



Charte RSE

MIN**TERIE**
de Leforest

Au-delà de la farine

Au-delà de la farine, réussir ensemble



Les Dubois, plus d'un siècle de passion meunière !

Meunier un jour, meunier toujours. L'histoire de ma famille est celle d'une passion meunière depuis 1914. Passion des blés, de la farine, du pain... Depuis 4 générations, nous écrasons du blé français en Hauts-de-France pour en faire de la farine de qualité et contribuer à l'alimentation saine des gens du Nord.

Notre mission : *contribuer activement à la satisfaction et au succès des artisans boulangers indépendants des Hauts-de-France*

5 valeurs nous font vibrer au quotidien :

Ambition partagée. Entreprendre ensemble, c'est l'ambition que la Minoterie de Leforest partage avec ses collaborateurs, ses clients, artisans-boulangers et ses partenaires. En agissant ensemble, avec audace et réalisme, nous défendons le savoir-faire meunier local et la boulangerie artisanale.

Tradition innovante. Le respect de la tradition est au cœur de la meunerie. Mais respecter la tradition n'empêche pas d'innover ! Pour maîtriser les risques, respecter la législation et assurer une parfaite sécurité alimentaire, la Minoterie se réinvente en permanence. Nous travaillons aussi à l'innovation produits en répondant aux attentes des consommateurs et proposons régulièrement aux artisans-boulangers de nouveaux pains et de nouvelles recettes.

Responsabilité. C'est à l'amour de la terre de mon Arrière-Grand-Père, Charles, agriculteur et meunier, de mes Grand-Père et Père, Louis et Bernard, meuniers, que je dois ce moulin qui nous permet de travailler aujourd'hui et satisfaire nos clients. Pour que l'histoire se perpétue, j'ai engagé la Minoterie dans une démarche RSE, Responsabilité Sociétale des Entreprises.

Intégrité. Sans intégrité, il ne peut y avoir de confiance. Cette valeur est au cœur de notre relation avec nos clients, artisans-boulangers. Les hommes et les femmes de la Minoterie veulent vivre de manière authentique, sincère et honnête. Nos relations avec nos clients et fournisseurs sont basées sur la loyauté et les pratiques éthiques.

Proximité. La Minoterie de Leforest est un moulin régional doté de structures courtes. Basée à proximité de nos clients, nous sommes à leur écoute. Réactifs, nous savons nous rendre disponibles chaque fois que nécessaire. Tous ensemble, les femmes et les hommes du moulin, nous partageons les mêmes exigences : le goût du travail bien fait, le sens du service et l'obsession de la satisfaction client.

3 grains de blé, symboles de 3 engagements forts



Au cœur de son logo, la Minoterie de Leforest a intégré un symbole : un O avec 3 grains de blé. Ces 3 grains de blé symbolisent nos 3 engagements.

Développement régional.

Farouchement attachée à notre région des Hauts-de-France, **la famille Dubois a toujours défendu « le pain fait en nord »** pour cultiver le « **savoir-faire pain** » régional, **protéger l'environnement et préserver l'emploi local**. La Minoterie de Leforest est une entreprise proche de ses clients : géographiquement (en moins d'une heure, nous sommes chez vous !) et humainement (quoi qu'il advienne, nous sommes à vos côtés !). La Minoterie favorise une politique d'achat responsable, locale ou nationale.

Protection environnementale

Pour que l'histoire de la Minoterie continue dans le respect de la nature et des hommes, nous nous sommes engagés dans une démarche RSE sur la base de la démarche de l'AFNOR ISO 26030. Concrètement, la Minoterie de Leforest répond désormais à une politique de développement durable qui repose sur 3 piliers principaux (économique, social et environnemental).

Le pilier économique en contribuant à la croissance de ses clients, artisans-boulangers, par la mise à disposition d'une gamme de solutions et de formations pour améliorer leur savoir-faire technique et commercial;

Le pilier social en investissant régulièrement pour améliorer les conditions de travail ;

Le pilier environnemental se traduit par :

- un choix de blés majoritairement conformes à la norme « AFNOR NF V30-001 » (Bonnes pratiques de culture et de stockage à la ferme), une norme exigeante qui répond à la Charte de Production Agricole Française dont les objectifs sont la qualité sanitaire et technologique, la protection de l'environnement et la transparence des pratiques ;
- un stockage des blés sans insecticides ;
- une diminution de l'empreinte carbone de l'approvisionnement des boulangers avec des camions qui roulent à l'Oléo 100, une énergie 100% végétale (colza) et 100% made in France ;
- un tri et une valorisation des déchets.

