



# Recueil de bonnes pratiques 2022

## KERNE ELAGAGE

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

La stratégie RSE est d'agir en cohérence avec nos valeurs à savoir :

- Le respect du client, des salariés, des fournisseurs et de la nature et des espaces verts pour lesquels nous évoluons.
- De fidéliser les équipes (dialogue et climat de confiance, système de tutorat à chaque nouvelle recrue, prise d'initiative encouragée, le droit à l'erreur dans l'apprentissage et analyser comme facteurs de leviers dans l'intégration et les procédures
- Communiquer régulièrement sur les événements et les opportunités internes (nouveaux arrivants, acquisition nouveaux matériels, salons, portes ouvertes ...)

#### Informations des parties prenantes

La communication et le canal est différent suivant les parties prenantes (collaborateurs, clients, sous-traitants, riverains, ...) et le message à diffuser. Le choix est adapté au message, à la stratégie commerciale ou de prévention. Il peut-être en interne par affichage ou à l'oral, via, par diffusion réseaux, par publipostage, sur site internet ....

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

L'organisation d'entreprise opte en faveur de la proximité et de l'engagement local par le choix de fournisseurs du territoire. Ce choix est d'autant plus valorisé quand les entreprises sont membres de Produit en Bretagne. Participations aux rencontres Produit en Bretagne et accueil des membres dans les entreprises.

Implication de Quentin PUECH, Gérant à GT Langue Bretonne qui a pour vocation de développer la langue bretonne dans l'économie locale.

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

#### Sensibilisation / communication

Politique emploi handicap :

- Recherche de talents auprès de l'AGEPIPH, sensibilisation des managers, participation des équipes aux défis Activ'Challenge permettant de sensibiliser aux différentes formes de handicap et ça leur prise en charge ce qui par la suite facilite l'inclusion.
- Accompagnement du salarié dans les démarches et reconnaissance du handicap lors de maladie, accident ou difficultés personnelles.
- Dialogue social et dialogue interne.

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

La Responsable RH est référente handicap Bretagne, elle fait également partie d'une commission œuvrant pour le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

En amont :

- Prévoir l'aménagement organisationnel
- Adapter l'ergonomie et/ou l'outil au poste de travail
- Identifier et transmettre les coordonnées du référent handicap
- Organiser les premières journées

A l'accueil :

- Présentation de la personne à son tuteur puis à l'ensemble de l'équipe
- Transmettre les consignes de travail et l'organisation d'entreprise de façon adaptée à la situation du handicap
- Vigilance pendant la prise de poste, détection des difficultés pour permettre un accompagnement ajusté.

- Suivi médicale renforcée

Tout au long de la carrière une écoute et de la formation continue.

### **Parité professionnelle homme / femme**

Dans la culture d'entreprise et l'image de marque employeur, l'amélioration de la performance passe par la diversité des genres.

- Pas de discrimination à l'embauche
- Présence de femmes parmi les plus hautes rémunérations, parité des niveaux dans les postes de direction.
- Un retour de congé maternité/paternité ne freine en rien l'évolution professionnelle ou la valorisation salariale
- Accès égalitaire dans la formation

### **Emploi des jeunes / emploi des seniors**

La politique d'entreprise inclus une stratégie intergénérationnels, une communication et une sensibilisation auprès des managers sur les attentes des 4 générations en poste (l'appartenance, le sens de la hiérarchie, la quête de sens, la technologie ...) permettant de désamorcer les stéréotypes liés aux classes d'âge.

Forte implication avec les centres de formation (rencontre, développement de projet, jury d'examen ...), recrutement de jeunes diplômés et d'alternants en vue d'un recrutement pérenne.

Choix des candidats porté sur la motivation indépendamment de l'âge.

Formation des tuteurs pour permettre la valorisation du savoir-être et du savoir-faire de l'entreprise auprès des jeunes générations dans un optique gagnant/gagnant

### **Respect de la vie privée**

- Respect de la législation et de la RGPD
- Le contrat de travail annonce la géolocalisation des véhicules et son usage.

## **Conditions et relations de travail**

### **Qualité de vie au travail**

Pour stimuler l'engagement des salariés, une démarche Qualité de Vie et des conditions de travail est mise en place sur le concept de groupe de réflexion par sujets.

