

2021 |
2022

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE



SOMMAIRE

5

**Mot du comité
de direction générale**

16

**Notre méthode de
priorisation des risques**

6

**Périmètre de
notre DPEF**

18

**Nos enjeux
prioritaires**

8

**Notre modèle
d'affaires**

32

**Nos sujets
de vigilance**





Mot du Comité de Direction Générale

Le contexte global dans lequel nous évoluons nous démontre chaque jour notre rôle et notre impact en matière d'attentes sociétales, sociales et environnementales.

Depuis plus de 30 ans, Vivadour de par sa structure en coopérative agricole agit positivement sur la structuration de son territoire, pour toutes les agricultures, au bénéfice de l'économie locale. Le Groupe développe des agro-chaînes vertueuses permettant à chacun des maillons de s'inscrire dans une démarche durable.

Si nos actions sont déjà nombreuses (gestion et préservation des ressources en eaux, nouvelles techniques agronomiques, etc), nous nous inscrivons dans une logique d'amélioration continue.

Avec le lancement cette année du plan stratégique AMBITIONS 2025, nous franchissons un cap supplémentaire par la structuration d'une démarche RSE comme un axe stratégique majeur. De manière pragmatique et réaliste, en cohérence avec nos valeurs, nous dédions à cet axe RSE, une feuille de route stratégique pilotée par le CODG, une organisation spécifique et des moyens associés en introduisant une allocation RSE à notre budget d'investissement annuel.

Nous formalisons donc au travers d'AMBITIONS 2025, cette volonté d'améliorer l'impact que l'entreprise peut avoir sur la société, les hommes et l'environnement tout en tenant compte des grands enjeux en matière de pérennité des exploitations agricoles, d'agricultures forte sur notre territoire et de sécurité alimentaire.

Notre action s'inscrit délibérément sur le long terme car le monde du vivant avec lequel nous travaillons nécessite pleinement cet engagement.

Le Comité de Direction Générale

Jérôme CANDAU • Pascal DUPEYRON •
Nicolas ESCAMEZ • Bernard NABARRO • Cécile ORTAL

Périmètre de notre DPEF

Selon l'article 225 de la loi Grenelle II, toutes les entités faisant partie du périmètre consolidé doivent être prises en compte lors de l'élaboration de la Déclaration de Performance Extra-Financière.

Le périmètre pris en compte dans cette DPEF inclut les sociétés consolidées en intégration globale, à savoir :

AgroLocations, AgroParticipations Aréal, Chai 931, Enaccess, Finadour, Gascovert, GSN Semences, GSN Afrique, Juviveau productions, Le Club des Marques, Mais Val d'Adour, Nosta Lutz, Novasol, Œnople de Gascogne, Ovalie Innovation, SobioTech, Vectéo, Vignasse & Donney, Vivadour.

Pour faciliter la lecture, l'ensemble de ces sociétés est appelé « Groupe » dans cette DPEF. Attention toutefois, ce terme est parfois utilisé dans d'autres documents indépendants de la DPEF pour désigner un périmètre plus élargi, notamment avec des sociétés de taille modeste issues de la fusion avec Les Vignerons Du Gerland ou une société venant tout juste d'être créée lors de la clôture de l'exercice.

La société Actéo ayant été intégrée au périmètre consolidé en cours d'exercice, nous la prendrons en compte pour la prochaine DPEF. Ses effectifs représentent 12,7% de l'effectif global du Groupe.

Les informations présentées dans cette DPEF se rapportent à l'exercice 2021-2022, sauf mention contraire.

- Multiplicateur de semences grandes cultures pour Corteva, leader mondial des semences
- Multiplicateur de céréales à paille
- Environ 500 variétés de semences potagères, fourragères et florales sélectionnées, multipliées et distribuées par GSN Semences à travers le monde



GSN Afrique



Chai 931

Œnople de Gascogne

- Raisins blancs et rouges et spiritueux produits par la filière viticole de Vivadour
- Un laboratoire d'analyses œnologiques
- 2 magasins spécialisés œnologie (vigne et cave)
- Club des Marques : conditionnement et commercialisation de vins et spiritueux

- 17 magasins Gamm Vert sur notre territoire
- 2 corners Frais d'ici dans les Gamm Vert d'Auch et l'Isle Jourdain proposent des produits frais et locaux privilégiant les filières des agriculteurs du groupe
- 2 Gamm Vert (Condom et Fleurance) proposent des produits frais

GascoVert



- Production de volailles, palmipèdes, œufs et bovins
- Filière structurée en agro-chaîne (mise en adéquation des activités de production, de transformation et de commercialisation)



Maïs Val d'Adour



- Activité historique du Groupe
- Achat et distribution d'agrofouritures et conseil sur leur utilisation (hors produits phytopharmaceutiques)
- Un pôle agronomique pour adapter les pratiques culturales aux contraintes locales
- 2022 : réorganisation des activités collecte et distribution



Nosta Lutz



- Ferme expérimentale dédiée aux essais grandes cultures
- Recherches et études sur énergies renouvelables, gestion de l'eau, valorisation de la biomasse, changement climatique
- Production d'amendements organiques
- Soutien et mise en œuvre des projets d'innovation

Notre modèle d'affaires

Depuis sa création en 1992, le Groupe coopératif agricole Vivadour au chiffre d'affaires 2021-2022 de 424 millions d'euros, n'a cessé de se développer et de se diversifier à travers des activités agricoles variées. Les productions animales et les productions végétales représentent à elles seules 70% du chiffre d'affaires du Groupe. La viticulture, les semences et les services viennent compléter les offres proposées par le Groupe.



2 770
apporteurs



424 M €
CA Périmètre consolidé



536
salariés

— NOS ACTIVITÉS

SEMENCES



CÉRÉALES ET LÉGUMES



PRODUCTIONS ANIMALES



VITI-VINICULTURE



DISTRIBUTION SPÉCIALISÉE



RÉPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES PAR ACTIVITÉ





— NOS AGRO-CHAÎNES

Conscient des enjeux liés à la concurrence d'un marché mondialisé pour ses agriculteurs et du handicap structurel de son territoire, le Groupe Vivadour a développé, depuis une dizaine d'années, une politique basée sur la construction d'agro-chaînes.

Les agro-chaînes mettent en relation les agriculteurs producteurs soit avec les agriculteurs qui utilisent ces productions, soit in fine vers des clients consommateurs dans un circuit court et local afin de répartir la valeur au profit des agriculteurs et de créer une différenciation avec le marché mondial en limitant la volatilité des prix.

Au sein de chaque agro-chaîne, le Groupe Vivadour organise la relation contractuelle avec les maillons les plus en aval. La compréhension et la prise en compte des besoins du consommateur, la traçabilité sur le mode de production, l'origine, l'existence d'un agriculteur au début de la chaîne de production, le travail de l'organisme stockeur sur le grain, et les attentes de l'industriel dans son processus de transformation définissent les agro-chaînes produit par produit.

Différentes agro-chaînes sont en place et défendent la production locale :

- maïs/volailles/palmipèdes
- céréales/meunerie/biscuiterie
- maïs/amidonnerie/éthanol
- oléagineux/huilerie/carburant
- soja/alimentation humaine.

EXEMPLE D'AGRO-CHAÎNE



— NOTRE ÉCOSYSTÈME

DES PRODUCTIONS AGRICOLES DIVERSIFIÉES

ACCOMPAGNEMENT DES AGRICULTEURS :

- Magasin d'approvisionnement
- Réseau de techniciens
- Pôle agronomie
- Service aux agriculteurs
- Laboratoire œnologique
- Matériel d'élevage et pharmacie vétérinaire


4 800
AGRICULTEURS

RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT/ ACCOMPAGNEMENT VERS UNE AGRICULTURE DURABLE :

- Gestion de l'eau
- Agroécologie
- Bioéconomie
- Énergies renouvelables

SEMENCES



MULTIPLICATION DE SEMENCES GRANDES CULTURES ET DE CÉRÉALES À PAILLE



SEMENCES POTAGÈRES



CÉRÉALES



MAÏS



BLÉ



SOJA



TOURNESOL

LÉGUMES



MAÏS DOUX



HARICOTS VERTS

PRODUCTIONS ANIMALES



VOLAILLES



PALMIPÈDES



BOVINS



POULES PONDEUSES

VITI-VINICULTURE



VINS



SPIRITUEUX

DES FILIÈRES DE VALORISATION



STATION SEMENCES
(RÉCEPTION, TRI, ENROBAGE,
CONDITIONNEMENT)



• MAINTENANCE ET SÉLECTION
VARIÉTALE EN POIS ET HARICOTS
• USINAGE ET CONDITIONNEMENT



TRANSFORMATION DANS
LES USINES PARTENAIRES



TRANSFORMATION DANS
LES USINES DE LÉGUMES
PARTENAIRES



ABATTAGE, DÉCOUPE,
TRANSFORMATION AUPRÈS
DE PARTENAIRES RÉGIONAUX



CONDITIONNEMENT
AVEC UN PARTENAIRE



• CAVES VITICOLES
• VINIFICATION



• DISTILLATION
• EMBOUTEILLAGE
• PRÉPARATION

DES DÉBOUCHÉS VARIÉS

ÉTABLISSEMENTS
SEMENCIERS
DISTRIBUTEURS

DISTRIBUTEURS
FRANCE
ET INTERNATIONAL

NUTRITION ANIMALE
INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE
EXPORT
BIOCARBURANT
MEUNERIE
AMIDONNERIE

INDUSTRIE
AGROALIMENTAIRE
GRANDE DISTRIBUTION

GRANDE DISTRIBUTION
COLLECTIVITÉS LOCALES
(HÔPITAUX, ÉCOLES...)
RESTAURATION HORS
DOMICILE (RHD)
MAGASINS GAMM VERT
DU GROUPE VIVADOUR

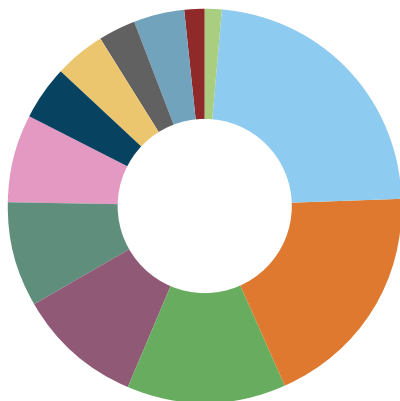
GRANDE DISTRIBUTION

EMBOUTELLEURS
EXPORT
NÉGOCIANTS

GRANDE DISTRIBUTION
E-COMMERCE
HÔTELS-RESTAURANTS
MAGASINS GAMM VERT
CAVISTES
EXPORT

— NOS RESSOURCES HUMAINES

Au 30 juin 2022, le Groupe comptait 536 collaborateurs dans son périmètre consolidé.



