



PASTIER FRANÇAIS  
**SAINT-JEAN®**  
DEPUIS 1935

DÉCLARATION  
DE PERFORMANCE  
EXTRA-FINANCIÈRE 2024





# Édito

Guillaume BLANLOEIL  
Président de SAINT JEAN

“

Pour le Groupe, la démarche RSE constitue une pierre angulaire de notre vision stratégique. C'est un engagement qui permet à notre entreprise, consciente des enjeux sociaux et environnementaux pour le monde et les salariés, d'apporter sa contribution afin de construire une société plus respectueuse des hommes et de la planète. Notre bilan carbone en particulier, réalisé en 2023, nous a permis d'écrire, en 2024, la stratégie de décarbonation que nous appliquerons pour les années à venir.

SAINT JEAN est une entreprise dont les valeurs fortes sont incarnées au quotidien. Elle a une volonté d'inscrire son activité sur le long terme en investissant dans son outil industriel, mais avec, en ligne d'horizon, une réduction de ses émissions et des consommations de ressources plus responsables. Cela ne peut se faire sans l'implication de chaque collaborateur, et, notamment, des managers, clés de voute de la mise en œuvre de notre politique RSE.

Traduire en performance tangible les efforts conduits en matière de prévention, santé, sécurité au travail, efficacité énergétique, maîtrise de l'empreinte écologique, sécurisation des filières d'approvisionnement est un travail collectif. Ce rapport est une volonté de transparence pour démontrer la capacité du Groupe à consolider ses actifs et à donner du sens à ses trajectoires de progrès.

”

# Sommaire

4 PROFIL

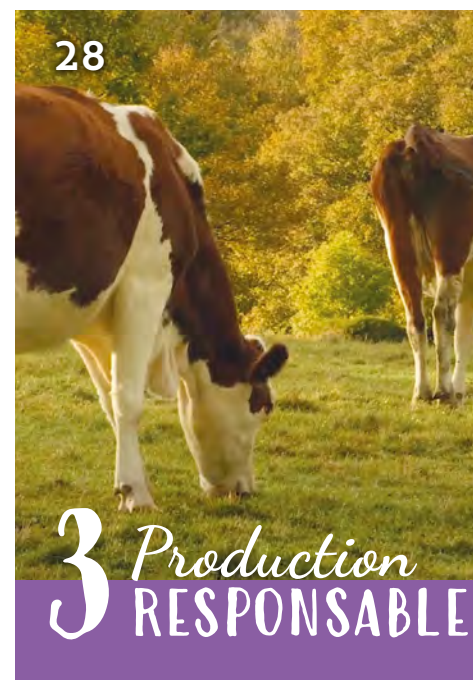
5 CHIFFRES  
CLÉS

8 NOS ENGAGEMENTS

10 MODÈLES D'AFFAIRES  
MATRICE DE MATÉRIALITÉ

12 DÉMARCHE RSE

13 FAITS  
MARQUANTS



44 CONCLUSION &  
PERSPECTIVES

45 MÉTHODOLOGIE  
DU REPORTING

46 INDICATEURS &  
RISQUES EXTRA-FINANCIERS





# Profil

SAINT JEAN GROUPE, ENTREPRISE RÉGIONALE ATTACHÉE AU TERROIR RHÔNE-ALPIN, POURSUIT SON DÉVELOPPEMENT GRÂCE À DES ÉQUIPES COMPÉTENTES ET DES OUTILS DE PRODUCTION PERFORMANTS.

LA PROMESSE DE LA MARQUE  
UN QUOTIDIEN RAFFINÉ ET CRÉATIF

- > Héritage artisanal français
- > Exigence de qualité et de fraîcheur
- > Respect des traditions
- > Raffinement des goûts, noblesse des ingrédients
- > Cuisine imaginative, recettes créatives
- > Sélection des recettes à base de pâte inspirées par le talent culinaire français





