



# COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS

DANS LE CADRE DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

## Édition 2021

ENGAGEMENT  
INNOVATION  
EXCELLENCE



Depuis 2003, nous  
renouvelons chaque année  
notre engagement  
et notre adhésion aux 10  
principes fondamentaux du  
Pacte Mondial.

Cité Marine-Mars 2022  
[www.cite-marine.fr](http://www.cite-marine.fr)

## **Depuis 2003, Cité Marine renouvelle chaque année son engagement et son adhésion aux 10 principes fondamentaux du Pacte Mondial.**

Eric LE HENAFF, Président Directeur Général du groupe CITE MARINE renouvelle son engagement et son adhésion aux 10 principes fondamentaux du Pacte Mondial et à ce titre, illustre les principes :

- N°1 : Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence,
- N°2 : Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme,
- N°3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociations collectives,
- N°4 : L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire,
- N°5 : L'abolition effective du travail des enfants,
- N°6 : Eliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession,
- N°7 : Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement,
- N°8 : Proposer des initiatives pour que soit mieux prise en compte la responsabilité environnementale,
- N°9 : Favoriser la mise au point et la diffusion de techniques respectueuses de l'environnement,
- N°10 : Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Chaque année, la Direction communique à l'ensemble de ses collaborateurs « la lettre d'engagement de la Direction ». Validée par le comité stratégique, elle définit les axes prioritaires de l'année.

Le Président Directeur Général est directement responsable de l'application et de l'évolution de ce système de management et s'engage auprès de ses clients et fournisseurs à faire appliquer cette politique sur tout le périmètre de l'entreprise.

Kervignac, le 10 Mars 2022

A handwritten signature in black ink, appearing to be the name of the President Director General, Eric Le Henaff.

## Illustration des principes fondamentaux

**N°1 : Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence.**

**N°6 : Eliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession.**

### **1- Aménagements des postes de travail et des locaux sociaux**

La satisfaction des collaborateurs étant au cœur de notre préoccupation, Cité Marine s'engage dans différentes actions d'amélioration des conditions et de santé au travail.

Une démarche d'amélioration de la sécurité, des TMS et de l'ergonomie est en place depuis plusieurs années.

L'entreprise travaille sur ces sujets avec la médecine du travail et la CARSAT.

Les actions collaboratives d'amélioration de l'organisation et des conditions de travail ont été poursuivies au sein des ateliers afin de réduire les facteurs de risques.

Des optimisations concrètes de postes de travail ont été réalisées.

Toutes ces actions permettent de réduire le taux de fréquence des accidents de travail.

Les bonnes pratiques identifiées sur un site sont dupliquées sur l'ensemble des sites du groupe.

#### **Pour exemples :**

- **Les bureaux du Service Administration des Ventes ont été réaménagés**, suite à l'étude des postes réalisée avec un ergonome de la médecine du travail en Août 2017.
- **Le réaménagement de la salle de pause de Cité Marine 1** a été effectué en 2018. Il a été conçu en prévoyant un espace repas, un espace repos avec un coin lecture, et un espace télévision.

#### **En 2021, plusieurs initiatives ont été mises en place :**

- **Organisation des tests avec des « exosquelettes »** afin de vérifier l'adéquation avec certains postes de travail et de valider leur intérêt dans les ateliers. Un appel au volontariat a été effectué, les « testeurs » issus de différents services utiliseront ces matériels sur une période de 6 semaines chacun pour valider l'intérêt d'investir dans ce matériel.
- Mise en place **d'équipements d'aide à la manutention** (transpalette haute levée, gerbeurs...) afin de réduire la pénibilité des postes de tous les sites.
- **Mécanisation de certaines tâches** en vue de réduire les gestes répétitifs et/ou les postures pénibles (ex : automatisation de la mise en fourreau, table de dépose assistée).

## **2 – Politique de recrutement et d'intégration**

Le développement de CITE MARINE entraîne **une forte politique d'embauche volontariste**.