RÉPARTITION DE L'EFFECTIF

- Vivadour • 33 %
- Finadour • 16 %
- Gascovert • 13 %
- Club des Marques • 9 %
- GSN Semences • 7 %
- Vignasse & Doney • 6 %
- Vectéo • 5 %
- Novasol • 3 %
- Aréal • 3 %
- Œnopôle de Gascogne • 3 %
- Ovalie Innovation • 2 %
- Maïs Val d'Adour • 0 %



— NOTRE GOUVERNANCE

Vivadour est une coopérative agricole, un modèle original de gouvernance d'entreprise créée et détenue par les agriculteurs pour valoriser leurs productions agricoles. Ce modèle repose sur le principe démocratique 1 homme = 1 voix. L'orientation stratégique et le contrôle de la coopérative sont aux mains de ses adhérents, via le Conseil d'Administration. L'implication des adhérents dans le fonctionnement de la coopérative se traduit par leur participation aux sections spécialisées et commissions par activité.

// Le Conseil d'Administration

Les administrateurs composant le conseil d'administration sont représentatifs de la diversité des territoires et des productions du Groupe Vivadour. Ils jouent un rôle essentiel dans la gouvernance coopérative. Ils se réunissent une fois par mois en conseil d'administration pour définir ensemble la stratégie de la coopérative, être informés des actualités des métiers, valider les investissements. Ils sont également les représentants de la coopérative au sein d'instances régionales ou nationales.

// Le bureau du conseil d'administration

Le bureau est composé de 7 administrateurs. Deux fois par mois, les membres du bureau se réunissent avec le comité de direction générale pour suivre et préparer les dossiers à présenter au conseil d'administration. Outre les réunions du bureau, chaque élu préside un Comité d'Orientation Stratégique (COS) lié au pôle d'activité qui lui est confié. Animé en collaboration étroite avec le directeur métier, le COS a pour objectif de donner une analyse approfondie des décisions stratégiques à prendre par le conseil d'administration.

// Le Comité de Direction Générale

Spécificité de notre groupe coopératif Vivadour, la direction générale collégiale est symbolisée par un comité de direction générale (CODG) composé de 5 directeurs. Cette organisation novatrice dans le modèle coopératif s'inscrit dans la continuité et la légitimité du fonctionnement collectif propre au système coopératif. Elle résulte d'un travail commun mené entre administrateurs et cadres dirigeants sur plusieurs mois. C'est au travers du rôle spécifique de chacun des membres et de leur expertise qu'est garanti le pilotage du groupe. En relation étroite et permanente avec les membres du bureau et le conseil d'administration, le CODG a pour rôle d'amener les réflexions stratégiques ainsi que la mise en œuvre de ces orientations décidées par le conseil d'administration.

// Les Comités d'Orientation Stratégique

Outre les réunions du bureau, chaque élu préside un Comité d'Orientation Stratégique (COS) lié au pôle d'activité qui lui est confié. Animé en collaboration étroite avec le directeur métier, le COS a pour objectif de donner une analyse approfondie des décisions stratégiques à prendre par le conseil d'administration. Les membres du bureau forment ainsi une instance impliquée et engagée au sein de la gouvernance de notre groupe.



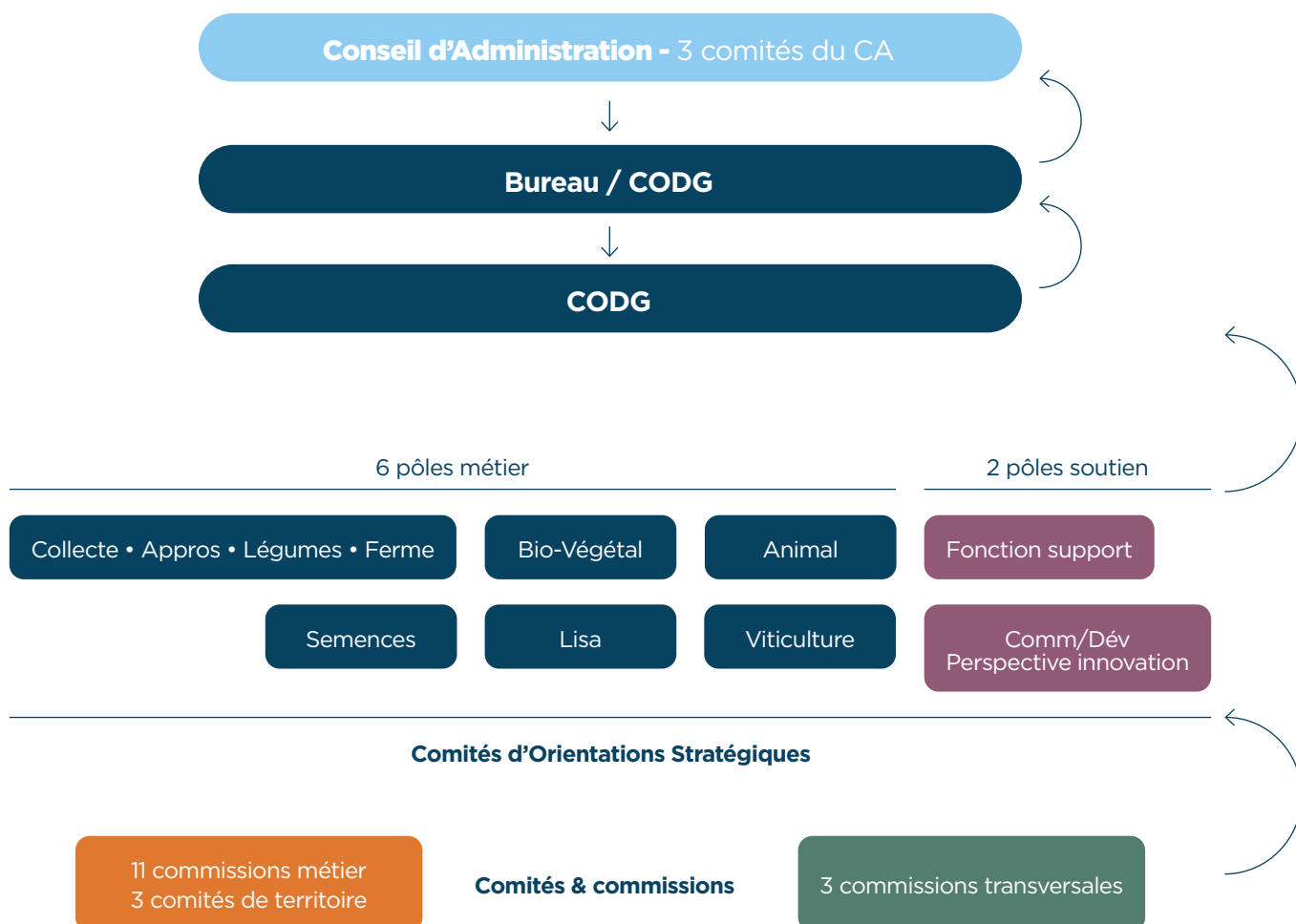
// Les comités de territoire

Les trois comités de territoire grandes cultures sont les instances de proximité avec les adhérents. Des dossiers concernant l'activité collecte-agrofournitures y sont présentés en lien avec la stratégie de la coopérative. Ces rendez-vous constituent des lieux d'échanges privilégiés entre les adhérents représentatifs des sections de Vivadour, les élus et les cadres de la coopérative. Trois référents de territoire, membres du conseil d'administration, président ces comités.

// Les commissions

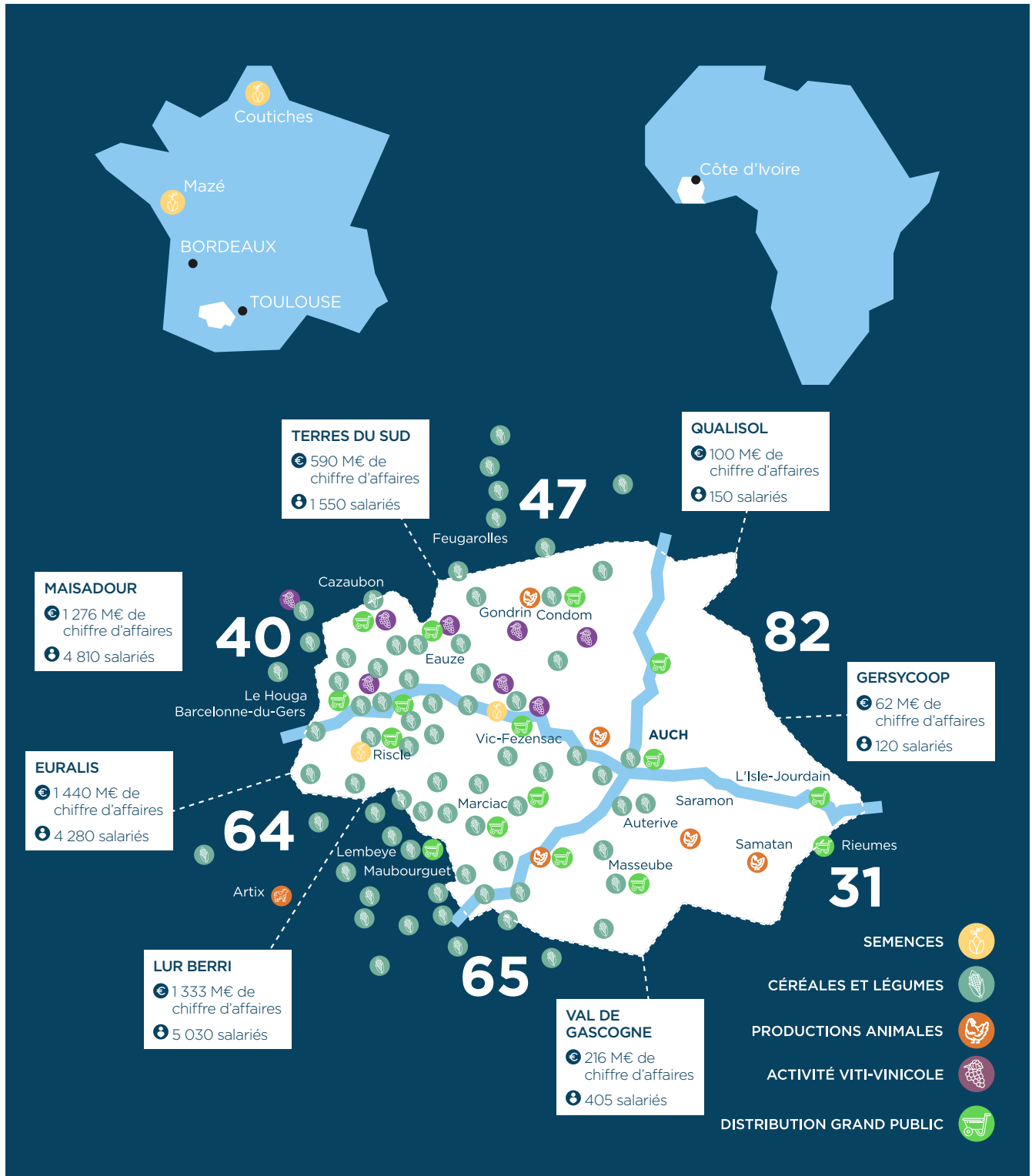
Les commissions sont destinées à assurer la représentativité des membres de l'organisation de producteurs. Elles traitent des sujets liés au choix de production et à diverses thématiques pour les soumettre au Conseil d'Administration.