# 527

collaborateurs  
passionnés



# 116,8

millions d'euros  
de chiffre d'affaires  
consolidé en 2024

*Pâtier français*  
**DEPUIS 1935**



# +1,04%

de croissance  
en 2024



# 19 164

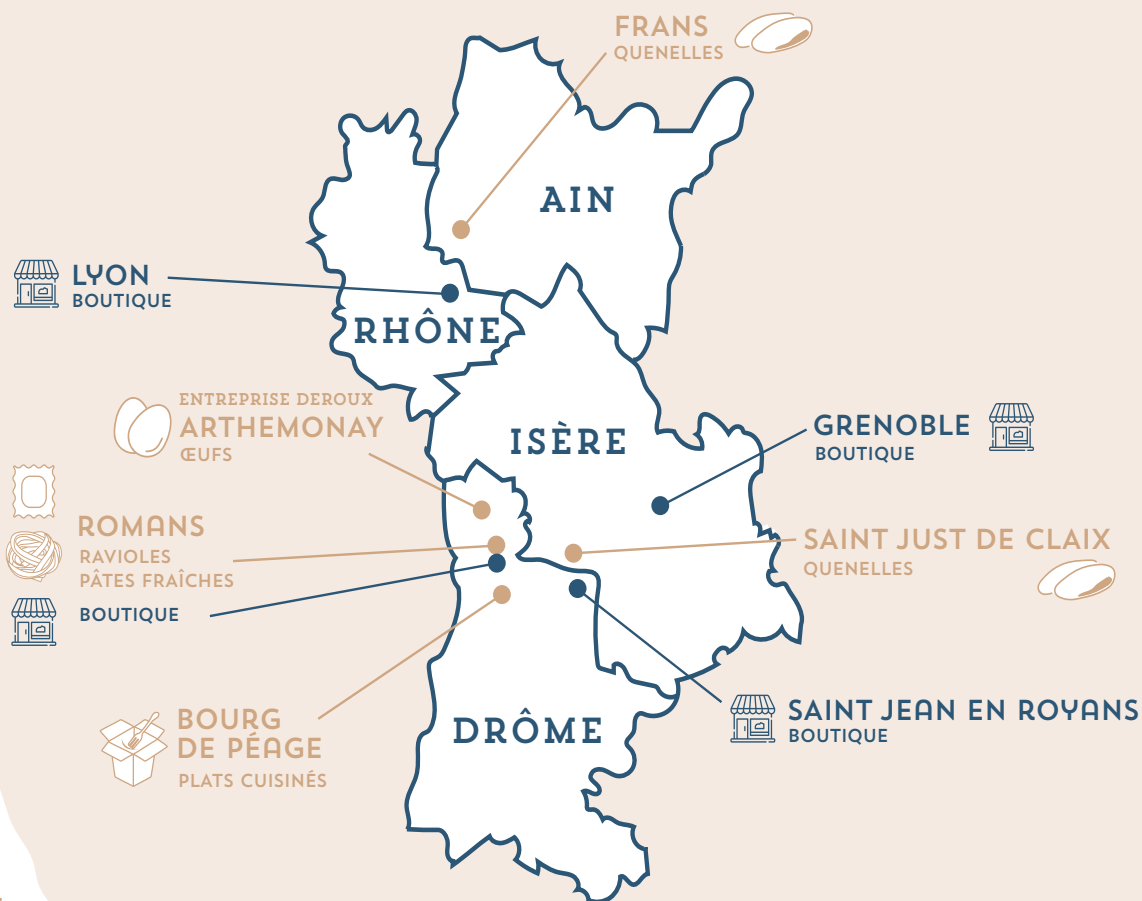
tonnes produites sur les 5 sites de SAINT JEAN  
**35 %** de ravioles, **29 %** de pâtes fraîches  
**26 %** de quenelles, **10 %** de produits traiteurs



**5** SITES  
DE PRODUCTION  
EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES



**4** BOUTIQUES  
EN PROPRE





*Pastier français*  
**DEPUIS 1935**

LA DISTRIBUTION  
S'EFFECTUE DANS LES  
GRANDES SURFACES,  
DANS LES COMMERCE  
DE PROXIMITÉ AINSI  
QUE DIRECTEMENT CHEZ  
LES CLIENTS DE LA  
RESTAURATION  
À TRAVERS  
4 MARQUES.