A cet effet, la politique de recrutement et de fidélisation des collaborateurs de CITE MARINE s'appuie sur 2 grands principes :

- L'égalité homme/femme (note de 83/100 en 2021)
- L'intégration par le tutorat de :
  - ✓ Personnes en situation de Handicap
  - ✓ Personnes issues de l'immigration
  - ✓ Personnes éloignées de l'emploi
  - ✓ Personnes de toute génération d'âge

### **2-1 Politique handicap**

Des actions ont été poursuivies en vue de **favoriser l'insertion des travailleurs handicapés**. En effet, sur 2018, nous avons entamé une démarche de sensibilisation de nos collaborateurs sur les différents handicaps et développé les **demandes de Reconnaissance Qualité Travailleur Handicapé (RQTH)**. Notre objectif est de passer d'un taux d'emploi de **personnes handicapées de 3% à 6% à horizon 2023**.

Les actions concrètes, au titre de 2017-2018-2019-2020-2021 sont :

- **Notre 1ère participation au DUODAY du 26 avril 2018** en accueillant Alain P, 49 ans pour une journée d'inclusion sur le site de CM3 et la découverte du métier de Chef de File emballage. Le principe de la journée DUODAY est d'optimiser l'insertion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail, par le biais d'une journée de découverte. Sur 2019, **2 stagiaires ont également été intégrés** dans le cadre de cette journée DUODAY.
- La **diffusion d'une note sur le handicap au travail** pour balayer les idées préconçues et inciter davantage de salariés à la démarche de Reconnaissance Qualité Travailleur Handicapé (RQTH) pour obtenir des mesures relatives à l'aménagement de leur poste (horaires, lieux, ergonomie, équipements spécifiques...). Des salariés en situation de handicap ont été interviewés pour faire part de leur expérience et parcours chez CITE MARINE.
- Etudes sur **l'adaptation aux postes de salariés reconnus handicapés**: achat de chaussures orthopédiques, sièges adaptés,... (travail réalisé en partenariat avec les SAMETH 56 et 22).
- Emploi **d'ESAT local** pour la réalisation de prestations de services (entretien des espaces verts, destructions d'archives...).
- **La mise en place de collecteurs de bouchons** sur nos sites CM1, CM2, CM3 et CM5, en partenariat avec « Les Bouchons du Pays de Lorient », pour sponsoriser des handisports, financer des matériels adaptés et sensibiliser les écoliers.



## 2-2 Intégration de réfugiés

Depuis 2017, Cité Marine a mis en place une **ATE (Action Territoriale Expérimentale)** pour accompagner dans l'emploi des personnes sous statut de réfugiés : Formation en alternance sur site et apprentissage du français.

Quatre sessions ont conduit au recrutement de **29** salariés (35 % de taux de réussite au 31/12/2021). Ces nouveaux salariés sont intégrés grâce au tutorat des équipes de production.

## 2-3 Intégration de personnes éloignées de l'emploi

**209** emplois ont été créés dont 35 % concernent les personnes ayant moins de 25 ans ou plus de 50 ans en 2021.

## 2-4 Intégration de la jeune génération par la formation et l'apprentissage

10 jeunes de la Mission Locale, **âgés de 16 à 25 ans**, ont été accueillis afin de leur permettre de découvrir une entreprise du secteur agro-alimentaire et ses contraintes de travail (horaires, respect des consignes d'hygiène et de sécurité etc...). Sans tabou, ils ont exprimé leurs à priori sur le travail en usine et leurs difficultés en terme de mobilité.

CITE MARINE favorise **l'embauche des apprentis** et des jeunes en stage. A la rentrée scolaire de septembre 2021, 19 apprentis ont intégré nos équipes dans différents métiers. Les tuteurs d'entreprise en charge du suivi de ces jeunes sont formés spécifiquement pour les accompagner, l'objectif final étant de les intégrer dans nos effectifs en contrat à durée indéterminée.