Structure de la nouvelle gouvernance



— NOTRE TERRITOIRE ET SON CONTEXTE CONCURRENTIEL

Le Groupe coopératif Vivadour est présent sur un vaste territoire. Il s'étend des Pyrénées à la Garonne, de l'est des Landes aux portes de Toulouse, avec un ancrage fort dans le département du Gers. La restructuration de l'activité céréales a engendré la fermeture de certains sites de collecte sur tout le territoire.



— NOS PARTIES PRENANTES

De par notre fonctionnement coopératif, nous prêtons une attention particulière à la satisfaction des attentes de nos parties prenantes. Le développement d'une relation constructive et pérenne avec chacune d'entre elles nous permet de nous adapter au mieux face à l'évolution des marchés.

Avec la participation de divers collaborateurs étant en relation avec une ou plusieurs parties prenantes, nous avons pu identifier les principales attentes de celles-ci envers le Groupe Coopératif Vivadour.

Ont ainsi été mises en avant par cette analyse les attentes concernant :

- La gestion des épidémies sur la faune telles que les crises aviaires
- Les conditions et le cadre de travail
- L'attractivité des postes et la culture d'entreprise
- L'attractivité de la rémunération et des services proposés à nos producteurs
- La sécurité des données et la continuité des activités face à une cyberattaque



— NOS AMBITIONS

Au cours de l'exercice 2021-2022, le groupe s'est lancé dans une refonte de sa stratégie en s'appuyant sur des enquêtes auprès de ses collaborateurs et de ses adhérents.

Cette co-construction a permis d'identifier quatre axes stratégiques qui seront définis et mis en application à compter du prochain exercice.

Accompagner
les mutations
du secteur et
des exploitations

Transformer nos
organisations

Diversifier
et développer
nos agro-chaînes

Développer
une démarche
RSE Groupe



Notre méthode de priorisation des risques

De nombreux sujets, très variés, entrent dans le périmètre de la RSE. Afin de nous assurer de la pertinence de nos actions au regard des risques sociaux, sociétaux et environnementaux que nous sommes susceptibles de rencontrer, nous procédons régulièrement à une mise à jour et une hiérarchisation de ces risques.

La cotation des risques a été révisée par un panel d'interlocuteurs représentant chacun une filière ou une fonction support susceptible de jouer un rôle dans la RSE du Groupe afin d'actualiser leur cartographie.

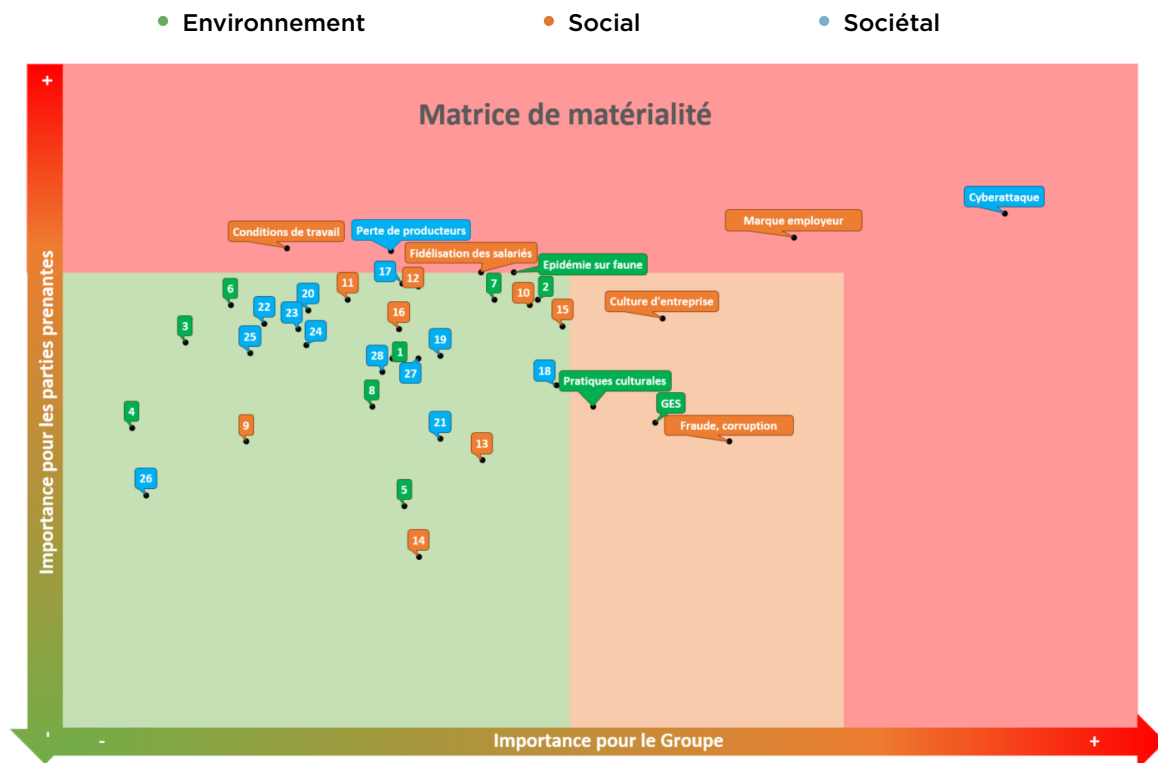
Pour identifier leur niveau d'importance pour le Groupe, nous avons classifié les 38 risques identifiés selon quatre critères notés de 1 (faible) à 4 (fort) :

- **Fréquence** : probabilité que l'évènement se produise
- **Gravité** : impact sur les activités du Groupe
- **Détection** : niveau de difficulté pour identifier la survenance de l'évènement
- **Maîtrise** : niveau d'action déjà mis en place par le Groupe pour limiter le risque (noté de 1 à 3)

Chacun des risques pouvait donc obtenir une note globale située entre 1 et 64.

Ces notes ont ensuite été croisées avec le niveau d'importance que nos parties prenantes y accordent pour identifier les risques les plus pertinents à travailler, à la fois du point de vue du Groupe que celui de nos parties prenantes.

Huit risques constituent les axes de travail prioritaires de l'exercice 2021-2022. Les risques Marque employeur, Culture d'entreprise et Fidélisation des salariés forment un seul et même risque majeur intitulé Marque Employeur dans ce document.



GES = gaz à effet de serre

- | | | |
|---|-------------------------------------|---|
| 1 : Biodiversité | 11 : Perte de compétences | 21 : Crise chez fournisseur ou société partenaire |
| 2 : Ressources en eau | 12 : Santé et sécurité des salariés | 22 : Plainte voisinage |
| 3 : Pollution de l'eau et des sols | 13 : Conflit, grève | 23 : Perte client pour cahier des charges |
| 4 : Gestion des déchets | 14 : Droits de l'Homme | 24 : Perte client pour relationnel |
| 5 : Contamination de la flore | 15 : Pandémie | 25 : Perte client pour perte de certification |
| 6 : Incendie, explosion | 16 : Dialogue social | 26 : Gaspillage alimentaire |
| 7 : Bien-être animal | 17 : Sécurité des installations | 27 : Adaptation des produits |
| 8 : Infestation de nuisibles | 18 : Attaque médiatique | 28 : Intégration sur le territoire |
| 9 : Discrimination | 19 : Divulgaration d'informations | |
| 10 : Équilibre vie privée/vie professionnelle | 20 : Qualité/ sécurité des produits | |

Thème	Risques	Causes possibles	Indicateurs
Sociétal	Cyberattaque	<ul style="list-style-type: none"> • Manque de sécurité du SI • Manque de prévention des salariés • Imprudence des salariés • Intrusion via des partenaires vérolés 	% du budget informatique dédié à la sécurité (non disponible)
	Perte de producteurs	<ul style="list-style-type: none"> • Rémunération ou accompagnement insuffisants • Insatisfaction pour certains services • Meilleurs avantages de la concurrence • Non reconnaissance de la gouvernance • Absence de repreneurs • Non culture de certaines parcelles 	Evolution du nombre d'apporteurs
Social	Marque employeur	<ul style="list-style-type: none"> • Faible dynamisme du département • Réputation du monde agricole • Métiers spécifiques • Forte concurrence sur les besoins de main d'œuvre • Absence de culture d'entreprise 	Turnover Délai moyen de recrutement Ancienneté moyenne
	Conditions de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Matériel ou poste de travail inadapté • Vétusté des locaux • Pression de la direction • Ambiance de travail • Fusions, acquisitions 	% de collaborateurs satisfaits de leur matériel ou poste de travail % de collaborateurs satisfaits de l'ambiance de travail
	Fraude, corruption, détournement	<ul style="list-style-type: none"> • Appât du gain • Règles mal définies • Manque de systèmes de contrôle 	Pas d'indicateur disponible
Environnement	Pratiques culturales	<ul style="list-style-type: none"> • Apports insuffisants de nutriments • Evénements climatiques • Absence de suivi technique et agronomique • Méconnaissance des sols • Choix des espèces, cépages... 	% d'analyses de sol dont la teneur en matières organiques est supérieure à 2%
	Emissions de Gaz à Effet de Serre	<ul style="list-style-type: none"> • Pollutions • Matériel obsolète 	Emissions de CO2e par kg récolté et séché Emissions de CO2e par kg transporté de notre filière transport
	Epidémie sur faune	<ul style="list-style-type: none"> • Appauvrissement de la biodiversité • Proximité des animaux • Mesures d'hygiène inadaptées ou non respectées • Non-respect de la réglementation 	% d'analyses conformes nettoyage et désinfection

Nos enjeux prioritaires

— CYBERATTAQUE

// Le contexte

En novembre 2021, comme de nombreuses entreprises françaises, le groupe coopératif Vivadour a subi une cyberattaque, pénalisant ses activités.