PASTIER FRANÇAIS

**SAINT-JEAN®**

DEPUIS 1935

MARQUE DÉDIÉE À LA  
GRANDE DISTRIBUTION

L'ÉLEGANCE CULINAIRE DEPUIS 1962

**Royans®**

MARQUE DÉDIÉE AUX  
PROFESSIONNELS  
DE LA RESTAURATION

COMPTOIR DU  
**PASTIER**

AUTHENTIQUE & BIO

MARQUE DÉDIÉE AUX RÉSEAUX  
SPÉCIALISÉS BIO

— **MAISON TRUCHET** —

MARQUE DÉDIÉE AUX  
RÉSEAUX MULTIFRAIS



# Valeurs & MISSION

AFIN D'ASSURER LA  
QUALITÉ CONSTANTE  
DE CHAQUE PRODUIT,  
DE NOMBREUX  
ENGAGEMENTS SONT  
PRIS ET ANCRÉS AU  
SEIN DE LA CULTURE  
D'ENTREPRISE.



## VALORISER LE SAVOIR-FAIRE CULINAIRE FRANÇAIS

en élaborant de manière durable des produits pastiers savoureux et sains

## ÊTRE RECONNU EN TANT QUE PASTIER FRANÇAIS RÉFÉRENT

avec une présence sur le podium des marques leaders  
pour chaque catégorie de produits

## 4 AXES

Créer de la valeur pour nos clients  
avec professionnalisme :  
> Conseil > Efficacité > Fiabilité

Proposer à nos consommateurs  
des produits authentiques, créatifs  
et raffinés, de qualité constante.

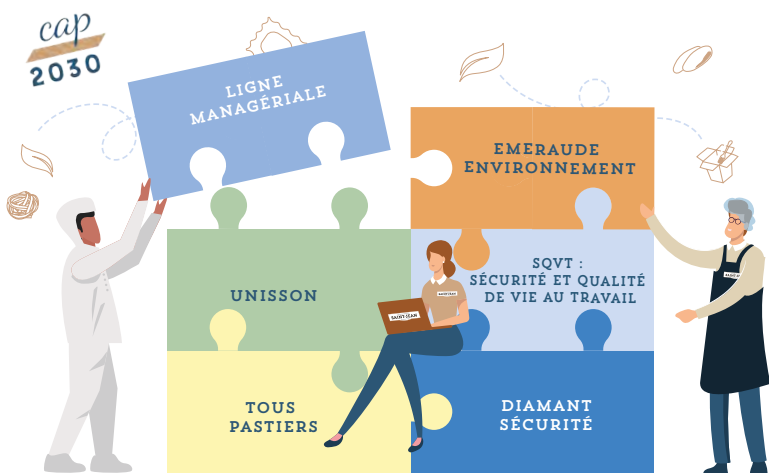
Faire grandir chaque pastier pour  
qu'il devienne un ambassadeur  
de SAINT JEAN, fier de participer  
à l'aventure.

Viser l'exemplarité en matière  
d'impact environnemental.

## ESPRIT D'ÉQUIPE, CONFIANCE ET ENGAGEMENT



# Projet CAP 2030



Lancée en 2019, la démarche collaborative « CAP 2030 » a permis à SAINT JEAN d'avancer sur de nombreux projets structurants de manière coopérative et transparente.

Certains groupes de travail ont déployé les actions qui avaient été définies, des démarches qui sont maintenant intégrées au sein des services concernés en charge d'assurer leur suivi au quotidien.

D'autres projets majeurs ont été identifiés pour intégrer « CAP 2030 ». C'est pourquoi SAINT JEAN a revu, en 2024, l'ensemble des groupes projets, constitués de Pastiers volontaires, dans tous les services de SAINT JEAN :

## > Démarche Diamant (Santé & Sécurité)

Il s'agit d'une démarche initiée en 2020 pour que la santé et la sécurité des parties prenantes soient les préoccupations premières de l'entreprise.

## > Baromètre QVCT

Son objectif est l'écoute des salariés sur les thèmes de qualité de vie et des conditions de travail.