Quelques thématiques entreprises :

- Flexibilité des organisations de travail (temps partiel, télétravail, ...)
- Renforcer l'autonomie des salariés par un mode de management positif et bienveillant (feedback, reconnaissance, écoute et empathie)
- Projeter et accompagner les collaborateurs dans les projets entreprise impactant.
- Organisation d'évènements (fêtes de fin d'année, anniversaires, fêtes commerciales, petits-déjeuners d'entreprises ...) pour favoriser la cohésion d'équipe
- Investissement en matériels dans le but de réduire la pénibilité

### **Santé et sécurité au travail**

Le métier de l'élagage étant à fort risques (travail en hauteur, proximité de réseaux, TMS, ...), la santé et la sécurité des salariés est au cœur des conversations. Les mesures mises en place sont :

- Evaluation des risques référencés dans le DUERP, l'affichage prévention en entreprise
- des délégués CSSCT
- échanges réguliers avec la médecine du travail et le service prévention MSA
- exercer un droit d'alerte ou de retrait ;
- des Equipements de Protection Individuelle choisis par le salarié suivant sa morphologie et non commun à l'ensemble de l'équipe
- des mesures collectives (nacelle...)
- l'analyse des accidents ou incidents

### **Formation des salariés**

L'entreprise veille au maintien et au développement des compétences de ses salariés tout en prenant en compte les avantages que cela apporte pour chaque partie : acquérir une qualification, renforcer son parcours professionnel, s'adapter aux évolutions du métier, accompagner des changements, avoir un regain de motivation, améliorer sa capacité d'adaptation, viser un poste évolutif... Le plan de formation affiche un investissement supérieur aux taux légaux d'engagement.

### **Développement du capital humain / employabilité**

Avec la digitalisation et le développement de l'intelligence artificielle une transformation des métiers va s'opérer, nous sommes constamment en étude pour mettre à profit ces nouvelles technologies pour gérer les tâches répétitives simples et fastidieuses afin d'octroyer d'avantage de temps aux collaborateurs sur des tâches d'organisation, de management, de sécurité et de bien-être au travail.

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

Les mesures mises en avant dans la structure sont :

- une augmentation de salaire par rapport au coût de la vie
- favoriser la sortie de la pauvreté en travaillant avec de l'insertion
- engagement à Association Jeunesse et Entreprises
- recrutement sur la base de la motivation et pas uniquement des diplômes

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

Après la planification des entretiens annuels celui est mentionné au planning et porté à la connaissance des salariés. Sont abordés l'évaluation professionnelle (travail effectué, les projets à venir et les objectifs à réaliser), la formation, la gestion de carrière, la validation des acquis et de l'expérience.

Concernant d'autres thématiques plusieurs diffusions et supports possibles (Teams, affichage, livret, réunion, ...).

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

Dans cette étape nous avons une procédure d'intégration qui référence les tâches et les acteurs à chaque étape de l'accueil.

- l'annonce d'un nouveau salarié
- la dénomination d'un tuteur
- la signature de contrat comprenant la visite d'entreprise, la remise d'un kit d'accueil (vêtements, gourdes, EPI...), la présentation du tuteur ...
- l'intégration d'un salarié
- un temps de formation à la prise de poste (procédures entreprises, organisation et travail, sécurité, ...)
- tout au long du schéma un transfert de savoir-être et savoir-faire

## **Préservation de l'environnement**

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

Dans nos activités :

- Valoriser l'énergie renouvelable qu'est le bois en bois énergie.
- Achat d'arbres avec EcoTree en faveur de la gestion durable des forêts
- Formation à l'éco conduite pour les chauffeurs poids-lourds intégrer à la FCO.
- Entretien courant du parc matériel
- Dans les techniques de taille et d'aménagement paysagers proposer des interventions respectueuses de la biodiversité des espaces, faunes, flores et périodes de reproduction ...
- Penser les jardins en limitant la consommation d'eau
- Tri des déchets
- Eteindre les ordinateurs et ne pas les laisser en veille

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

- Penser les espaces avec des plantes sobres en eau adaptées au sol et au climat et de gabarit adapté à l'espace et aux contraintes existantes.
- Sensibilisation des clients vers des attitudes/choix plus responsables en terme d'aménagement des espaces privés et/ou publics.
- Affichage de sensibilisation aux éco gestes afin de réduire les gaspillages
- Comparaison des consommations d'eau (fuite ...)