Dans le cadre de ses actions de recrutement, l'entreprise prévoit de reprendre les job-dating et forums pour **favoriser les emplois locaux, en collaboration avec Pôle Emploi et les Missions Locales**

## 3 – Aides mises à disposition des salariés

### 3-1 Aide à la garde d'enfants: Crèche d'entreprise aux horaires atypiques

Toujours dans le but de faciliter le recrutement et la fidélisation des collaborateurs, CITE MARINE a ouvert une crèche d'entreprise comprenant 30 berceaux en 2020, dont 20 pour les salariés de CITE MARINE, avec horaires atypiques de 4 h 30 à 23 h 30, du lundi au samedi, ouverte toute l'année. En 2021, CITE MARINE a acheté 3 nouveaux berceaux.

## 3-2 Aide à la mobilité

Aussi, une convention a été signée avec l'association EHOP SOLIDAIRE afin de mettre en place un dispositif de covoiturage dans le but de :

- faciliter le recrutement de certains candidats ayant des problèmes de mobilité,
- permettre le maintien dans l'emploi de certains salariés rencontrant des difficultés de transport domicile - travail,
- et également réduire l'empreinte écologique liée aux déplacements.

Plusieurs actions ont été menées afin de sensibiliser nos collaborateurs et les encourager à devenir co-voitureurs solidaires :

- Affichages et flyers valorisant la pratique par le biais de témoignage
- Animation sur les sites de Kervignac

Ainsi ;

- 239 co-voitureurs sont inscrits sur le site EHOP
- Entre 2017 et 2021 **45038 kms ont été véhiculés**, offrant ainsi aux salariés plus de facilités, en toute sécurité, à de nouveaux moyens de déplacement vers l'entreprise,

CITE MARINE s'est également associée avec l'association TI MOUV pour proposer des solutions de mobilités temporaires tels que des scooters, ou des prêts de véhicule.

## 4- Avantages sociaux

Dans le cadre du dialogue social avec les partenaires sociaux, des accords ont été signés :

- Accord sur les rémunérations
- Accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes
- Accord sur la prévention de la pénibilité au travail et la qualité de vie au travail
- Déploiement des accords d'intéressement sur l'ensemble des sites
- Accord compte épargne temps sur HALIEUTIS

## Illustration du principe fondamental

### **N°2 : veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violation des droits de l'homme.**

CITE MARINE continue de mener ses audits auprès de ses fournisseurs, comme cela est déjà en place depuis de nombreuses années et réfléchit à intégrer un cabinet extérieur permettant des audits complets d'un point de vue RSE de l'ensemble des fournisseurs.

## Illustration des principes fondamentaux

**N°7 : Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement.**

**N°8 : Proposer des initiatives pour que soit mieux prise en compte la responsabilité environnementale.**

### 1- Lancement de nouvelles gammes:

Soucieuse de proposer à un large public, une alimentation diversifiée, de qualité, équilibrée et respectueuse de l'environnement, CITE MARINE s'est distinguée en 2015 par le lancement d'une nouvelle offre de **plats végétariens** résolument gourmands. Le parti-pris de CITE MARINE d'élaborer des recettes associant protéines végétales et légumineuses permet d'élargir l'offre « végétarienne », à la cible des flexitariens, qui représentent 30% de la population française (versus 2% pour les végétariens). Afin de toujours séduire davantage de consommateurs, CITE MARINE a élargi sa gamme à une offre de produits simili-carnés.

### 2- Encouragement des modes de transport éco-responsable

Un **système de transport éco-responsable** a été mis en place avec nos partenaires locaux en traitement de déchets et logistique. Par la gestion totale de ses déchets, Cité Marine démontre son engagement dans le **développement local et durable (économie locale circulaire)**.

Sur les 4 sites de production (3 à Kervignac, 1 à Loudéac), **100 % des bio-déchets** (déchets de process, chapelure, sauce, chutes de poisson) sont stockés dans des bennes transportées et valorisés dans un site de méthanisation.

Ainsi depuis 2017, **100% des sous produits sont valorisés** en s'appuyant sur la société VEOLIA et la SEM de Liger (Locminé Innovation et gestion des Energies renouvelables).

