

Charte éthique et sociale de la laiterie Bastidarra



Janvier 2024



Message de la direction

La création de la laiterie Bastidarra en 2011 reste un acte d'engagement politique, un acte de résistance dans la préservation du tissu agricole local.

Chacun de nos gestes, chacune de nos attitudes a, plus que jamais, un impact sur le système qui nous entoure. Chaque transaction, accord ou parole engage notre responsabilité, que cela concerne nos salariés, nos producteurs, nos fournisseurs, nos clients ou nos partenaires.

Pour Bastidarra, le projet de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise est fondé sur :

- Des relations agri-agro alimentaires équilibrées et intègres
- Des agriculteurs qui vivent décemment de leur métier
- Un impact faible de notre activité de transformation sur l'environnement
- Un bien-être animal pris en considération
- Des employés provenant d'horizons divers (inclusion)
- Des employés formés
- Des employés qui peuvent s'exprimer
- Des employés qui peuvent s'épanouir en travaillant
- Des employés pleinement intégrés dans un collectif puissant
- Des relations ou interactions sociales favorisées, démultipliées, mais intègres
- Des clients/partenaires compris et satisfaits...

Bref un idéal auquel je crois plus fermement que quiconque.

Le soin que nous apportons à la fabrication de nos yaourts, mais aussi au respect des principes éthiques, au respect des hommes, des animaux et de la nature nous guide dans la pérennité du projet RSE. Les indicateurs environnementaux et sociaux et leurs résultats doivent impacter nos décisions futures.

La Charte éthique et sociale que vous avez en mains, doit donc nous accompagner dans chacune de nos décisions quotidiennes.

Je sais que je peux compter sur vous pour vous l'approprier et la faire vivre jour après jour, dans une perspective de croissance durable et profitable à tous.

Merci à chacun d'entre vous pour cet engagement.

Hubert Candelé
Fondateur & gérant



Nos 9 principes

- 1 Fonder les relations de travail dans l'entreprise sur le respect et le dialogue
- 2 Faire connaître et appliquer les règles de rémunération et de reconnaissance des mérites
- 3 Assurer l'égalité des chances
- 4 Développer les compétences des salariés en interne
- 5 Assurer l'amélioration continue de la qualité de vie au travail
- 6 Dialoguer pour concilier vie professionnelle et vie personnelle
- 7 Favoriser un dialogue social de qualité en impliquant les salariés, les parties prenantes et le CSE
- 8 Garantir notre intégrité
- 9 Développer notre territoire tout en respectant l'environnement et l'animal





Principe n°1

Fonder les relations de travail dans l'entreprise sur le respect et le dialogue

La direction s'engage à :

- Avoir un **comportement respectueux**, poli et courtois vis-à-vis des salariés et ne pas faire preuve de violence de nature à porter atteinte aux droits et à la dignité, ni à altérer leur santé ou à compromettre l'avenir professionnel.

De nombreux affichages au sein du site montrent la volonté affirmée de Bastidarra d'instaurer un climat de bienveillance : "Nos règles du jeu", "Nos valeurs", "Les 7 accords toltèques". Ils sont largement diffusés et inscrits dans le livret d'accueil.

- Mettre en œuvre une **écoute permanente** de proximité en étant accessible à l'ensemble des salariés.
- **Evaluer l'ambiance de travail** au sein des équipes et notamment à rester vigilant sur les bonnes relations interpersonnelles, identifier des axes de progrès potentiels et arbitrer tout conflit latent au sein de l'entreprise.

En 2024, Bastidarra prévoit de tester des indicateurs davantage humains comme le nombre de situations stressantes rencontrées par semaine.

- Organiser des **moments de convivialité** chaque année avec les salariés

Quelques exemples : goûter de Noël auquel les enfants des salariés sont invités, barbecue mensuel organisé par des salariés de Bastidarra...

Le salarié s'engage à :

- Avoir un **comportement respectueux**, poli et courtois vis-à-vis de ses collègues et ne pas faire preuve de violence de nature à porter atteinte aux droits et à la dignité, ni à altérer leur santé ou à compromettre l'avenir professionnel.
- Avoir une **attitude bienveillante vis-à-vis des nouveaux venus**, des stagiaires et des prestataires & fournisseurs intervenant dans l'entreprise.

Le tableau "Bienvenue" situé à l'entrée permet aux salariés de prendre connaissances des nouveaux arrivants ou visites extérieures du jour.