// Nos atouts

Une cellule de crise a immédiatement été mise en place afin de trouver des solutions d'urgence avec les métiers. Une PSSI (Politique de Sécurité des Systèmes d'Information) est en cours de réalisation. Les piliers sont une démarche globale et inclusive des métiers, une éducation et une sensibilisation des utilisateurs, une défense en profondeur (vulnérabilités, lutte antivirale ...), une surveillance continue, un traitement des incidents et un plan de continuité.

La prévention et la protection ont été renforcées ainsi que la détection et la restauration des systèmes d'exploitation, les applications métier, les bases de données et les fichiers bureautiques.

Diverses actions telles que la rematérialisation de certains documents ont déjà été déployées et seront complétées dans les mois à venir par des mesures plus importantes. Les collaborateurs sont également incités à une plus grande vigilance.

// Chiffres et objectif

Indicateur clé de performance % du budget informatique dédié à la sécurité	
Métiers concernés :	Tous
Définition :	Part des dépenses du service informatique consacrées à l'amélioration de la sécurité du système d'information
Formule :	$\frac{\text{Dépenses sécurité}}{\text{Dépenses SI}} \times 100$
2021-2022	Objectif
Indisponible pour cet exercice	

— RELATION AGRICULTEURS

// Le contexte

Le Groupe fait face, depuis quelques années, à une baisse légère mais constante du nombre d'apporteurs du fait de multiples facteurs qui fragilisent les exploitations agricoles et la relation que le Groupe entretient avec elles. En effet, les coopératives concurrentes sur le territoire, l'évolution des tendances de consommation, l'inadaptation des prestations proposées et des rémunérations des agriculteurs et les difficultés que ceux-ci rencontrent pour trouver un repreneur ont parfois raison de la santé des exploitations ou de leur fidélité envers le Groupe.

// Nos atouts

Dans une optique de pérennisation de la relation avec ses apporteurs, le Groupe s'appuie sur les trois Objectifs de Développement Durable qu'il a choisi de privilégier (Energie propre et d'un coût abordable, Industrie, innovation et infrastructure, Consommation et production responsables).

Ainsi, différents services sont proposés aux adhérents (traçabilité avec l'outil d'aide à la décision SMAG, l'aide à l'obtention de la certification Haute Valeur Environnementale) afin de leur faciliter la gestion de leur exploitation ainsi qu'un accompagnement à la reprise d'une exploitation pour les jeunes agriculteurs, la vente de matériel et produits agricoles ou la mise à disposition d'un système informatisé de gestion des exploitations.

Nous proposons également à nos adhérents de les accompagner pour l'installation de pompes solaires pour l'irrigation ou la création de centrales de micro-méthanisation.

Par ailleurs, le service Environnement et Innovations développe diverses innovations afin de proposer des solutions adaptées aux besoins des adhérents, notamment dans le domaine de la gestion de la consommation d'eau et d'énergie ou la recherche de nouvelles pistes de valorisation.

Dans tous les métiers du groupe, les réunions d'information avec les agriculteurs sont nombreuses et permettent de conserver un lien de proximité.



// Chiffres et objectif

8 centres de méthanisation sur les exploitations

Multi bénéfices !

- Valorisation des co-produits organiques
- Electricité verte
- Production d'amendements organiques pour les cultures



125 productions d'électricité solaire sur les exploitations

- Accompagnement des adhérents dans l'installation de panneaux solaires sur leurs bâtiments
- Electricité verte et réduction de la facture d'électricité des élevages



13 installations d'irrigation via pompage solaire sur les exploitations

- Accompagnement des adhérents dans l'installation de panneaux solaires sur leurs bâtiments d'élevage
- Electricité verte sans nécessité d'avoir recours au réseau électrique filaire



Accompagnement des jeunes agriculteurs

- Conseil lors de la reprise d'une exploitation
- Pérennisation des surfaces agricoles du territoire



Outils d'aide à la décision

- Optimisation de la consommation d'intrants
- Optimisation de l'irrigation
- Préservation des sols
- Préservation des ressources en eau
- Smag Farmer, Irrelis...



Livraison directe et drive de produits d'agrofouritures

- Adaptation sanitaire au contexte Covid-19
- Gain de temps
- Information sur la disponibilité des produits



MARQUE EMPLOYEUR

// Le contexte

L'attractivité du Groupe est un de ses enjeux principaux. En effet, notre territoire d'implantation majeur, le Gers, est une zone faiblement développée en termes d'infrastructures et a, de fait, une faible densité de population. Le monde agricole pâtit également d'une mauvaise réputation vis-à-vis du grand public et nécessite des métiers techniques spécifiques peu valorisés et avec des conditions de travail peu attractives auprès des jeunes, donc devenus rares. De plus, ces métiers techniques spécifiques sont majoritairement transmis par d'anciens collaborateurs et pour lesquels il n'existe pas ou peu de formations. Les difficultés à embaucher et conserver les collaborateurs constituent, par conséquent, un obstacle permanent au développement du Groupe. Par ailleurs, les multiples fusions et acquisitions réalisées ces dernières années ont fait apparaître un besoin de fédérer les équipes des différentes activités et sociétés du Groupe autour d'une identité commune.

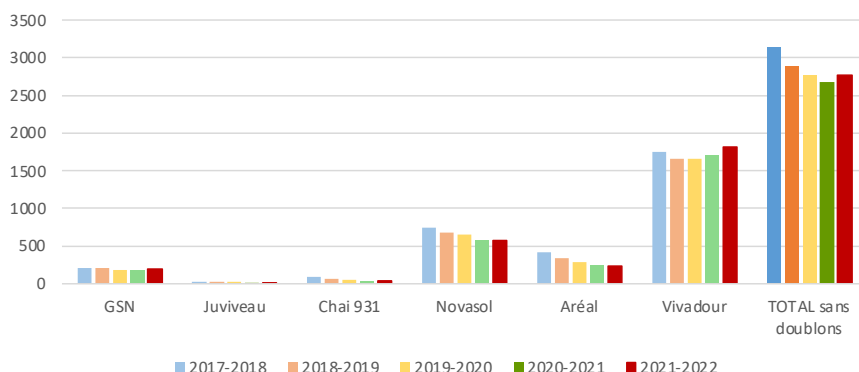
// Nos atouts

NOTRE POLITIQUE RH

Pour développer notre marque employeur, l'esprit coopératif du Groupe ainsi qu'un management participatif constituent des atouts considérables. Des avantages sociaux et des CSE* engagés viennent appuyer ces intérêts afin d'offrir une certaine qualité de vie à chacun et ainsi les encourager à rester au sein du Groupe.

* Comité Social et Economique. Instance représentative du personnel

Evolution du nombre d'apporteurs*



Indicateur clé de performance Evolution du nombre d'apporteurs			
Métiers concernés :	DT, Viti, PA, Semences		
Définition :	Agriculteurs apporteurs (vente de leur production à l'une des filières du Groupe)		
Formule :	$\frac{\text{Apporteurs 21/22} - \text{20/21}}{\text{Apporteurs 21/22}} \times 100$		
Entre 18/19 et 19/20	Entre 19/20 et 20/21	Entre 20/21 et 21/22	Objectif 2025
-4,09%	-3,04%	+3,28%*	Stabiliser le nombre d'apporteurs
		-0,86% Hors apporteurs des Silos Vicois et des Vignerons du Gerland	

*Les apporteurs des Silos Vicois et des Vignerons du Gerland sont intégrés au chiffre des apporteurs Vivadour, ce qui explique l'augmentation du nombre d'apporteurs

La classification des emplois qui aide à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences permet de planifier et d'anticiper les embauches. Du fait de la forte saisonnalité des activités du Groupe, certains postes sont proposés chaque année sur les périodes de collecte. Le service des ressources humaines s'est structuré en créant un pôle développement RH afin de conseiller et d'accompagner au quotidien les managers et les collaborateurs.

Un travail est notamment fait pour attirer la jeune génération en proposant des stages et contrats d'alternance sur divers métiers du Groupe. Au cours de l'exercice 2021/2022, ce sont donc 19 stagiaires et 8 alternants qui ont pu mettre en pratique leurs connaissances au sein du Groupe.

NOTRE COMMUNICATION

Nous poursuivons le développement de la marque employeur sur les réseaux sociaux et via un bulletin interne diffusé tous les 2 mois.

La communication s'accroît progressivement à travers différents canaux afin de faire connaître les activités du Groupe auprès d'un public diversifié et d'attirer des talents parmi les Millenials. Au cours de l'exercice, nous avons notamment créé une page dédiée à la présentation du Groupe et de ses collaborateurs sur le site Welcome to the Jungle pour permettre aux candidats potentiels de s'immerger dans notre culture d'entreprise.

Nous avons participé à la première édition des prix Coop Com qui ont pour objectif de valoriser et récompenser l'expertise en matière de communication des coopératives agricoles françaises. Le Groupe Vivadour a été récompensé pour le prix de la catégorie Marque Employeur pour la réalisation d'actions de communication sur l'anniversaire de Vivadour, la semaine de la QVT et



le déploiement de la plateforme Welcome to the Jungle.

DES ACTIONS CONCRÈTES

L'implication du Groupe dans certaines causes permet également d'impliquer et de fédérer les collaborateurs. Une collecte de bouchons de bouteilles est notamment organisée sur différents sites pour soutenir l'association Bouchons d'amour qui finance, grâce à la revente des bouchons, du matériel pour les personnes en situation de handicap.

• Semaine de la QVT

En mai 2022, nous avons organisé notre première semaine dédiée à la qualité de vie au travail. Ce sont 65 personnes qui ont participé aux ateliers d'aromathérapie, de sophrologie, de cohérence cardiaque et d'automassages. Ces ateliers, en plus d'être bénéfiques pour le bien-être des collaborateurs, ont permis de contribuer à rétablir un climat apaisé et à recréer du lien entre les équipes après les perturbations engendrées par la crise sanitaire, une cyberattaque, la crise en Ukraine, une fusion et la restructuration de l'activité territoriale.

• Boîtes solidaires

Au cours du mois de décembre, une collecte de boîtes de Noël a été organisée au profit de la Croix Rouge du Gers. De nombreux collaborateurs ont participé à cette campagne de solidarité envers les plus démunis, petits et grands, en donnant de jolis cadeaux comportant un produit

d'hygiène, un produit alimentaire un produit « loisir », un vêtement et un petit message.