Qualité, Santé et Sécurité du Consommateur

La Minoterie de Leforest s'engage à mettre tout en œuvre pour maîtriser efficacement les dangers liés à la sécurité alimentaire et fournir des produits finis sûrs pour la santé et la sécurité des consommateurs. Ainsi, la Minoterie de Leforest met en œuvre un système de management ainsi que la culture de la Sécurité des Denrées Alimentaires (selon les référentiels FSSC 22 000 v5 , Filière Qualité Banette, FCA Ovocom) notamment, par la mise en place, le suivi et l'amélioration des indicateurs de performance, qui s'appuie sur l'implication et la motivation de l'ensemble du personnel. La Minoterie de Leforest s'engage à respecter les lois, la réglementation en vigueur et toutes les exigences spécifiques de nos clients, à mettre à disposition toutes les ressources nécessaires et à assurer personnellement l'application, l'évolution et l'amélioration de notre système de management. Ce système qualité constitue un facteur de reconnaissance auprès de nos clients mais aussi de différenciation concurrentielle. Il place la satisfaction client au centre de nos préoccupations.

En parallèle de la satisfaction client, nous nous attachons à améliorer en permanence la qualité de vie au travail de nos forces vives. L'organisation du travail, la pénibilité et les relations sociales sont donc tout autant au cœur de nos réflexions et actions. C'est pour répondre à ces 2 objectifs (satisfaction client et qualité de vie au travail de notre équipe) que nous optimisons régulièrement le moulin dans son ensemble : de la réception du blé à sa livraison en passant par la production, l'ensilage et le stockage.

**Ensemble, au-delà de la farine,
continuons à écrire
notre histoire de nature
et d'hommes engagés...**

Partie 1 : Achats responsables

Les engagements de la Minoterie de Leforest en termes d'achats responsables :

RÉFÉRENCIEMENT DES FOURNISSEURS :

1. Privilégier une origine locale des matières premières (100% blé français) permettant à la fois de favoriser le territoire local et de diminuer l'impact carbone du transport en optimisant les quantités commandées
2. Favoriser les fournisseurs engagés dans une démarche de qualité et sécurité alimentaire
3. Favoriser les fournisseurs engagés dans une démarche RSE
4. Fidélité des fournisseurs (durabilité de la filière)
5. Sensibiliser les fournisseurs sur le Développement Durable, les amener à progresser
6. Code d'éthique vis-à-vis des fournisseurs : pas d'abus de position dominante
7. Maîtriser le risque lié à une trop forte dépendance client-fournisseur
8. Favoriser la collaboration et les achats en priorité avec des partenaires Locaux, Régionaux puis Nationaux et enfin Européen



RÉFÉRENCIEMENT DES MATIÈRES PREMIÈRES :

9. Favoriser les matières premières garantissant une qualité sanitaire certifiée ISO 22000 ou GFSI FSSC 22000 / IFS / BRC.
10. 60% des blés achetés respectant la charte de production agricole française (stipulant le recours à des bonnes pratiques de culture et de stockage)
11. 80% des blés sont Sans Traitement Insecticide de Stockage
12. Adhésion au Global Compact
13. Politique d'achat de papiers PEFC FSC ou recyclé pour 100% des publicités et plaquettes commerciales et également pour les rames de papiers A4.



Partie 2 : Politique Ressources Humaines

Les engagements de la Minoterie de Leforest en termes de Ressources Humaines :

EMBAUCHE

1. Lutter contre toute forme de discrimination à l'embauche (sexe, race, âge, handicap, ...)
2. Limiter le recours aux contrats précaires (intérim, CDD), favoriser les CDI
3. Suivre la procédure d'accueil (sensibilisation à la sécurité notamment)
4. Programme d'intégration avec un tuteur dans une fonction similaire
5. Salaire minimum à l'embauche au-dessus du Smic
6. Attribuer les primes dès que les droits sont acquis (Prime vacances et 13^{ème} mois sur la paye de Novembre)

FORMATION

7. Prendre le temps de former les nouveaux employés à leur poste de travail
8. Réaliser les formations obligatoires (incendie, habilitations électriques, SST, Autorisation conduite)
9. Proposer des formations adaptées au poste occupé
10. Communiquer régulièrement les informations importantes
11. Impliquer le personnel dans la démarche Développement Durable
12. Informer sur le CPF (Entretien de fin d'année)

POLITIQUE SALARIALE

13. Respecter la grille de salaires minimum de la convention collective des métiers du grain
14. Egalité des salaires entre les femmes et les hommes à compétence, expérience, responsabilité et poste égal
15. Accorder les primes dues : prime de vacances, 13^{ème} mois au taux du salaire et non pas minima de la grille.
16. Revalorisation régulière de la rémunération
17. Mutuelle : part salarié offerte (2440€ par employé en 2021)
18. Contrat de prévoyance
19. Journée de solidarité offerte