**Les bio-déchets y sont transformés en biogaz** qui est ensuite concentré en bio-méthane pour être valorisés en bio carburant qui alimente, entre autre, les camions de collecte. Parallèlement, **Cité Marine a noué un partenariat avec un prestataire logistique, utilisant également la technologie du gaz comprimé pour ses navettes intersites**. Ces tracteurs au gaz comprimé, plus silencieux, respectueux des zones urbaines, permettent de limiter les émissions de CO2 et d'améliorer la qualité de l'air en éliminant la quasi-totalité des polluants.

### 3- Etude pour minimiser les consommations d'eau

La candidature de Cité Marine, dans le cadre du projet ECOD'O, a été retenue en 2020. Après une phase de **DIAGNOSTIC**, les leviers d'amélioration concernant l'utilisation de l'eau (cartographie des potentiels REUT pour Réutilisation des Eaux Usées Traitées,...) ont été identifiés.. En parallèle, un **Guide des Bonnes Pratiques** a été réalisé avec 30 entreprises qui ont des applications exemplaires.

Tout au long du projet, **des ateliers et conférences** ont été organisés à l'adresse de l'ensemble des entrepreneurs, tous secteurs confondus, afin de les sensibiliser à ce sujet.

Par ailleurs, Cite Marine a fait le choix de modifier ses condenseurs évaporatifs en les remplaçant par des condenseurs adiabatiques. Ainsi :

- Pour le site de Kervignac CM5, les condenseurs ont été mis en fonctionnement en octobre 2020 et ont permis une diminution de la consommation d'eau de 983 % (passant d'une consommation annuelle de 10 813 m<sup>3</sup> à 998 m<sup>3</sup>).

L'ensemble des mesures mises en place a permis de diminuer la consommation d'eau du groupe à hauteur de **1,1 m<sup>3</sup> par tonne de produits fabriqués en 2021**.

Des condenseurs adiabatiques remplaceront les condenseurs évaporatifs sur le site de Kervignac CM3 en 2021, les économies d'eau réalisées seront donc mesurables sur 2022.

#### 4- Développement des ventes de produits labellisés

Cité Marine a développé ses ventes de poissons labellisés MSC **passant de 32% en 2015 à plus** de 85% de ses volumes d'achats de poissons en 2021.

Lorsque les achats poissons ne sont pas labellisés, Cité Marine maîtrise toutefois la qualité des entrants en **favorisant la pêche issue de pêcheries en cours de certification MSC** ou ayant une démarche de durabilité avancée.

En effet, **Cité Marine sélectionne et référence des matières premières poissons issues de pêches durables** en prenant en compte toutes initiatives des pêcheries visant et ayant pour résultat de faire mieux que les critères standard UE :

- Le MSC ou d'autres certifications
- Les FIP (fisheries improvements projects)
- Les méthodes de pêche plus sélectives selon les espèces :
  - ✓ pêche de ligne (cabillaud longline)
  - ✓ thon listao de pêches garanties sans DCP L
- Les repos biologiques, les observateurs à bord, ou tout autre critère d'amélioration des pratiques de pêches

Nous établissons des relations avec nos fournisseurs sur la base de partenariats à long terme, sur des critères de qualité et de loyauté.

**Cité Marine est partenaire de « la semaine de la pêche et de l'aquaculture responsables »**, à ce titre nous relayons la campagne, organisée par le MSC, sur nos sites internet, réseaux sociaux et journal interne afin de sensibiliser le consommateur sur les choix responsables en produits de la mer afin de préserver les ressources marines pour les générations futures.

#### 5- Optimisation des recettes pour avoir des listes d'ingrédients courtes

Cité marine a revu les recettes de ses produits pour répondre aux attentes des consommateurs en **matière de produits aux listes d'ingrédients courtes**. Retrait des arômes artificiels, suppression d'additifs, pas de conservateur : Le lancement de la meunière à l'enrobage **clean label** par exemple. Des gammes avec des ingrédients origine France et/ou biologique ont aussi été lancées sur les piliers légumes et plats végétariens.

