



FICHE LAURÉAT

COCA COLA MIDI
Prix RSE 2019 de la délégation régionale :

FICHE D'IDENTITE DE L'ENTREPRISE

Date de Création	24/11/2000
Secteur d'Activité	Agroalimentaire
Effectif	225
CA	425 808 000
Adresse	Parc d'activités du Plateau 99 avenue de Berlin 83 870 SIGNES

PRÉSENTATION

Coca-Cola Midi est l'une des 18 usines de concentrés appartenant à The Coca-Cola Company. Implantée depuis 1988 sur le plateau de Signes, elle fait partie des 5 plus grandes usines mondiales de concentrés. Coca-Cola Midi a lancé sa première production le 3 juillet 1989, elle compte aujourd'hui plus de 200 salariés et exporte 99% de sa production vers une centaine d'usines d'embouteillage partenaires dans environ 70 pays situés en Europe, Asie, Afrique.

POINTS PARTICULIERS REMARQUÉS PAR LE JURY

VOLET SOCIAL

1^{er} site du Groupe Coca à avoir obtenu le label égalité professionnelle et label diversité.
Le site est souvent l'initiateur de projets repris au sein du groupe.

- BBS : Behavioural Based Safety, responsabilisant tous les salariés à adopter les bons comportements pour améliorer notre culture sécurité. *Initiative vient de Signes.*
- Certification 18001
- Bilan Social Individuel, remis à chaque salarié, détaillant les éléments de rémunération globale et avantages propre à chaque individu. *Initiative vient de Signes.*
- *93,6% de CDI*
- Dispositif interne de valorisation des compétences des collaborateurs mis en place

- Développement de l'employabilité des salariés et de l'amélioration des compétences au-delà des besoins du métier sans discrimination
- Crèche inter-entreprise de 30 places. Coca cola a acheté 10 places pour que le projet se fasse alors qu'il n'en a besoin que de 5.
- 56% de séniors
- Comité directeur égalitaire : 50% d'hommes et de femmes et parité chez les cadres
- Formation de chaque salarié en ligne sur la plateforme interne aux pratiques éthiques des affaires de The Coca Cola Company (+ 1 référent interne dédié au management des risques éthiques)
- Mise en place d'un Club Cola qui œuvre pour le bien-être des salariés en proposant différentes activités et initiatives dont le Virgin Pulse Program (plateforme de bien-être, des défis d'activité et d'habitudes saines, ...) ainsi que des challenges inter-équipes
- Nombreuses initiatives pour promouvoir l'activité sportive (coach sur site, Triathlon, Marseille Cassis,...) et le bien être (Yoga, campagne anti-tabac, vaccination,...)
- Nombreuses mesures pour faciliter l'équilibre vie professionnelle, vie personnelle (horaires flexibles, demi-RTT, crèche, travail à domicile, PC portables, charte sur le droit à la déconnexion, ...)

VOLET ENVIRONNEMENTAL

- Travail sur World Without Waste visant à la réduction, la valorisation et le traitement de ses rejets avec une très forte implication de tous les salariés (Taux de recyclage des déchets supérieur à 98%)
- Amélioration de son efficacité énergétique via l'amélioration technologique de ses procédés et autres initiatives relatives à l'économie d'énergie
- Mise en place de dispositifs de limitation de consommation d'eau aux postes les plus consommateurs et recours, lorsque cela est possible, aux sources d'eaux pluviales et eaux usées
- Eau: En 2015 on consommait 2,60L d'eau pour 1 kg de produits fabriqués. Aujourd'hui nous sommes à 2,14L/kg
- Energie : 2,14 MJ/kg en 2005. Aujourd'hui 1,84 MJ / kg
- Déchets : Taux de recyclage depuis toujours supérieur à 98%
- 4 tonnes de plastiques économisés.
- Certification du site ISO 14001
- SME reconnu conforme aux référentiels internationaux (ISO 14001, EMAS, ...).

- Sensibilisation des salariés à la réduction des impacts environnementaux liés aux transports, à la gestion des risques et à l'optimisation des conditions de transports pour l'ensemble de leurs déplacements
- Interdiction d'utiliser de véhicules diesel pour les véhicules de fonction et obligation d'utiliser des véhicules hybrides ou électriques pour les nouveaux contrats leasing.
- Site précurseur dans le conditionnement aseptique pour permettre la suppression des conservateurs dans les boissons et permettre le stockage et transport en froid positif au lieu de -18°C : impact environnemental
- Seul site de production de concentrés certifié Bio

VOLET SOCIÉTAL

- Intégration des aspects RSE dans ses pratiques et son processus Achat : Cahier des charges pour tous les fournisseurs d'ingrédients comprenant systématiquement des exigences relatives à l'environnement, aux droits de l'Homme, aux conditions sociales, à la sécurité et à la loyauté dans les affaires
- Identification des impacts directs ou indirects de ses activités ou de ses produits sur la biodiversité et mise en place de mesures significatives au-delà du réglementaire visant à réduire et/ou compenser son interaction
- Proposition de solutions innovantes en matière de santé et sécurité des consommateurs avec un plan de gestion de crise pour pallier à tout incident (certification FSSC 22 000 et ISO 9001)
- Programme interne mis en place pour arrêter le tabac et mieux manger
- Encouragement des salariés à s'impliquer dans la vie locale et notamment au développement environnemental, social et économique de son territoire dans un esprit « gagnant/gagnant »

CE QUI A EMPORTÉ L'ADHÉSION DU JURY

- ✓ Coca Cola Midi a été moteur dans les avancées sociales des entreprises du plateau de Signes. L'entreprise a été à l'origine du groupement d'entreprises de la zone d'activités de Signes (anciennement GPES).
- ✓ Une organisation transversale permet une décentralisation des responsabilités et une implication de tous dans la prise de décision.
- ✓ 88% de taux d'engagement des salariés, 10% au-dessus de The Coca-Cola Company. 90% d'engagement lors du sondage de septembre 2019 (+14 par rapport à la Compagnie, 2^{ème} usine au monde, la première ayant un taux d'engagement aussi fort
- ✓ Le système de démarche de GPEC est très développé.

- ✓ Le Groupe suit une logique d'éco-conception de ses services et produits pour une amélioration sensible des pratiques. Il mène une réflexion globale des conséquences économiques, sociales et environnementales des produits/services à partir d'analyses de cycle de vie et met en œuvre des actions d'améliorations pour limiter leurs impacts négatifs.
- ✓ Bien que les labels Diversité et Egalité n'aient pas été reconduits, ils ont permis de mettre en place les actions en faveur de la diversité et de l'égalité des chances qui perdurent aujourd'hui.

Le dossier des trophées a réuni 7 personnes pour s'élaborer et a été signé par l'ensemble des syndicats présents dans l'entreprise (CFDT, UPSA, Solidaires).