## > Tous Pastiers

Ce groupe de travail est dédié au déploiement des initiatives développant la fierté d'appartenance et la co-construction des projets destinés à favoriser la cohésion entre Pastiers.

## > Démarche Émeraude (Environnement)

La démarche Émeraude chapote l'ensemble des groupes de travail, assurant la prise en compte des aspects de développement durable.

## > Ligne Managériale

Son objectif est d'accompagner tous les managers afin de faire vivre les valeurs de SAINT JEAN et de faire progresser les individus et leurs équipes.

## > Unisson

Ce projet collaboratif concerne la construction d'un nouveau bâtiment sur le site de Romans-sur-Isère qui abritera les futurs locaux sociaux et le siège social de SAINT JEAN. Un groupe de travail a été constitué afin d'amener les équipes à réfléchir ensemble à l'utilisation, l'organisation, l'agencement des différentes zones et définir les nouveaux modes de fonctionnement. Plusieurs ateliers, auxquels ont participé des représentants de chacun des services administratifs et opérationnels, ont été organisés et ont permis de faire remonter les craintes et attentes et de partager des interrogations autour de ce projet. En 2025, un atelier pour coconstruire les règles de vie a été mené quelques mois avant l'emménagement.

**Afin d'assurer la qualité constante de chaque produit, de nombreux engagements sont pris et ancrés au sein de la culture d'entreprise.**



## UNE DÉMARCHE « CLEAN LABEL »

### POUR QUE LA NATURALITÉ SOIT AU CŒUR DES RECETTES !

Pour l'ensemble des produits, SAINT JEAN œuvre à :

- réduire la liste des ingrédients ;
- éliminer les additifs et substances controversées ;
- poursuivre notre transition vers l'utilisation d'œufs provenant d'élevages alternatifs aux cages, pour l'ensemble des marques.



## UNE OFFRE DE PRODUITS BIO

### LA MAISON SAINT JEAN EN FABRIQUE DEPUIS 1993 !

**14 %**

des produits sont  
certifiés BIO.

LA STRATÉGIE DU GROUPE REPOSE SUR L'INNOVATION, LA FABRICATION DE PRODUITS PEU TRANSFORMÉS, ACCESSIBLES EN PRIX, AVEC DES INGRÉDIENTS DE QUALITÉ ET SANS ADDITIF. LE SOUHAIT DE SAINT JEAN GROUPE : PROMOUVOIR LE SAVOIR-FAIRE CULINAIRE FRANÇAIS EN OFFRANT DES PRODUITS SAINS ET SAVOUREUX, DISPONIBLES PARTOUT SUR LE TERRITOIRE ET RÉPONDANT AUX ATTENTES CROISSANTES DES CONSOMMATEURS EN MATIÈRE DE TRANSPARENCE ET D'AUTHENTICITÉ.

Depuis ses débuts, le Groupe s'est distingué en proposant des produits de haute qualité répondant à une alimentation responsable, équitable et durable. Aujourd'hui, sa démarche est claire, il souhaite mettre en avant des spécialités culinaires régionales françaises, confectionnées avec un savoir-faire artisanal. L'objectif est de créer un équilibre entre le bio, le local et le traditionnel pour offrir aux clients une expérience gustative variée et mémorable.

L'identité forte de l'entreprise, pionnière dans le domaine des produits biologiques depuis plus de 30 ans, constitue le socle de son histoire et de son engagement. Afin d'affirmer sa position sur le marché, le Groupe continue à mettre en place des actions concrètes qui reflètent son attachement à la qualité, à l'authenticité et à l'innovation.

# Nos ENGAGEMENTS



## LA QUALITÉ ET L'ORIGINE DES MATIÈRES PREMIÈRES

### UNE POLITIQUE D'ACHATS DE MATIÈRES PREMIÈRES SUIVIE PAR L'ENSEMBLE DES FOURNISSEURS

(critères de qualité, de conformité,  
de bien-être animal...)