## Illustration du principe fondamental

### N°10 : Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

#### 1- Engagement sur la sélection de ses partenaires

CITE MARINE s'engage à ne pas travailler avec des sociétés dont les fonctionnements économiques semblent douteux.

La sélection des fournisseurs donne lieu à des appels d'offres ouverts. Afin de s'assurer que ces derniers sont les garants des principes du Pacte Mondial, nous avons mis à jour les conditions générales d'achats et intégré un chapitre « code éthique commercial » reprenant les 10 principes fondamentaux et principalement le respect des droits de l'Homme.

Tous les fournisseurs en poissons, ingrédients et emballages, de même que tous les prestataires ont reçu l'avenant et l'ont signé.

CITE MARINE a mis en place sa charte RSE dont un volet consacré à la corruption. Cette charte est signée par nos fournisseurs.

#### 2- Prise en compte des évolutions réglementaires

La prise en compte de la loi SAPIN II sur les mesures anti-corruption, nous a conduit à rédiger une annexe à notre Règlement Intérieur.

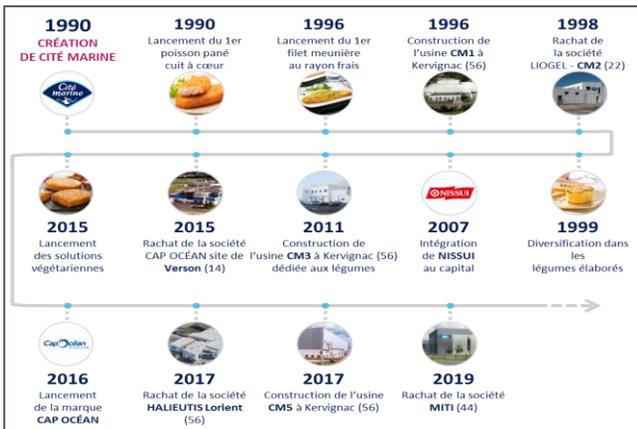


ENGAGEMENT  
INNOVATION  
EXCELLENCE



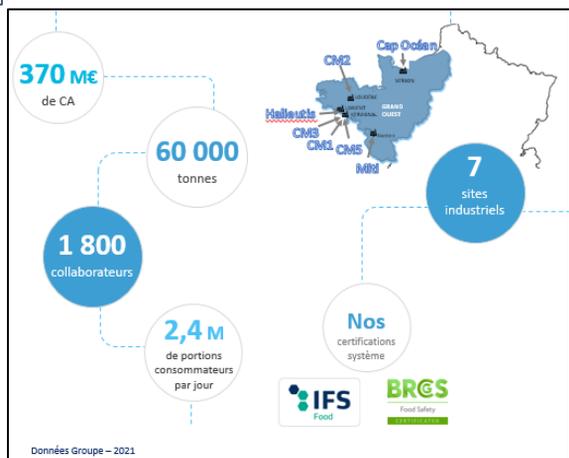
**Cité Marine, un groupe pérenne fortement implanté sur son territoire.**

Cité Marine, le leader français du poisson enrobé et des légumes élaborés



Fondée en 1990, Cité Marine devient le leader des produits de la mer avec le poisson pané.

**7 sites de production** répartis entre la Bretagne, la Normandie et la région Pays de Loire



Depuis plus de 30 ans, l'innovation au service de la culinarité et de la qualité, est au cœur de la stratégie avec l'introduction de nouveautés dont une nouvelle gamme autour des produits de la terre et une autre autour des plats végétariens.

	<b>SATISFACTION CLIENTS</b> Service Engagement Confiance Réactivité		<b>QUALITÉ</b> Sécurité Nutrition Rapport qualité/prix
<b>PERFORMANCE</b> Leadership Stratégie à long terme Investissement Productivité		<b>INNOVATION</b> Créativité Sur-mesure Rapidité Pionnier	

Des valeurs fortes partagées par l'ensemble des collaborateurs