- Favoriser la **cohésion** de son collectif de travail en évitant notamment les phénomènes d'exclusion et de discrimination.
- Favoriser un **dialogue social constructif**, ne pas hésiter à **signaler** tout acte de violence physique et verbale à la Direction.
- Etre **force de proposition** pour organiser les moments de convivialité.

Par exemple, pour Noël 2023, plusieurs salariés ont partagé leurs idées pour mettre en place un calendrier de l'avent permettant à chaque salarié de participer et d'avoir un petit cadeau pendant la période de l'Avent.



Principe n°2

Faire connaître et appliquer les règles de rémunération et de reconnaissance des mérites

La direction s'engage à :

- **Respecter sa grille interne de positionnement et de rémunération** selon le niveau de compétence et de responsabilité du poste. Cette grille est revue tous les ans.
- Définir, communiquer et appliquer les **modalités de reconnaissance** de la performance individuelle et collective des salariés.

Une prime sur objectif est mise en place à Bastidarra depuis 2022.

- Garantir que le système de reconnaissance soit **équitable**, accessible à tous les salariés et cohérent par rapport aux missions du salarié.
- Proposer systématiquement aux salariés d'être **associés aux événements et réussites** de l'entreprise (remise de certification, assemblée générale pour les coopératives, date anniversaire de l'entreprise, etc.)

Le salarié s'engage à :

- **Signaler** au plus vite tout **sentiment d'injustice** ou toute **incompréhension** par rapport aux signes de reconnaissance utilisés et appliqués par la Direction.
- **Reconnaître les mérites** de ses pairs (professionnalisme, esprit d'équipe, etc.)
- Etre **force de proposition** concernant les engagements de la Direction et sur les systèmes de reconnaissances mis en œuvre.

Principe n°3

Assurer l'égalité des chances



La direction s'engage à :

- Ce qu'il n'y ait **pas de privilèges** dans l'entreprise, et éviter toutes considération hiérarchique.

La structure de l'organigramme en réseau de Bastidarra en témoigne. De plus, par exemple, il est instauré à Bastidarra un planning pour vider les poubelles et nettoyer le laboratoire. Ainsi, tout le monde, sans exception, participe aux tâches ménagères et s'implique dans la vie de l'entreprise.

- **Rendre accessible la formation** à l'ensemble des salariés de l'entreprise.
- Ne pratiquer **aucune forme de discrimination** fondée sur l'origine, le sexe, Les mœurs, l'orientation ou identité sexuelle, l'âge, la situation de famille ou la grossesse, les caractéristiques génétiques, l'appartenance ou la non-appartenance (vraie ou supposée) à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, le lieu de résidence, l'état de santé ou le handicap.
- Assurer **l'égalité entre les femmes et les hommes** en matière d'emploi, de travail et de rémunération.

A Bastidarra, 68% des salariés sont des femmes associées à des postes d'encadrement.

Le salarié s'engage à :

- Ne pratiquer **aucune forme de discrimination**, vis-à-vis de ses collègues, des fournisseurs et prestataires de l'entreprise, fondée sur l'origine, le sexe, Les mœurs, l'orientation ou identité sexuelle, l'âge, la situation de famille ou la grossesse, les caractéristiques génétiques, l'appartenance ou la non-appartenance (vraie ou supposée) à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, le lieu de résidence, l'état de santé ou le handicap.



Principe n°4

Développer les compétences des salariés en interne

La direction s'engage à :

- **Investir dans la formation** de ses salariés et à définir en concertation avec chaque salarié un parcours formation permettant à ce dernier d'évoluer dans ses compétences.

A Bastidarra, un entretien professionnel a lieu tous les 2 ans avec la responsable des ressources humaines pour faire le point sur l'employabilité.

- **Informers le salarié sur ses droits à la formation** et notamment sur le Compte Personnel de Formation.
- Favoriser les **formations qualifiantes et diplômantes**, et les validations d'acquis pour développer l'employabilité du salarié et valoriser les compétences acquises.
- Favoriser la **montée en compétences** des salariés et leur adaptation au moyen d'**entretiens réguliers** et formalisés entre le salarié et la Direction/l'encadrement.

Le salarié chez Bastidarra a l'occasion d'exprimer ses besoins lors de 3 entretiens individuels par an. L'un de ces entretiens porte davantage sur les compétences.

- Définir et mettre en œuvre, chaque année, un **dispositif d'évaluation des compétences** des salariés au regard des axes stratégiques de l'entreprise. Un **Plan de Formation** est construit avec l'ensemble de l'encadrement et les représentants du personnel.