• Formations éco-conduite

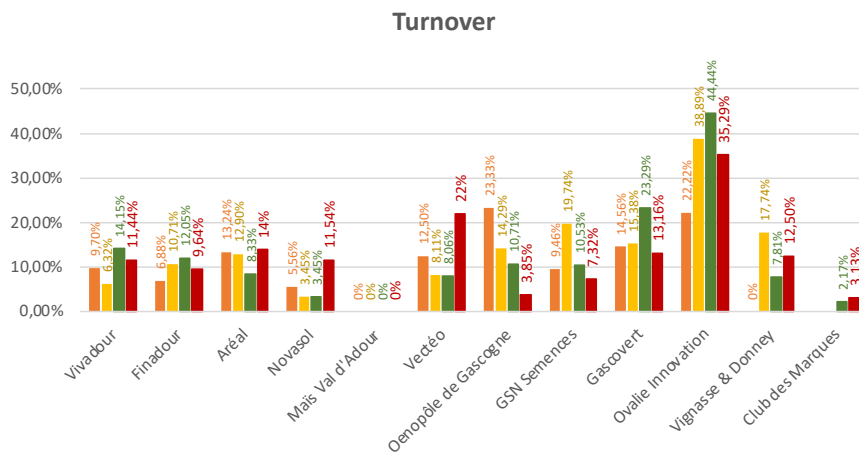
En mai 2022, les 40 chauffeurs de notre société de transport Vectéo ont pu participer à une journée de formation et sensibilisation à l'éco-conduite et à la sécurité routière. De plus, les heures et temps de conduite font l'objet d'un suivi et les plannings des chauffeurs sont fixés de manière à permettre à chacun de bénéficier d'un temps de repos suffisant pendant les périodes de collecte.

• Vide placards

Depuis quelques années, les placards de nombreux sites du Groupe accumulaient des cartons de calendriers, papier en-tête et agendas neufs mais périmés. Une opération destinée à mettre ces fournitures à disposition des collaborateurs a été réalisée. Ce sont des dizaines d'agendas, calendriers et ramettes de papier qui ont ainsi été récupérés pour les travaux artistiques des enfants du personnel.

// Chiffres et objectif

Le turnover comprend les fins de contrats prévues (CDD, période d'essai) et les contrats d'alternance. Ovalie Innovation, afin de soutenir son activité Environnement et Innovations, recrute des alternants missionnés sur différents projets de recherche. Son turnover est donc relativement élevé du fait de ce fonctionnement par projets.



Indicateur clé de performance Turnover			
Métiers concernés :	Tous		
Définition :	Taux de rotation du personnel Entrées = CDI, CDD, alternants Sorties = retraite, licenciements, rupture conventionnelle, fin de CDD, fin de période d'essai, décès, démission...		
Formule :	$\frac{\text{Nombre d'entrées} + \text{nombre de sorties}}{2} \div \text{Effectif au 01/07/20} \times 100$		
2019-2020	2020-2021	2021-2022	Objectif 2025
11,37%	11,74%	12,36%	Atteindre 10% max pour chacune des entités du périmètre (sauf exceptions fonctionnelles)

Indicateur clé de performance Turnover des cadres		
Métiers concernés :	Tous	
Définition :	Taux de rotation du personnel ayant un intitulé de poste de cadre	
Formule :	$\frac{\text{Nombre d'entrées cadres} + \text{nombre de sorties cadres}}{2} \div \text{Effectif au 01/07/20} \times 100$	
2020-2021	2021-2022	Objectif 2025
12,02%	12,14%	10% max

	Effectif au 30/06/2021	Effectif au 30/06/2022	Dont alternants sur l'exercice	Stagiaires au 30/06/2022
Vivadour	166	177		4
Finadour	82	85	1	1
Aréal	25	16		
Novasol	26	14		1
Maïs Val d'Adour	3	3		
Vectéo	26	29		2
Oenopôle de Gascogne	13	15		2
GSN Semences	39	39		8
Gascovert	76	70		
Ovalie Innovation	17	11	6	1
Vignasse & Donney	33	30	1	
Club des Marques	46	47	0	
Groupe	552	536	8	19

*effectif : CDI, CDD, contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage

Indicateur clé de performance Délai de recrutement (réactivité)	
Métiers concernés :	Tous
Définition :	Temps moyen écoulé entre la demande de recrutement d'un nouveau collaborateur et sa prise de poste
Formule :	Date d'entrée du collaborateur - date d'identification du besoin
	2021-2022
	3,99 mois
	Objectif

Indicateur clé de performance Ancienneté moyenne	
Métiers concernés :	Tous
Définition :	Ancienneté moyenne des collaborateurs du Groupe
Formule :	30/06/2022 - date entrée dans l'entreprise
	2021-2022
	13,42 ans
	Objectif

— CONDITIONS ET CADRE DE TRAVAIL

// Le contexte

Cet exercice 2021-2022 a été marqué par de multiples événements qui sont venus perturber le bon fonctionnement du Groupe après deux années déjà bouleversées par la crise sanitaire : cyberattaque, tensions en Ukraine, réorganisation de certaines activités. Ces perturbations ont eu pour effet de déstabiliser les collaborateurs du Groupe.

// Nos atouts

Recréer un environnement et une ambiance de travail accueillants font donc partie des axes prioritaires pour le Groupe. Pour cela, des journées de cohésion d'équipe ont été organisées, notamment pour les équipes qui ont subi la réorganisation de leur activité.

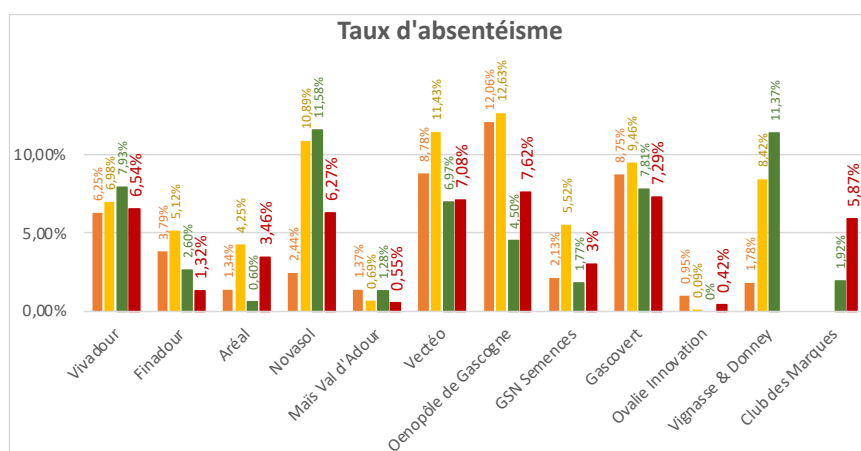
Par ailleurs, la semaine dédiée à la qualité de vie au travail que nous avons réalisée en mai 2022 a permis aux collaborateurs de se rencontrer et de recréer des liens après une longue période de distanciation due à la crise sanitaire.

Le service technique assure la sécurité du matériel et des équipements de protection individuelle (EPI) sont fournis aux collaborateurs afin de sécuriser au maximum leur travail. Tous les accidents de travail sont également analysés, avec les membres du CSSCT*, afin de comprendre ce qui aurait pu être évité et mettre immédiatement des plans d'action en place. Des entretiens de sortie ont été mis en place depuis le début de l'année 2022 afin de connaître les raisons de départ des collaborateurs (déménagement, équilibre de vie, divergences stratégiques, conditions de travail...).

Une enquête a été réalisée auprès des salariés en début d'année 2022 afin de faire un état des lieux de leur qualité de vie et leurs conditions de travail. Ce sont près de 300 collaborateurs (soit 48 % des personnes sollicitées) d'âge, de métier et de niveau hiérarchique différents qui se sont exprimés. Ainsi, 57 % d'entre eux estiment qu'ils disposent d'outils suffisamment performants pour travailler de façon efficace. De même, 84 % estiment que l'ambiance est bonne au sein de leur équipe.

Le taux d'absentéisme est suivi de façon régulière afin d'identifier rapidement d'éventuels dysfonctionnements tels qu'une dégradation du climat social.

// Chiffres et objectif



Absences prises en compte dans le taux d'absentéisme : arrêts maladie, arrêts maladie professionnelle, congés maternité et paternité, arrêts pour accident de travail.

Indicateur clé de performance % de collaborateurs satisfaits de leur matériel ou poste de travail*	
Métiers concernés :	Tous
Définition :	Collaborateurs d'accord ou tout à fait d'accord avec l'allégation « J'ai des outils performants afin que je puisse travailler efficacement »
Formule :	$\frac{\text{(Nombre d'accord + nombre de tout à fait d'accord)}}{\text{Nombre de répondants}} \times 100$
	2021-2022
	57%
	Objectif

*Sur 299 réponses soit 48% des collaborateurs consultés

Indicateur clé de performance % de collaborateurs satisfaits de leur matériel ou poste de travail*	
Métiers concernés :	Tous
Définition :	Collaborateurs d'accord ou tout à fait d'accord avec l'allégation « L'ambiance est bonne au sein de mon équipe »
Formule :	$\frac{(\text{Nombre d'accord} + \text{nombre de tout à fait d'accord})}{\text{Nombre de répondants}} \times 100$
2021-2022	Objectif
84%	

*Sur 299 réponses soit 48% des collaborateurs consultés

Indicateur clé	Taux de fréquence 2020	Taux de fréquence 2021*	Taux de fréquence secteur** (2019)	Objectif 2023	Taux de gravité 2020	Taux de gravité 2021*	Taux de gravité secteur** (2019)	Objectif 2023
Vivadour	19,13	26,76	26	25	0,55	0,59	1,7	maxi 0,5
Finadour	6,80	0			0,004	0		
Aréal	19,60	0			0,01	0		
Novasol	17,27	0			0,04	0		
Maïs Val d'Adour	0	0			0	0		
Vectéo	32,26	11,15			1,98	0,19		
Oenopôle de Gascogne	0	0			0	0		
Chai 931	0	-			0	-		
GSN Semences	23,03	0			0,28	0		
Gascovert	13,88	6,38			0,03	0,03		
CVG		43,86				0,68		
Ovalie Innovation	0	0			0	0		
Vignasse & Donney	39,21	30,35			1,56	4,40		
Club des Marques	15,06	11,95			0,11	0,05		
Groupe	17,50	15,35			0,44	0,48		

* Les données sont calculées sur l'année civile. Elles ne prennent en compte que les AT (accidents de trajet inclus) pour le personnel permanent et temporaire. Les journées perdues comptabilisées sont pondérées à la baisse par le nombre de journées travaillées théoriques (203/365 jours). Le nombre d'heures travaillées pris en compte correspond au nombre d'heures payées théorique (sur 13 mois au lieu de 12).

** Les comparaisons se font avec les chiffres du secteur Services, Commerces et Industries alimentaires présentés par l'Assurance Maladie

Des sauveteurs secouristes du travail sont formés régulièrement dans tout le Groupe afin d'intervenir rapidement en cas d'accident ou de malaise.