RESPECT DU PERSONNEL

20. Election des délégués du personnel (CSE)
21. Lutte contre le sexisme, le harcèlement et toute forme de discrimination, *code d'éthique*.
22. Non divulgation des données du personnel (RGPD), respect de la vie privée
23. Respect des demandes de congés autant que possible
24. Respect des droits de l'Homme et du droit du travail
25. Respect du dialogue social
26. Respect du bien-être des salariés avec l'amélioration des conditions de travail
27. Réaliser un entretien annuel avec feedback
28. Avance sur salaire ou prêt possible pour faire face aux « pépins de la vie ».

Partie 3 : Politique des bonnes pratiques éthiques

Le présent document est inspiré de la charte « Initiative d'éthique commerciale » (Ethical Trading Initiative).

1. EMPLOI

- a) Aucun recours au travail forcé, à la contrainte indirecte au travail ou aux prisonniers non bénévoles.
- b) Les salariés ne sont pas tenus de placer un "dépôt" ou de confier leurs papiers d'identité à leur employeur et ils sont libres de quitter leur emploi après un préavis d'un délai raisonnable.
- c) Les heures de travail sont conformes aux lois nationales ou aux normes industrielles, selon celles qui apportent la meilleure protection.
- d) En tous cas, il sera interdit de demander régulièrement aux salariés de travailler plus de 48 heures par semaine et il conviendra de leur donner en moyenne au moins un jour de repos pour une période de 7 jours. Les heures supplémentaires ne seront pas obligatoires, ne dépasseront pas 12 heures par semaine, ne seront pas exigées de manière régulière et seront toujours rémunérées à un tarif horaire majoré.
- e) Le salaire et les avantages versés pour une semaine de travail ordinaire satisfont, au minimum, les normes légales nationales ou les normes industrielles, selon celles qui correspondent au seuil le plus élevé. En tous cas, il conviendra que le salaire soit suffisant pour couvrir les besoins fondamentaux et fournir un revenu libre.
- f) Tous les collaborateurs recevront des informations écrites et compréhensibles sur leurs conditions d'emploi en matière de salaires avant de commencer celui-ci, et sur les particularités de leur salaire pour la période de paie concernée, chaque fois qu'ils seront payés.
- g) Il sera interdit de procéder à des déductions sur salaire pour mesure disciplinaire ou à des déductions sur salaire qui ne sont pas prévues par la loi nationale sans l'autorisation expresse du travailleur concerné. Il conviendra d'enregistrer toutes les mesures disciplinaires.
- h) Dans la mesure du possible, les travaux exécutés doivent être fondés sur une relation d'emploi concrète, établie sur des lois et pratiques nationales.
- i) Les obligations envers les employés en vertu des lois et réglementations du travail ou de la sécurité sociale découlant de la relation d'emploi régulier ne doivent pas être évitées par le

recours à des contrats de main-d'œuvre uniquement, à la sous-traitance ou à des arrangements de travail à domicile, ou par des programmes d'apprentissage lorsqu'il n'y a pas d'intention réelle de transmettre des compétences ou de fournir un emploi régulier, et aucune de ces obligations ne peut être évitée par le recours excessif à des contrats de travail à durée déterminée.

- j) Le salarié doit pouvoir avoir recours à la promotion en interne, ainsi qu'à un système de reconnaissance financière.

2. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

- a) Il convient de fournir un environnement respectant les règles d'hygiène et de sécurité, en tenant compte des connaissances de l'industrie et des dangers spécifiques éventuels. Il conviendra de prendre des mesures pour éviter les accidents matériels et corporels découlant du travail entrepris ou y étant associés en minimisant, dans la mesure du possible, les causes des dangers inhérents au lieu de travail.
- b) Les salariés recevront régulièrement diverses formations en termes d'hygiène et de sécurité, qui sera inscrite aux registres. Ces stages seront renouvelés pour les nouveaux salariés ou les collaborateurs mutés.
- c) Il conviendra de fournir un accès à des sanitaires propres et à de l'eau potable et si nécessaire, à des équipements permettant le stockage d'aliments.
- d) Si l'hébergement est fourni, il conviendra qu'il soit propre, sûr et réponde aux besoins fondamentaux des salariés.
- e) Il conviendra que la société qui respecte le code attribue la responsabilité de l'hygiène et de la sécurité à un représentant des cadres.
- f) De manière générale, l'Entreprise cherchera constamment à améliorer les conditions de travail.