## GARANTIR LA SÉCURITÉ ALIMENTAIRE

### CERTIFICATION IFS (INTERNATIONAL FOOD STANDARD)

La certification IFS est un référentiel d'audit mis en place par la grande distribution afin d'assurer la maîtrise de la sécurité des denrées alimentaires et surveiller le niveau qualificatif des fabricants de produits alimentaires. Un audit a lieu chaque année sur chacun des sites.



NOS RESSOURCES

- CAPITAL HUMAIN**
- 527 salariés
  - Une démarche processus structurante et des projets participatifs.
  - Une démarche Prévention Santé Sécurité en constante évolution
  - Un axe de développement humain affirmé : la formation

- CAPITAL IMMATERIEL**
- Des valeurs incarnées et partagées (engagement, confiance, esprit d'équipe)
  - Certifications IFS food, ISO 14001 et ISO 50001 de tous les sites industriels de production
  - Des produits labellisés Agriculture Biologique, label rouge, IGP
  - Un service R&D proactif et un service marketing créatif
  - Innovation numérique au service des clients, consommateurs et pasteurs

- CAPITAL MANUFACTURIER**
- 4 sites industriels de production certifiés, et 4 boutiques de vente en Région Auvergne-Rhône-Alpes
  - Des investissements réguliers pour améliorer le parc de machines et développer des nouveaux produits
  - Détention d'une société d'ovoproduits pour pérenniser un approvisionnement local en œufs

- CAPITAL RELATIONNEL**
- Des filières locales d'approvisionnement
  - Des partenariats forts avec les fournisseurs de matières premières et les sous-traitants
  - Des engagements en matière de bien-être animal
  - Des démarches partenariales co-construites dans les secteurs de la restauration et de la grande distribution

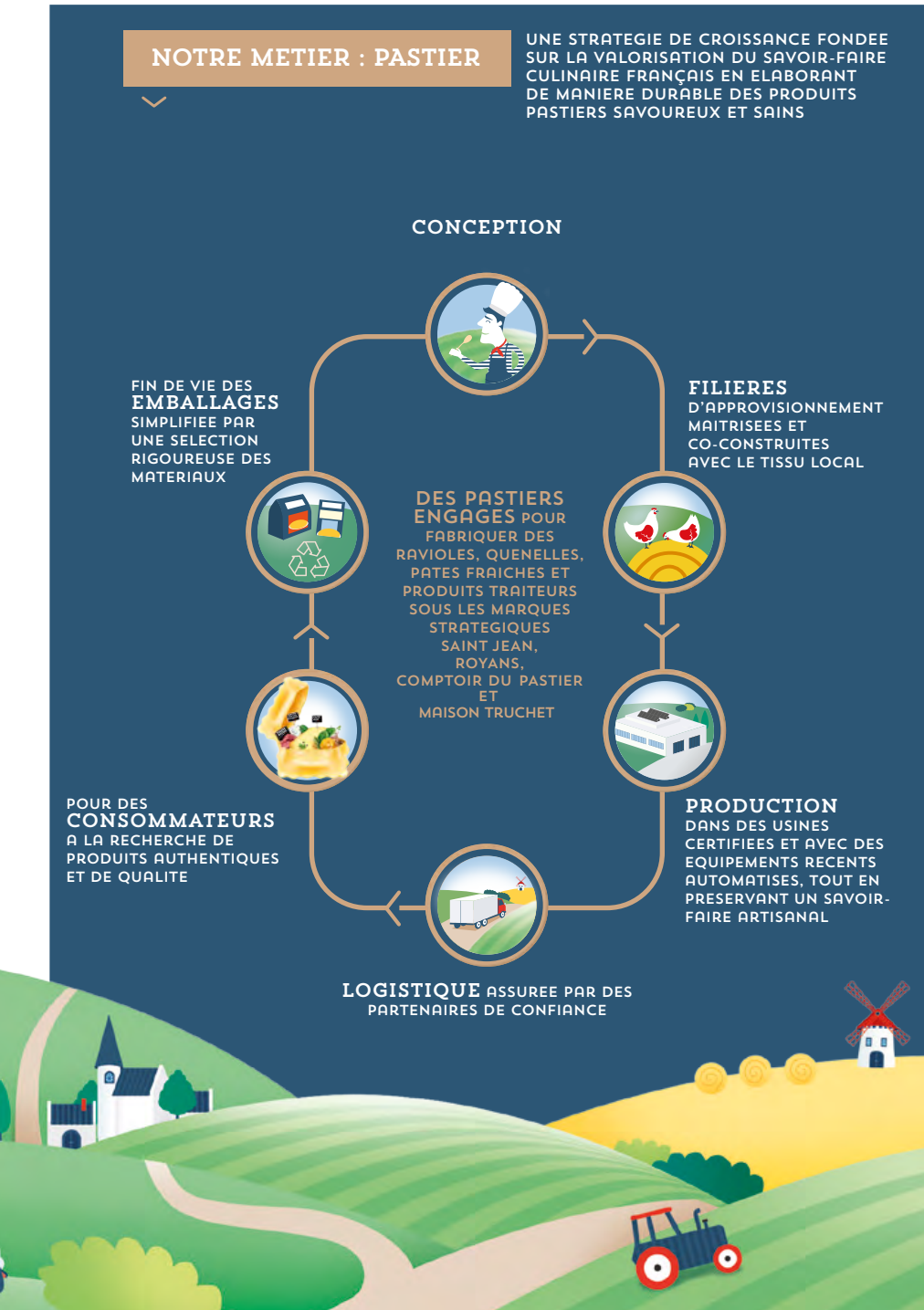
- CAPITAL SOCIÉTAL**
- Un ancrage territorial fort et historique
  - Des partenariats locaux en faveur de la lutte contre la pauvreté et l'insertion des plus fragiles et des jeunes
  - Un soutien au milieu associatif local
  - Des partenariats avec les écoles hôtelières