Effectif au 30/06/2022	
Vivadour	37
Finadour	15
Aréal	2
Novasol	2
Maïs Val d'Adour	3
Vectéo	5
Oenopôle de Gascogne	1
GSN Semences	8
Gascovert	14
Club des Marques	10
Groupe	97



— RESPECT DE LA LOI SAPIN II

// Le contexte

Le Groupe est soumis, selon la loi Sapin II, à l'obligation de mettre en place un système de lutte contre la corruption, la fraude et le détournement.

// Nos atouts

Une procédure est en place dans le Groupe pour permettre à tout collaborateur de signaler ou se renseigner sur un comportement non éthique.

Les coordonnées du référent éthique sont en accès libre sur la page Ressources Humaines de notre intranet et dans l'onglet Engagements/ Projets de notre site internet.

La finalisation de notre Code de Conduite sera réalisée en 2023. Un plan de formation des managers et d'information des collaborateurs à travers la diffusion d'une vidéo sera mis en place.

// Chiffres et objectif

Indicateur clé de performance Indisponible à ce jour	
Métiers concernés :	Tous
Définition :	
Formule :	
2021-2022	Objectif
Pas de donnée disponible	

— ADAPTATION DES PRATIQUES CULTURALES

// Le contexte

Le Groupe coopératif Vivadour évolue dans un contexte changeant en termes de climat et d'attentes des consommateurs et clients. Il est aujourd'hui essentiel d'accompagner les producteurs dans l'adaptation de leurs pratiques culturales pour maintenir leur production tout en améliorant la qualité des sols.

// Nos atouts

Un suivi des analyses de sol de nos producteurs est en place pour analyser et suivre, entre autres, l'évolution de la teneur en matière organique des sols. La matière organique est constituée de « restes non décomposés » de résidus organiques végétaux et animaux restitués au sol, de la biomasse des organismes microscopiques et la microfaune.

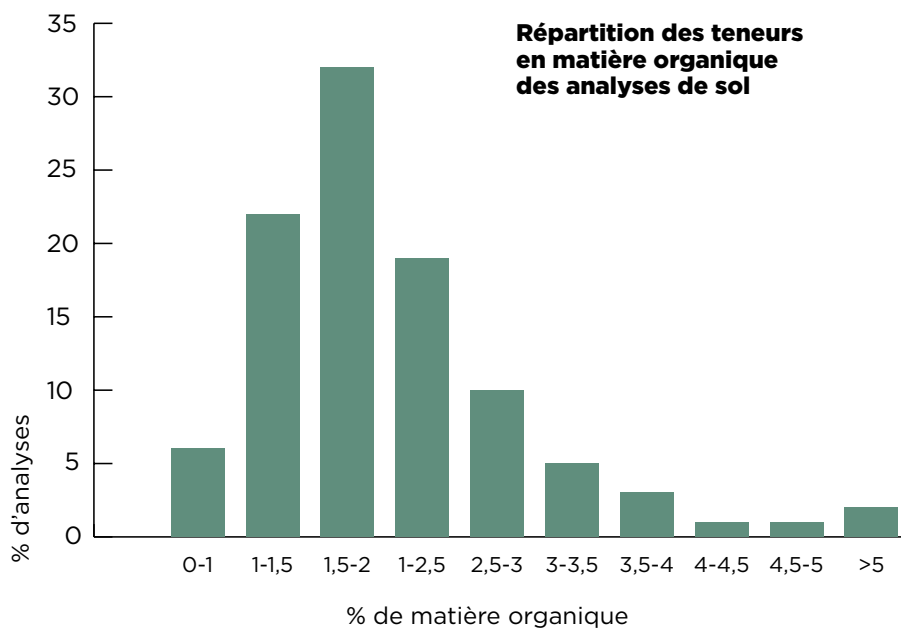
Les sols de notre territoire ont, pour la plupart, une faible teneur en matière organique. Cependant, plus la teneur en matière organique d'un sol est élevée, meilleure est sa santé.

La matière organique peut avoir des effets sur :

- La structure du sol et limiter l'érosion et la battance (formation d'une croûte superficielle compacte empêchant l'infiltration de l'eau)
- La capacité de nutrition des cultures en éléments minéraux et donc, potentiellement, une baisse des besoins en engrais
- L'infiltration de l'eau, meilleure structure du sol et micro-porosité
- La limitation des risques de transfert des micropolluants dans l'eau

Pour cela, les équipes des services agronomiques sont mobilisées pour apporter les informations concernant les meilleures pratiques (couverts végétaux et de techniques culturales simplifiées) pour améliorer les teneurs en matière organique des sols. A noter que les apports de compost ont ce même objectif. L'objectif est d'améliorer les sols et les rendements de nos adhérents de façon pérenne et développer une agriculture multiperformante sur notre territoire.

// Chiffres et objectif



Indicateur clé de performance Teneur médiane en matière organique des sols analysés	
Métiers concernés :	Productions végétales
Définition :	% d'analyses* ayant une teneur en matière organique supérieure à 2%
Formule :	$\frac{\text{Nombre d'analyses} > 2\%}{\text{Nombre d'analyses total}} \times 100$
2021-2022	Objectif 2032**
40,7%	50%

* Seules les analyses effectuées par nos adhérents auprès de notre laboratoire partenaire Auréa sont prises en compte. Cela ne représente donc pas l'ensemble des analyses de sol effectuées dans le Groupe.

** La teneur en matière organique varie très lentement. La mise en place d'actions aujourd'hui n'aura donc des effets visibles que dans 5 à 10 ans.

— ÉMISSIONS DE GES

// Le contexte

Le calcul des émissions de gaz à effet de serre générés par une activité est assez complexe à réaliser car les sources de rejet sont multiples et les données sont souvent difficiles à trouver et consolider. Nous avons donc identifié et évalué nos deux principales sources de rejet de ces gaz : les séchoirs à grains et l'activité transport. Ces deux sources nous donnent un aperçu de notre impact et une première approche de la méthodologie nécessaire à la réalisation d'un Bilan Carbone.

// Nos atouts

Vectéo, la société de transport du Groupe adhère à la charte Objectif CO2 depuis 2018 afin de réduire ses rejets d'oxydes d'azote, de monoxyde de carbone, de particules fines et de composés organiques volatils. L'ensemble de sa flotte de véhicules est équipé de moteurs Euro VI qui permettent de diminuer significativement la consommation de carburant et les émissions de CO2.

Les 40 chauffeurs ont également été formés à l'éco-conduite en mai 2022 au circuit Paul Armagnac à Nogaro. Le programme visait une sensibilisation aux enjeux de conduite économique et responsable. Divers ateliers ont également été organisés autour de la manipulation de bras hydrauliques, du contrôle visuel du véhicule, de l'état des pneumatiques et de la sécurité routière.

Lorsque la situation le permet, les livraisons portuaires sont organisées de façon à limiter les kilomètres effectués à vide en acheminant des marchandises pour la coopérative sur le trajet retour.

Dans une logique d'optimisation des consommations, lorsque les conditions le permettent, les produits devant être séchés sont envoyés en priorité vers les séchoirs qui consomment le moins. Vingt-quatre séchoirs (hors usine) étaient en fonctionnement au cours de l'exercice 2021-2022. Le dernier fonctionnant au fuel a été arrêté définitivement en 2022 pour limiter les consommations et la pollution mais aussi les risques sanitaires. En 2022 il reste vingt et un séchoirs exploités.

Au cours de l'exercice 2021-2022, nous avons réalisé notre premier Bilan Carbone afin de respecter l'objectif que nous nous étions fixé et d'identifier nos axes de progrès et les choix prioritaires que nous devons effectuer pour réduire nos émissions de gaz à effet de serre dans le Groupe.

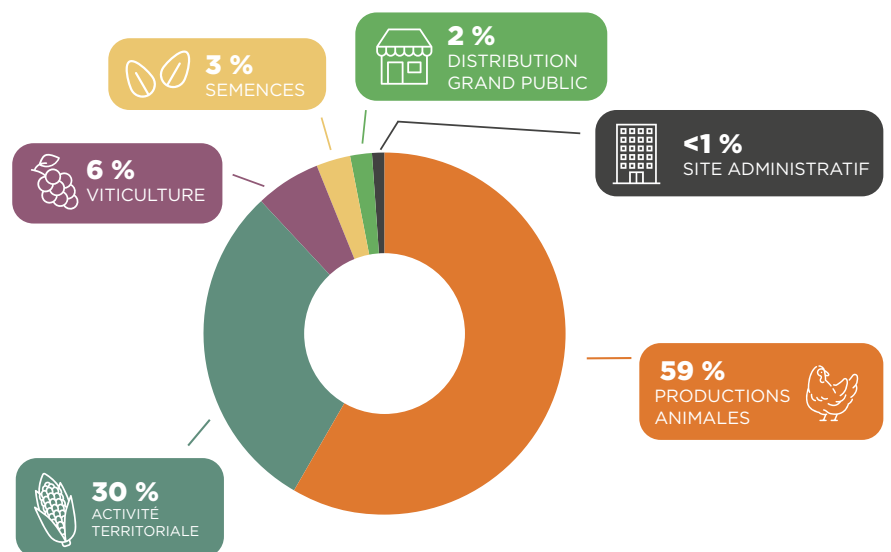
L'activité agricole est souvent mal perçue par le grand public car considérée comme fortement émettrice de gaz à effet de serre. Ses activités de culture permettent cependant de capter du CO2 pour le fixer dans le sol et contribuent ainsi à réduire l'impact environnemental du Groupe. Nous proposons également, via un partenariat avec Gaiago, une solution prébiotique destinée à stimuler la vie du sol et d'accroître l'humidification des résidus de récolte afin de valoriser le stockage du carbone dans les sols.

Le Bilan Carbone ne prend en compte que les émissions de gaz à effet de serre sans prendre en considération les captations de carbone du Groupe.

// Chiffres et objectif

Le Bilan Carbone a été réalisé sur l'ensemble des activités du Groupe sur la base des données de 2021 afin d'avoir une année de référence représentative de notre fonctionnement.

Empreinte carbone par K€ de CA : **1 758kg CO2eq/k€**
Empreinte carbone par adhérents : **234 tCO2e/Adhérent**
Empreinte carbone par collaborateur : **1 195 tCO2eq/ETP**



Indicateur clé de performance CO2 émis par kg transporté *			
Métiers concernés :		Vectéo	
Définition :		Quantité de CO ₂ émise pour chaque kg transporté	
Formule :		$\frac{\text{Total g CO}_2 \text{ émis}}{\text{Total kg transportés}} \times 100$	
2019-2020	2020-2021	2021-2022	Objectif 2025**
5,22g CO ₂ e/kg	5,52g CO ₂ e/kg	6,87g CO ₂ e/kg	réaliser un bilan carbone ✓

Indicateur clé de performance CO2 émis par kg récolté et séché**			
Métiers concernés :		DT	
Définition :		Quantité de CO ₂ émise pour chaque kg récolté et séché	
Formule :		$\frac{\text{Total g CO}_2 \text{ émis}}{\text{Total kg récoltés}} \times 100$	
2019-2020	2020-2021	2021-2022	Objectif 2025**
38,80g CO ₂ e/kg	35,54g CO ₂ e/kg	44,05g CO ₂ e/kg	réaliser un bilan carbone ✓

*Les émissions totales sont obtenues grâce au tableau de calcul automatique de Bilan Carbone. Les émissions par kilogramme transporté sont obtenues en divisant le total des émissions calculées sur le transport par le tonnage total transporté par Vectéo sur l'exercice. Les transporteurs sous-traitants ne sont pas inclus dans le calcul.