- **Construire un parcours professionnel** chaque fois que possible en prenant en compte à la fois les besoins de l'entreprise et les potentiels et souhaits de chaque salarié.
- **Définir les missions** et les postes de chacun de manière claire et à **les réactualiser** en permanence autant que nécessaire.
- **Informers l'ensemble des salariés de toute création ou libération de poste.**

Aujourd'hui, ceci se fait lors des RDV "MVP" quotidiens, et cela sera diffusé très prochainement via le logiciel Octime. Les postes libres sont proposés en interne dans un premier temps et la cooptation est possible avec une prime de 300 euros à la clé.

- Accueillir et **intégrer** les salariés par la mise en place de **réfèrent formateur interne**, et former les tuteurs au préalable.

En 2023, Bastidarra a adhéré au dispositif "parcours transfert savoir-faire" afin de former ses salariés pour qu'ils puissent ensuite devenir des personnes ressources internes et transférer à leur tour leur savoir-faire.

Le salarié s'engage à :

- Etre **acteur de son évolution professionnelle** en étant **force de proposition** par rapport aux besoins de formation sur ses missions.
- S'investir dans le **partage de compétences** lors de la venue d'un nouveau salarié et entre collègues.

Principe n°5

Assurer l'amélioration continue de la qualité de vie au travail

La direction s'engage à :

- Organiser un **espace convivial de vie sociale facilitateur d'échanges**.

Il existe 3 espaces de partage à Bastidarra :

- la cantine, équipée d'une grande table avec des bancs, d'un micro-ondes, réfrigérateur, évier, vaisselle
- la terrasse, avec un espace couvert équipé de tables de pique-nique et de cendriers
- la cafétéria, équipée d'une machine à café, d'une table haute, d'une bouilloire où café et thés sont gratuits

De plus, le "mur du kiff" situé à la cafétéria est un espace de communication libre où tout salarié peut faire part d'une idée / remarque / proposition / annonce. Tous ces espaces sont équipés d'un accès wifi gratuit.

- **Former les salariés aux règles de prévention** des accidents du travail et des maladies professionnelles, à leur mettre à disposition des EPI et leur rappeler leurs droits et devoirs en matière de SST (Santé et Sécurité au Travail).

L'implantation d'un management de la prévention et d'une culture sécurité est prévue pour 2024 dans le cadre d'un vaste projet sur l'ergonomie et la santé au travail.

- **Impliquer** les salariés et les instances représentatives du personnel lors de l'actualisation du Document Unique.

- **Analyser, en concertation avec les salariés, les postes de travail**, les facteurs d'ambiance, et les charges physiques et mentales pour améliorer l'environnement et le poste de travail et limiter la pénibilité et l'usure professionnelle.

Cette analyse est réalisée en 2023 / 2024 dans le cadre du projet "SST" porté par un groupe de travail qui comprend notamment un ergonome. Ce projet comporte également une étude risques psycho-sociaux.

- Assurer l'**écoute des salariés** et proposer un **accompagnement spécifique** lors de souffrances individuelles se manifestant avec notre responsable ressources humaines.
- **Suivre et analyser les indicateurs** d'absentéisme, de turnover, d'accidents du travail, les 1ers soins et les presque accidents, de respect des consignes de prévention.

Le salarié s'engage à :

- **Respecter les consignes de prévention de SST** et notamment à **porter les EPI** mis à disposition.
- **Signaler tout dysfonctionnement** pouvant entraîner des dangers pour les hommes, l'environnement et la sécurité des denrées alimentaires.
- **Faire des propositions** participant à l'amélioration de la qualité de vie au travail.
- **Etre attentif aux signes de souffrance** de ses collègues, et en informer la Direction ou/et le CSE.

- **Donner l'alerte** en cas de danger grave.



Principe n°6

Dialoguer pour concilier vie professionnelle et vie personnelle

La direction s'engage à :

- Etre **attentive aux situations pouvant interférer avec le travail** et liées par exemple au temps de trajet, à la situation familiale, à l'âge des enfants, aux événements familiaux, etc.
- **Rechercher en permanence les meilleures solutions possibles** pour permettre aux salariés de concilier leur vie professionnelle avec leur vie personnelle.

Exemples :

- *Aménagement de la durée du travail (mi-temps – 80%, congés parentaux)*
- *Proposition de solution de services : paniers fermiers hebdomadaires (Les paniers de l'Adour), yaourts gratuits disponibles à la cantine, salle de repos ...*
- *Droit à la déconnexion*

Le salarié s'engage à :

- **Signaler au plus vite toute évolution de sa situation personnelle** afin d'étudier, sans préjudice pour l'entreprise, les modalités d'une conciliation entre vie au travail et vie personnelle.
- Permettre le **droit à la déconnexion à ses collègues et managers**.



