utilisant une source de gaz moins dangereuse qui a très peu d'impact sur l'effet de serre. De plus l'ensemble du liquide caloporteur présent dans les groupes froids est de l'eau glycolée (gaz FREON R1234-ZE indice GEWP=7, impact négligeable sur l'effet de serre)

DANS LES SERRES :

- Le modèle de la serre permet la réinjection de CO2. Ainsi lors de l'utilisation de la chaudière au cours de la production, le CO2 est récupéré et non rejeté dans l'atmosphère. Il permet aux plantes d'améliorer leur photosynthèse.
- La température intérieure des serres est aussi soigneusement suivie avec comme mission d'être optimale entre consommation énergétique et besoins de la plante.

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

DANS LES SERRES :

L'ensemble des maraîchers conventionnels sont dans une démarche HVE. Ils sont audités une fois par an sur 5 items :

- Biodiversité - Phytosanitaire - Fertilisation - Consommation en eau - Irrigation

A travers ces 4 items, les maraîchers valorisent le travail fait en amont permettant ainsi d'avoir une production haute valeur environnementale. Ces indicateurs sont suivis par la coopérative. Des groupes de travail indirects leurs permettent d'améliorer leurs notes au fil des ans.

- Certains maraîchers ont fait le choix de planter des haies bocagères et de mettre en place de nouvelles mesures pour le désherbage mécanique.

## Optimisation du fret matières premières / produits finis

- Les trajets maraichers <> COOP ne s'effectue jamais à vide. Une fois les apports en fruits & légumes réalisés, le maraicher récupère des emballages à la coop, lui permettant de conditionner son prochain apport.
- SOLARENN, à des fins de rationalisation essaie autant que possible de se fournir via des camions complets.
- Barquettes carton formées sur place : gain de place et économie de plusieurs transports en camions.

## Bonnes pratiques des affaires / responsabilités des fournisseurs

### Politique de respect des fournisseurs

Par ses statuts coopératifs, SOLARENN est la prolongation de l'activité de production de ses maraîchers qui sont tous associés dans le capital social de l'entreprise. L'objet social est la commercialisation pour leur compte de la production de ses associés. Les valeurs coopératives reposent sur une rémunération équitable et juste, tant dans les achats de marchandises que dans l'affectation du résultat annuel.

SOLARENN s'attèle aussi à être juste et respectueuse dans ses échanges avec ses fournisseurs. Elle s'engage à ne jamais les mettre en difficulté par exemple en respectant les conditions contractuelles des délais de paiement ou en n'interrompant pas les relations sans préavis.

Les techniques de négociations commerciales se veulent respectueuses et responsables ce qui nous permet de maintenir et pérenniser les clients.

## Intérêts des clients et consommateurs

### Politique qualité / écoute clients

- La coopérative dispose d'un système qualité et sécurité des denrées alimentaires à travers lequel elle assure à ses clients un respect de la réglementation et des principales normes en lien avec la qualité produit telles que l'IFS (validé pour la station de conditionnement) et GlobalGAP (mis en œuvre pour la production maraîchère).
- 100% des questions et/ou des réclamations consommateurs donnent lieu à une réponse.
- Notre politique qualité est retranscrite en objectifs chiffrés. On y retrouve le suivi des réclamations clients permettant à la coopérative de mettre en œuvre l'amélioration continue du fonctionnement.

### Sécurité, santé des clients et consommateurs

Le système de sécurité des denrées alimentaires est audité annuellement par un organisme externe. Cet audit permet de renouveler chaque année le certificat de la coopérative. Depuis 3 ans, la coopérative atteint une note > 90% de conformité à l'audit IFS, très représentatif de l'implication des équipes de la coopérative à garantir une sécurité et une qualité produit constante. L'appétence « amélioration continue » de la coopérative participe à ces scores. En effet, des projets visant à augmenter notre réussite sont continuellement mis en place.

## Développement local et intérêt général

### Achats locaux en Bretagne

Les maraîchers associés sont tous implantés en Bretagne.

Pour notre approvisionnement autre que nos fruits et légumes, nous travaillons avec des partenaires dont la plupart sont aussi bretons ou de départements limitrophes permettant à SOLARENN de créer un vrai tissu économique local tout en cherchant à limiter le transport de marchandises et son impact sur l'environnement et les personnes.

Les partenaires historiques de Solarenn, notamment prestataires de services, restent des PME locales.

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

- Partenariat avec les associations caritatives locales pour la distribution des marchandises invendues
- Lutte contre le gaspillage en partenariat avec nos clients
- Partenariat avec le tissu associatif local : sportif, culturel...
- Engagement des adhérents de la coopérative dans les institutions agricoles (syndicats, associations, fédérations professionnelles...)

## Savoir faire / Certifications

### Education et formation sur le territoire

SOLARENN s'engage aussi à transmettre son savoir-faire et proposer des stages, formations professionnelles et alternance. Des visites des serres et de la station de conditionnement sont régulièrement organisées pour des classes de lycée agricole ou autres...

### **Savoir faire / innovation**

Solarenn s'implique dans une veille technologique afin d'améliorer ses process. Pour cela, SOLARENN est partenaire de différents organismes tels que le CTIFL qui nous permet une veille active sur la réglementation et les techniques produits, le CATE, un centre technique d'expérimentation qui nous permet de suivre l'évolution de différentes variétés de fruits et légumes et potentiellement intégrer des essais au sein de notre coopérative.

Poste dédié au sein de la coopérative avec un coordinateur technique et commission technique.

Toujours dans une démarche d'innovation, les maraichers de la coopérative sont régulièrement intégrés dans des projets.

### **Certifications qualité / environnementales**

- HVE niveau 3A pour l'ensemble des maraichers et la station de conditionnement.
- Agriculture Biologique
- Nature & Saveurs : cahier des charges des cultures sans pesticides de synthèse en partenariat avec les autres coopératives bretonnes.
- IFS : 93,95 / 100 en 2022
- Global GAP : Option 2
- Adhérente à l'AOP Tomates et Concombres de France