**Les émissions par kilogramme récolté et séché sont obtenues en divisant le total des émissions calculées sur l'énergie des séchoirs par le tonnage total récolté pour être séché (maïs, soja, sorgho, tournesol). Le chiffre inclut les séchoirs de la coopérative Les Silos Vicois qui sèche une partie des céréales pour les sociétés faisant partie du périmètre. La variation significative d'émissions de CO₂ sur l'activité des séchoirs s'explique par de nombreux facteurs indépendants des types d'énergie utilisées et des volumes séchés.

La variation significative d'émissions de CO₂ sur l'activité des séchoirs s'explique par de nombreux facteurs indépendants des types d'énergie utilisées et des volumes séchés.

Energie utilisée	Facteur d'émission amont	Facteur d'émission combustion	Unité
Butane	0,51	3,02	kgCO ₂ e/kg
Propane	0,49	2,97	kgCO ₂ e/kg
Gaz naturel - 2015	0,040	0,187	kgCO ₂ e/kWh PCI
Fioul domestique	0,571	2,680	kgCO ₂ e/litre
Gazole routier	0,609	2,49	kgCO ₂ e/litre

Une filière Biomasse a été mise en place au sein du Groupe. 6 200 T de biomasse ont ainsi déjà été valorisées en énergie pour la production de biométhane ou d'électricité renouvelable.

125 projets solaires ont été accompagnés dans le Groupe ces 10 dernières années. Plus de 2MWc (méga Watts crête) d'installations photovoltaïques sont fonctionnels sur les bâtiments de la coopérative et des adhérents et 300 000 kWh sont générés chaque année par les installations photovoltaïques de l'usine semences et la ferme expérimentale à Risclé.

La première unité photovoltaïque en autoconsommation totale avec stockage a été installée sur la ferme expérimentale. Elle a permis d'auto-consommer localement près de 25 000 Kwh sur 12 mois. Dans la foulée, sur les sites du groupe qui vont bénéficier de production solaire, des bornes de recharge pour véhicules électriques sont en cours d'installation.

La solution d'autoconsommation totale vient aussi d'être diffusée chez les adhérents avec la mise en place d'une unité similaire sur un élevage porcin.

— ÉPIDÉMIES SUR LA FAUNE

// Le contexte

La grippe aviaire a durement touché les élevages de palmipèdes, volailles et poules pondeuses à partir de décembre 2021 et jusqu'à la fin du printemps 2022. Au total, 13 foyers de palmipède et 5 foyers de volailles ont été recensés parmi les producteurs du Groupe.

Cependant, l'activité palmipèdes et volailles est soumise à des règles de biosécurité strictes afin de limiter les risques de propagation d'éventuelles épizooties.



// Nos atouts

Des contrôles avec analyses sont effectués pour vérifier l'efficacité des mesures de nettoyage et de désinfection. La propreté des abords, l'état des bâtiments et des clôtures ainsi que la bonne tenue documentaire sont également évalués lors d'audits.

De plus, suite aux différentes vagues d'influenza aviaire, chaque lot de palmipèdes gras est désormais obligatoirement testé en élevage avant tout mouvement d'animaux afin de vérifier qu'ils n'ont pas été en contact avec le virus influenza. Des procédures sont également appliquées pour gérer l'apparition de virus en cas de périodes à risques (analyse des gras, chiffonnette d'ambiance) et bactéries (salmonelles notamment).

Lors de l'épisode d'influenza de l'hiver 2021-2022 dans le Sud-Ouest, Vivadour n'a eu à déplorer que 18 foyers. Ce nombre limité, en comparaison du nombre de foyers sur les autres bassins du Sud-Ouest (491) et de l'Ouest (863) de la France, nous laisse à penser que les actions mises en place au sein du Groupe ont commencé à porter leurs fruits.

Les palmipèdes et volailles ont notamment pu être claustrés dans les bâtiments d'élevage afin d'éviter la propagation du virus et la contamination des exploitations.

Les délais d'analyse ont été réduits et les dépenses d'analyse liées à la grippe aviaire s'élèvent à 120 000 € pour la dernière période hivernale.

Les déplacements des techniciens ont également été interdits dans les élevages et remplacés par un suivi téléphonique pour s'assurer du respect des règles de sécurité.

Vivadour a fait le choix d'investir, en partenariat avec la coopérative Maïsadour, dans Sud-Ouest Accoupage dans le Gers. Cela nous garantit un approvisionnement total en canetons mâles en 2022 afin de relancer au plus vite la mise en place de canards prêts à engraisser par nos éleveurs.



// Chiffres et objectif

Indicateur clé de performance % analyses conformes pour la qualité du nettoyage et de la désinfection PALMIPÉDES en élevage*			
Métiers concernés :		PA	
Définition :		Une analyse est conforme lorsqu'elle ne dépasse pas les seuils autorisés	
Formule :		$\frac{\text{Nombre de prélèvements conformes}}{\text{Nombre prélèvements totaux}} \times 100$	
2019-2020	2020-2021	2021-2022	Objectif 2025
94,40%	95,20%	96,60%	Minimum 95%

Indicateur clé de performance % analyses conformes pour la qualité du nettoyage et de la désinfection PALMIPÉDES en gavage*			
Métiers concernés :		PA	
Définition :		Une analyse est conforme lorsqu'elle ne dépasse pas les seuils autorisés	
Formule :		$\frac{\text{Nombre de prélèvements conformes}}{\text{Nombre prélèvements totaux}} \times 100$	
2019-2020	2020-2021	2021-2022	Objectif 2025
95,70%	93,50%	92,31%	Minimum 95%

Indicateur clé de performance % analyses conformes pour la qualité du nettoyage et de la désinfection VOLAILLES*			
Métiers concernés :		PA	
Définition :		Une analyse est conforme lorsqu'elle ne dépasse pas les seuils autorisés	
Formule :		$\frac{\text{Nombre de prélèvements conformes}}{\text{Nombre prélèvements totaux}} \times 100$	
2019-2020	2020-2021	2021-2022	Objectif 2025
90,40%	97,30%	98,29%	Minimum 90%

* Des tests sont réalisés sur des prélèvements effectués dans diverses zones du bâtiment. Les analyses portent sur les streptocoques fécaux. La comptabilisation des analyses conformes est effectuée sur la base du rapport d'essai du laboratoire comme suit :

- Palmipèdes : conforme si 0 ou 1 écart
- Volailles : conforme si 0, 1 ou 2 écarts

Nos sujets de vigilance

— DIALOGUE SOCIAL

Les collaborateurs sont un maillon essentiel de la vie des entreprises dont la productivité dépend en grande partie de leur implication.

Un dialogue social régulier et constructif est en place à travers le CSE* 5 branches, le CSE Négoces et le CSE Club des Marques, et les organisations syndicales afin de négocier, consulter, d'informer et d'échanger avec les représentants du personnel lors de la prise de décisions importantes pour le Groupe tout en remettant les salariés au cœur du débat. Ces CSE ont notamment prouvé leur utilité dans la crise sanitaire actuelle en jouant un rôle actif dans le partage d'informations et en émettant des avis sur des accords relatifs aux dérogations du temps de travail, à l'utilisation des congés payés afin d'assurer la pérennité des activités.

Diverses commissions sont organisées régulièrement sur des thématiques variées telles que la santé, la sécurité et les conditions de travail, la formation professionnelle et l'emploi, ou l'information et l'aide au logement.

Des accords collectifs sur les modalités du dialogue social, l'aménagement du temps de travail ou l'intéressement et la participation s'appliquent aux filières et sont retravaillés régulièrement afin de prendre en compte les évolutions de contexte du Groupe.

** CSE = Comité Social et Economique.
Instance représentative du personnel*

— DISCRIMINATION, DIVERSITÉ ET HANDICAP

Le fonctionnement de la procédure de signalement d'un comportement non éthique ainsi que les coordonnées du référent éthique sont détaillés sur l'intranet du Groupe afin de permettre à chacun de dénoncer un comportement inapproprié dont il est victime ou témoin, de poser des questions ou de solliciter de l'aide.

Le Groupe entretient un lien étroit avec la médecine du travail afin de faciliter les études de poste. Celles-ci sont réalisées sur site avec les équipes RH et, si besoin, le service technique afin d'instaurer un dialogue ouvert et constructif et d'apporter des solutions concrètes de manière réactive.

Pour l'année 2021, le Groupe Coopératif Vivadour comptait 39 % de femmes et 61% d'hommes. Cette prédominance des hommes est liée à l'activité agricole du Groupe, qui attire principalement des hommes.

— CHANGEMENT CLIMATIQUE

Le Groupe est engagé dans différents référentiels, tels que Lu Harmony, Sustainable Agriculture Initiative, Label Rouge ou 2BSvs, qui intègrent, entre autres, des critères de préservation de l'environnement dans leurs exigences.

Un partenariat avec MétéoFrance est en place depuis 15 ans afin d'améliorer les prévisions à court, moyen et long terme pour les adhérents et la coopérative ; il permet dans un même temps de mieux suivre l'évolution du climat sur notre territoire. L'extranet qui permet de diffuser ces informations a fait peau neuve en 2022 avec l'ajout en particulier de nouveaux outils relatifs à la gestion de l'eau : carte de l'humidité de sols, prévisions probabilistes, ... Dans le même but, 50 ans de données météo sont également exploitées sur notre site expérimental de Riscle.

La sécurisation des ressources en eau fait partie des enjeux destinés à permettre au Groupe de s'adapter au changement climatique. Ainsi, 1 million de m³ d'eau ont été sécurisés depuis le début de l'opération Eaux Vives en particulier grâce au remplissage hivernal de retenues déconnectées. Sur ces dernières années, des innovations permettent d'améliorer le bilan environnemental des projets : des déversoirs en béton ont été remplacés par des gabions en galets produits localement. En période hivernale, un pompage solaire permet de profiter des périodes de hautes eaux pour remplir des réserves de stockages ; en période estivale, ces systèmes de pompage solaire peuvent être utilisés pour d'autres utilisations : transfert d'eau entre deux réservoirs, irrigation par goutte à goutte, autoconsommation. Sur un de ces chantiers de grande capacité, 50 000 kWh ont été économisés par la suppression du pompage électrique. Un accompagnement est aussi en cours dans le cadre d'expérimentations pour tester des solutions de Ré-Ut, à savoir, le remplacement de l'eau d'adduction par de l'eau naturelle pour des applications comme l'abreuvement des animaux, le lavage de véhicules, ...