Principe n°7

Favoriser un dialogue social de qualité en impliquant les salariés, les parties prenantes et le CSE

La direction s'engage à :

- Mettre en place des **instances d'information** aux salariés.

Le CSE communique les informations sur les 3 panneaux d'affichage se situant à des endroits clés du site.

- **Sensibiliser** les salariés aux rôles et responsabilités des élus du CSE.
- Associer le personnel dans des actions en lien avec les enjeux de la RSE.

Depuis 2023, nous organisons un forum RSE portant sur une thématique spécifique chaque année, dans le but de sensibiliser les salariés et de faire connaître davantage les entreprises et associations qui les entourent. Ce forum est accessible à tous les salariés de la zone industrielle Etxecolu où se situe Bastidarra.

- **Inform**er annuellement les salariés sur les résultats et projets de l'entreprise.

Chaque semestre, une présentation a lieu sur site avec tous les salariés et tous les producteurs de lait pour exposer les résultats et projets.

Le salarié s'engage à :

- **Communiquer de façon active** avec les instances de représentation des salariés sur tous les thèmes pouvant contribuer à améliorer la qualité de vie au travail, les performances globales de l'entreprise en matière de RSE.
- Etre des **acteurs dynamiques** du dialogue social dans l'entreprise pour le bien-être de tous.



Principe n°8

Garantir notre intégrité

La direction s'engage à :

- **Traiter honnêtement ses parties prenantes**, notamment en **transmettant les informations requises** et en faisant preuve d'ouverture sur les questions qui leur sont liées. Les collaborateurs, le CSE et les consommateurs reçoivent une **information fiable, transparente et véritable**. La qualité des informations transmises aux différents publics fait partie de la **relation de confiance et de transparence** que Bastidarra souhaite instaurer et faire perdurer ; et ceci dans la limite de la **préservation de ses intérêts propres notamment en matière d'innovation et de concurrence**.
- Veiller à ce que **ses parties prenantes s'impliquent dans une démarche éthique et respectent les principes de la présente charte**.
- **Respecter la confidentialité** et la sécurité des informations confidentielles reçues des parties prenantes afin de maintenir des relations de confiance.
- **Respecter les règles** relatives au droit national et international de la concurrence et à s'interdire toute pratique ayant pour conséquence d'entraver le libre jeu de la concurrence.
- Favoriser le **développement économique local** en travaillant avec des fournisseurs et collaborateurs de proximité dans la mesure du possible.
- Veiller à utiliser les infrastructures (bâtiments, installations, équipements) **uniquement à des fins professionnelles**.

Le salarié s'engage à :

- **Garder confidentielles toutes les informations appartenant à l'entreprise** et qui doivent demeurer confidentielles dans la mesure où leur divulgation ou leur révélation prématurée risquerait d'être dommageable aux intérêts de l'entreprise.



Principe n°9

Développer notre territoire tout en respectant l'environnement et l'animal

La direction s'engage à :

- **Partager la richesse** créée de façon juste et équitable entre les agriculteurs, la laiterie et ses salariés. Cette richesse doit permettre également de participer au développement de notre territoire tout en respectant l'environnement et l'animal.
- Renforcer en permanence **le lien et la confiance** réciproque avec des éleveurs locaux conscients des enjeux environnementaux en les fédérant dans un mouvement mieux structuré, plus équitable, plus rémunérateur et plus engagé dans la vie de la laiterie et capable de solidarité.
- Adopter les **pratiques et les techniques les plus respectueuses de l'environnement** et améliorer continuellement sa performance environnementale.

- Exemples d'actions :

Suivi des consommations d'eau et d'énergie

Mise en place de 1300m² de panneaux photovoltaïques supplémentaires

Tri et valorisation des déchets par des filières agréés

Valorisation des co-produits : méthanisation avec les rebus de yaourt

Maintien des certifications HVE niveau 3 de 100% de nos élevages et intégration des nouveaux arrivants dans le processus, et passage sur la version 4.

Mise en place la démarche de certification ISO 14001 collective, qui est un système de management de l'environnement visant à structurer notre démarche environnementale.

- Accompagner nos éleveurs pour assurer et améliorer les pratiques en termes de **bien-être animal**.

Le salarié s'engage à :

- **S'imprégner des valeurs** de Bastidarra et **coopérer** pour permettre l'amélioration continue de la performance environnementale.