- CAPITAL ENVIRONNEMENTAL**
- Une empreinte environnementale maîtrisée notamment grâce à des efforts continus en matière d'isolation, de recours aux énergies renouvelables et à l'utilisation d'énergie de récupération
  - Des engagements en faveur du recyclage et de l'économie circulaire

- CAPITAL FINANCIER**
- Groupe Industriel français familial et indépendant
  - Euronext PARIS - ISIN : FR0000060121 - Eligible : PEA PME

NOTRE METIER : PASTIER

UNE STRATEGIE DE CROISSANCE FONDÉE SUR LA VALORISATION DU SAVOIR-FAIRE CULINAIRE FRANÇAIS EN ELABORANT DE MANIÈRE DURABLE DES PRODUITS PASTIERS SAVOUREUX ET SAINS



NOTRE CREATION DE VALEUR

- POUR LES FEMMES ET LES HOMMES DU GROUPE**
- Un comité sécurité actif pour structurer la culture sécurité
  - 9 678,65 heures de formations réalisées
  - Fierté d'appartenance



- POUR NOS CLIENTS ET CONSOMMATEURS**
- Des marques de plus en plus fortes et reconnues des professionnels et des consommateurs
  - 14,8 % du volume des matières premières issu de l'agriculture biologique
  - Des usines modernes et un outil industriel performant
  - Une sécurité sanitaire garantie par des certifications reconnues par nos clients (IFS Food)
  - Poursuivre notre transition vers l'utilisation d'œufs provenant d'élevages alternatifs aux cages, pour l'ensemble des marques



- POUR LES TERRITOIRES**
- 79,8 % des achats de matières premières et 76,5 % des achats d'emballages proviennent de France
  - Une participation active à des initiatives locales
  - Digitale Académie, forums dans les écoles
  - Près de 72K€ investis dans des actions de mécénat en faveur des structures sociales et sportives locales
  - Participation au challenge mobilité AURA
  - Des filières de tri et de recyclage en optimisation constante
  - Performance énergétique optimisée et en constante recherche d'innovations
  - Empreinte carbone (scope 1, 2, 3) : 75 000 tonnes équivalent CO<sub>2</sub>



- POUR LA SOCIÉTÉ**
- Chiffre d'affaires consolidé de 116,8 M€
  - Un comportement éthique