Afin d'optimiser l'irrigation des cultures, des outils d'aide à la décision (Irrélis) sont proposés à nos producteurs et la sélection de variétés moins sensibles à la sécheresse est privilégiée. Des tests de solutions de goutte à goutte en plein champs sont également réalisés par le service Environnement et Innovations. Cette année, un test a été mené pour coupler une irrigation goutte à goutte en viticulture avec un système de lutte contre le gel par aspersion. 640 hectares ont bénéficié d'apports d'amendements organiques afin d'améliorer leur capacité de rétention d'eau.

Le Groupe participe également, conjointement avec un grand nombre de parties prenantes, à des projets de territoire destinés à gérer collectivement l'eau sur deux bassins versants de sa zone géographique. Cette année il a aussi participé à des travaux nationaux dans le cadre du Varenne de l'eau en tant que représentant pour LCA (La Coopérative Agricole)



— ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Afin de limiter au maximum leur impact sur l'environnement, les déchets agricoles des exploitants font l'objet d'une consigne de tri stricte et sont collectés sur différents sites du Groupe avant d'être collectés par l'organisme Adivalor afin d'être recyclés, pour la plupart dans l'Union Européenne. Ils sont ensuite transformés en divers objets (meublier urbain, pièces de construction, sacs poubelle...).

Le Groupe a fait de la recherche de débouchés pour les co-produits agricoles un axe de travail majeur du service Environnement et Innovations. Plus de 10 000 tonnes de matières organiques sont notamment recyclées chaque année et 6 000 tonnes de compost produit sur notre territoire sont utilisées pour substituer des engrais minéraux.

L'ensemble des canards gras produits dans le Groupe est commercialisé dans le Sud-Ouest (25% en IGP Gers et 75% en IGP Sud-Ouest). De même, une gamme de poulets élevés, abattus et nourris avec des céréales et protéagineux provenant d'Occitanie et de Nouvelle-Aquitaine est commercialisée sous la marque « Poulets d'Ici ». Les approvisionnements locaux sont privilégiés dans l'ensemble des productions animales.

— GASPILLAGE ET PRÉCARITÉ ALIMENTAIRE

Dans les magasins de distribution, les commandes journalières et hebdomadaires en produits frais sont adaptées aux ventes afin de limiter les pertes et de proposer au quotidien des produits frais. Les produits abîmés, notamment les fruits et légumes, les produits à DLUO dépassée ainsi que l'alimentation animale sont proposés à la vente à des prix remisés ou sous forme de lots afin de limiter au maximum le gaspillage des denrées.

Une démarche de solutions de dons auprès d'associations locales a été étudiée mais n'a pas abouti faute de volumes suffisants.

— BIEN-ÊTRE ANIMAL

La filière Productions Animales du Groupe est attentive aux conditions de vie des animaux qui sont gérés sur son périmètre. Pour cela, elle est engagée dans des référentiels avec des exigences sur le bien-être animal.

La production de canards gras respecte le cahier des charges IGP Canard à foie gras du Sud-Ouest, ainsi que la charte PalmiGconfiance portée par le CIFOG (Comité Interprofessionnel des Palmipèdes à Foie Gras), qui garantissent les bonnes pratiques des éleveurs en termes de bien-être animal (densité en élevage, sortie des animaux sur parcours, surface des parcours, mesures d'hygiène, confort des animaux, alimentation adaptée,...).

Une notation Bien-être animal (A-B-C-D-E) est apposée sur l'étiquette poids-prix de l'ensemble de nos poulets Label Rouge jaune du Gers. Cette note, certifiée par un organisme indépendant est la résultante de 199 points de contrôle auprès de différents maillons de la filière label rouge. La très grande majorité de nos lots de poulets sont notés A.

Plusieurs éleveurs de bovins adhèrent à la Charte des Bonnes Pratiques d'Élevage qui garantissait, entre autres, une alimentation saine, la santé et le bien-être des animaux. Cette démarche est remplacée depuis peu par le diagnostic Boviwel, totalement axé sur la protection animale en élevage.

Les trois Gamm Vert contenant une animalerie dans le Groupe comptent, dans leurs équipes, des vendeurs titulaires d'un certificat de capacité à vendre des animaux domestiques. Des plans de nettoyage et de nourrissage sont également en place pour assurer le bien-être de leurs pensionnaires.

— PROMOTION DES ACTIVITÉS PHYSIQUE ET SPORTIVE

Au cours de l'exercice 2021-2022, divers clubs sportifs ont été sponsorisés par les sociétés du Groupe Coopératif Vivadour. Ce sont donc des clubs de rugby, basket, équitation, course landaise, pêche, course à pied, répartis sur tout notre territoire, qui ont pu bénéficier de ces aides.

— SUIVI DES INDICATEURS

	Définition	Calcul	Indicateur	Objectif
Indicateur Cyberattaque	Part des dépenses du service informatique consacrées à l'amélioration de la sécurité du système d'information	$\frac{\text{Dépenses sécurité}}{\text{Dépenses SI}} \times 100$	Non disponible	
Turnover	Taux de rotation du personnel Entrées = CDI, CDD, alternants Sorties = retraite, licenciements, rupture conventionnelle, fin de CDD, fin de période d'essai, décès, démission...	$\frac{(\text{Nb entrées} + \text{nb sorties})/2}{\text{Effectif au 01/07/21}} \times 100$	12,36%	Atteindre 10% max pour chacune des entités du périmètre (sauf exceptions fonctionnelles)
Turnover des cadres	Taux de rotation du personnel ayant un intitulé de poste de cadre	$\frac{(\text{Nb entrées cadres} + \text{nb sorties cadres})/2}{\text{Effectif cadre au 01/07/21}} \times 100$	12,14%	10% max
Durée de recrutement moyenne	Temps moyen écoulé entre la demande de recrutement d'un nouveau collaborateur et sa prise de poste	Date d'entrée du collaborateur - date d'identification du besoin	3,99 mois	
Ancienneté	Ancienneté moyenne des collaborateurs du Groupe	30/06/2022 - date entrée dans l'entreprise	13,42 ans	
Evolution du nombre d'apporteurs	Agriculteurs apporteurs (vente de leur production à l'une des filières du Groupe)	$\frac{\text{Apporteurs 21'22} - \text{20'21}}{\text{Apporteurs 20'21}} \times 100$	+3,28% -0,86% hors Silos Vicois et Vignerons du Gerland	Stabiliser le nombre d'apporteurs
% d'analyses conformes pour la qualité du nettoyage et la désinfection PALMIPEDES en élevage	Une analyse est conforme lorsqu'elle ne dépasse pas les seuils autorisés	$\frac{\text{Nb de prélèvements conformes}}{\text{Nb de prélèvements totaux}} \times 100$	96,60%	Minimum 95% en 2025
% d'analyses conformes pour la qualité du nettoyage et la désinfection PALMIPEDES en gavage	Une analyse est conforme lorsqu'elle ne dépasse pas les seuils autorisés	$\frac{\text{Nb de prélèvements conformes}}{\text{Nb de prélèvements totaux}} \times 100$	92,31%	Minimum 95% en 2025

	Définition	Calcul	Indicateur	Objectif
% d'analyses conformes pour la qualité du nettoyage et la désinfection VOLAILLES	Une analyse est conforme lorsqu'elle ne dépasse pas les seuils autorisés	$\frac{\text{Nb de prélèvements conformes}}{\text{Nb de prélèvements totaux}} \times 100$	98,29%	Minimum 90% en 2025
Satisfaction des collaborateurs concernant le matériel ou leur poste de travail	Collaborateurs d'accord ou tout à fait d'accord avec l'allégation « J'ai des outils performants afin que je puisse travailler efficacement »	$\frac{\text{Nb d'accord} + \text{Nb tout à fait d'accord}}{\text{Nb de répondants}} \times 100$	57%	
Satisfaction des collaborateurs concernant l'ambiance de travail	Collaborateurs d'accord ou tout à fait d'accord avec l'allégation « L'ambiance est bonne au sein de mon équipe »	$\frac{\text{Nb d'accord} + \text{Nb tout à fait d'accord}}{\text{Nb de répondants}} \times 100$	84%	
Pratiques culturelles	% d'analyses* ayant une teneur en matière organique supérieure à 2%	$\frac{\text{Nb d'analyse} > 2\%}{\text{Nb d'analyses total}} \times 100$	40,7%	50% en 2032
Emissions de CO2e de notre filière transport	Quantité de CO2 émise pour chaque kg transporté	$\frac{\text{Total g Co}_2 \text{ émis}}{\text{Total kg transportés}}$	6,87 g CO2e/ kg transporté	Réalisation du Bilan Carbone Objectif atteint
Emissions de CO2e pour séchage des récoltes	Quantité de CO2 émise pour chaque kg récolté et séché	$\frac{\text{Total g Co}_2 \text{ émis}}{\text{Total kg récoltés}}$	44,05 g CO2e/ kg récolté et séché	Réalisation du Bilan Carbone Objectif atteint
Fraude, corruption, détournement		Pas de données disponibles		
Evolution des surfaces Bio du Groupe	Evolution du nombre d'hectares destinés aux cultures biologiques	$\frac{\text{Hectares 21'22} - \text{Hectares 20'21}}{\text{Hectares 20'21}} \times 100$	74%	100%
Taux de fréquence des AT		$\frac{\text{Nb d'accidents avec arrêt}}{\text{Nb d'heures travaillées}} \times 1\,000\,000$	15,35	maxi 25 en 2023
Taux de gravité des AT		$\frac{\text{Nb de journées perdues}}{\text{Nb d'heures travaillées}} \times 1\,000$	0,48	maxi 0,50 en 2023

Sites soumis au régime de l'Autorisation au titre des Installations Classées pour la Protection de l'Environnement :

- Silos : Le Houga, Barcelonne du Gers MSO, Masseube, Riscle 4 Blancs, Mais Val d'Adour Maubourguet, Juillac, Feugarolles, Vic-Fezensac
- Abattoir : Fleurons de Samatan
- Caves : Eauze, Panjas. Le Club des Marques Panjas



Société Coopérative Agricole

HCCA N°14095
Siren 381 996 214 • RCS Auch
Rue de la Menoue • 32400 Riscle
Tél. 05 62 69 71 72
Fax 05 62 69 93 14

vivadour@vivadour.com
www.vivadour.coop