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

Initiatives de développement durable eu sein de l'entreprise :

- Usage de tasse et couvert lavable (salariés et invités)
- Impression en noir et blanc en réduisant les interlignes pour consommer moins lors des impressions
- Collecte des cartouches
- Imprimer uniquement ce qui est nécessaire et en recto verso noir et blanc
- Pour les mails je compresse mes pièces jointes, je privilégie les sites de transfert de fichiers
- Espace tri sélectif (verre, papier, ...)
- Tonte en mulching, plus de dépose en déchetterie
- Broyage prioritaire des végétaux pour un paillage des massifs

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

- Véhicules équipés de kit anti-pollution pour la prévention des déversements et des fuites
- Un assistant de parc veille à l'entretien courant des machines et parc roulant
- Les contrôles périodiques sont à jour
- Usage d'huile biodégradable

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

Nos métiers étant en lien direct avec la nature, les salariés sont sensibilisés à la protection des espaces et des espèces.

- Formation initiale des salariés sur la connaissance des sols et de la biodiversité
- Lors d'un projet d'aménagement prise en compte des sols.
- Politique de 0 phytosanitaires en faveur des techniques alternatives
- Connaissance des sites et des espèces protégées

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

Accompagnement par des professionnels du bâtiment lors de projet d'aménagement en pensant rénovation énergétique.

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

- Les réunions sont organisées en visioconférences pour les rencontres qui nécessitent un déplacement un covoiturage est organisée.
- Les rendez-vous des commerciaux sont organisés par secteur géographique afin de limiter les déplacements.
- Suivant les chantiers un covoiturage peut être envisagée, l'embauche à l'entreprisé n'est pas systématique afin de supprimer ce trajet et se rendre directement sur chantier.

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

non concerné

## **Bonnes pratiques des affaires / responsabilités des fournisseurs**

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

- Assurer une relation financière responsable – respect des délais de paiement
- Entretenir une relation respectueuse favorable au développement des relations collaboratives
- Privilégier les fournisseurs de proximité
- Prise en compte des réclamations

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

- Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.
- Développer l'écoconception
- Partenariat avec Ecotree en faveur de la gestion durable des forêts

## **Intérêts des clients et consommateurs**

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

A l'heure du dématérialisée et du virtuelle nous faisons le choix de conserver le standard téléphonique pour une prise en charge personnalisée de nos clients. Dans tous nos échanges les interlocuteurs commerciaux, assistant de planification ...sont identifiés et joignables. Nous avons une écoute active, positive et bienveillante. Notre organisation est en faveur de la satisfaction client. La vérification de notre engagement passe par des enquête de satisfaction via Opinion System.

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

La sécurité du personnel et des clients est la priorité. A travers le document unique d'évaluation des risques professionnels sont recensés les risques et les niveaux de gravité et de fréquence des actions de travail. Une prévention (trousse à pharmacie, extincteur, procédure d'urgence, travaux en hauteur, sécurisé le travail isolé, sécuriser les périmètre de sécurité, plan de prévention ...) et des formations associées (SST, habilitations électriques, ...) favorise la suppression du risque. Les conditions de travail sont régulièrement abordées lors des CSSCT et font l'objet d'amélioration continue (outils de travail, réaménagement des lieux, partage d'information, simplification de processus ...). Des contrôles sécurité sur chantier

## Développement local et intérêt général

### Achats locaux en Bretagne

Achat d'une entreprise du paysage et d'une pépinière sur le secteur Quimpérois.

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

- La Qualité de Vie au Travail (équilibre vie professionnelle et personnelle)
- Cultiver la différence et l'inclusion sociale (recrutement de personne en situation de handicap)
- L'égalité des chances, homme-femme et intergénérationnelle
- Accompagner les jeunes (intervention dans les écoles, apprentissage ...)
- Convention de disponibilité de sapeur-pompier volontaire signée avec le SDIS 29

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

- Signalétique bilingue
- Des évènements organisés avec Diwan (40 ans Kerne)
- Implication de Quentin PUECH, Gérant à GT Langue Bretonne qui a pour vocation de développer la langue bretonne dans l'économie locale.

## Savoir faire / Certifications

### Savoir faire / innovation

Le cœur de notre identité est le savoir-faire dans les travaux liés aux arbres et espaces verts. Pour soutenir l'innovation on développe la capacité de nos organisations et de nos collaborateurs à créer des offres différenciées dans un échange collaboratif et participatif. L'innovation occupe 10 % de notre temps de travail.

### Certifications qualité / environnementales

Qualipaysage /Qualiarbre / Certiphyto

### Certifications RSE / Bretagne 26000

Projet de label RSE Qualipaysage