3. LA LIBERTE D'ASSOCIATION ET LE DROIT AUX NEGOCIATIONS COLLECTIVES SONT RESPECTES

- a) Les collaborateurs, sans distinction, ont le droit d'adhérer ou de créer un syndicat de leur choix et de participer à des négociations collectives.
- b) L'employeur adopte une attitude ouverte à l'égard des activités des syndicats et de leurs activités organisationnelles.

- c) Les représentants des salariés ne font pas l'objet de discriminations et sont autorisés à entreprendre leurs fonctions de représentation sur le lieu de travail.
- d) Si le droit à la liberté d'association et aux négociations collectives est restreint par la loi, l'employeur doit faciliter plutôt que gêner le développement de méthodes parallèles pour permettre une association indépendante et libre ainsi que des négociations.

4. DROITS DE L'HOMME

- a) Il sera interdit de procéder au recrutement d'enfants.
- b) Il sera interdit d'employer des enfants et des personnes de moins de 18 ans pour des travaux nocturnes ou dans des conditions dangereuses.
- c) Les sévices ou la discipline physique, la menace de sévices, le harcèlement sexuel ou d'autre nature et les injures ou autres formes d'intimidation seront interdits. Les clauses de ce code constituent un minimum mais pas un maximum pour les normes et il sera interdit d'utiliser ce code pour empêcher les sociétés d'aller au-delà. Les sociétés qui appliquent le code devront respecter les lois nationales et autres lois pertinentes et si la loi et le présent code de conduite s'intéressent au même sujet, il conviendra qu'elles appliquent la clause qui procure la meilleure protection.
- d) Ces principes sont demandés à tous nos fournisseurs (Mais également à leurs propre fournisseurs)

5. AUCUNE DISCRIMINATION N'EST PRATIQUEE

- a) Respecter les employés, les collègues, les subordonnés et les supérieurs hiérarchiques, ainsi que les stagiaires, intérimaires, visiteurs et intervenants extérieurs
- b) Il n'existe aucune discrimination dans le recrutement, les compensations, l'accès aux stages de formation, la promotion, le licenciement ou la mise à la retraite pour des raisons de race, de caste, d'origine nationale, de religion, d'âge, d'handicap, de sexe, d'état civil, d'orientation sexuelle, d'appartenance à un syndicat ou à un parti politique.
- c) La direction s'engage à respecter l'égalité entre les hommes et les femmes au sein de son entreprise. Il est également demandé aux parties prenantes de communiquer sur les actions mises en œuvre, pour le respect de ces valeurs.

6. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

- a) La minoterie s'attache à lutter contre les faits de corruption, de trafic d'influence, de concussion, de prise illégale d'intérêt, de détournement de fonds publics, ou de favoritisme. Elle applique les lois nationales relatives à la lutte contre la corruption.
- b) De manière générale, la Minoterie refuse toute forme de corruption.

7. CONFIDENTIALITE DES DONNEES

- a) L'entreprise a mis en place des dispositions afin de garantir la confidentialité des données de son personnel et des autres parties prenantes.

8. RESPECT DU DROIT DE LA TERRE ET DES COMMUNAUTES LOCALES

- a) Il y a connaissance des droits des populations autochtones au sein de la contribution locale de l'entreprise.
- b) La valorisation des terres et des territoires locaux est une des valeurs de l'entreprise. Celle-ci s'engage à travailler en lien avec des associations locales.

9. FOURNISSEURS

- a) Sélectionner les fournisseurs et les matières premières sur des critères objectifs,
- b) Respecter les fournisseurs, ne pas « abuser » de son statut de client sur sa façon de traiter les fournisseurs,
- c) La minoterie intègre des critères environnementaux dans ses cahiers des charges et demande à tous ses fournisseurs de respecter la charte des Droits de l'Homme, afin d'assurer une politique d'achats responsables. Elle cherche à réduire ses impacts en émissions de GES, sur les sols et les eaux, sur ses déchets, ainsi qu'à la bonne gestion des ressources.

10. CLIENTS

- a) Respecter les cahiers des charges client,
- b) Respecter les clients à égalité, quelle que soit son importance,
- c) Favoriser la transparence des prix

11. CONCURRENCE

- a) Appliquer une concurrence loyale envers les entreprises ayant une activité similaire, celles-ci pouvant être par ailleurs fournisseur ou client,
- b) Ne pas divulguer d'informations à caractère confidentiel (prix, coût, formule, projet...).

Les exigences rédigées ci-dessus sont communiquées aux parties prenantes afin de les influencer vers une démarche RSE.