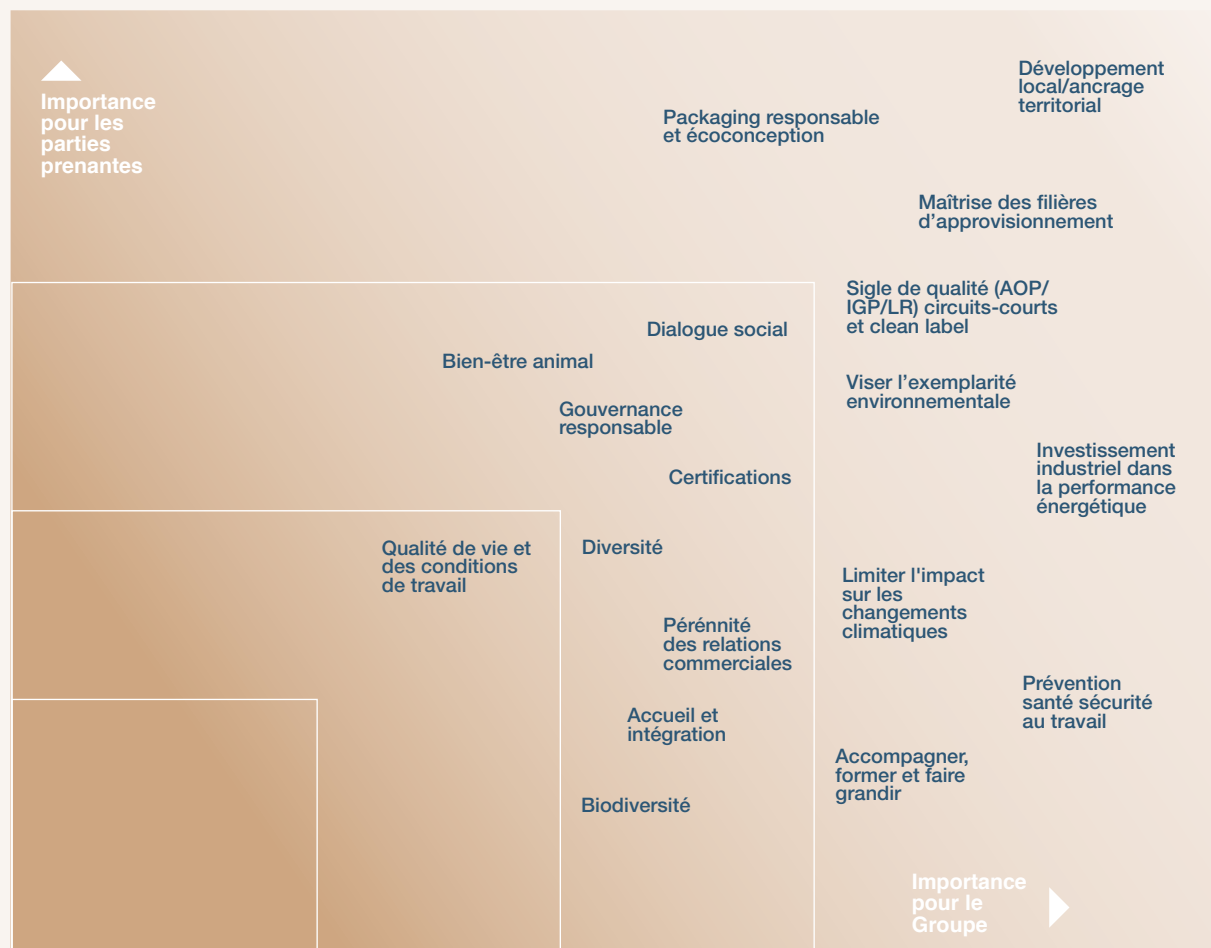
# Matrice de MATÉRIALITÉ

## LA STRUCTURATION DE LA DÉMARCHE RSE ET LA MATRICE DE MATÉRIALITÉ

La croissance du Groupe et son implication depuis de nombreuses années dans le développement durable l'a conduit à se doter de moyens humains suffisants pour mener une politique RSE ambitieuse.

La matrice de matérialité 2024 est restée inchangée par rapport à la mise à jour de 2023, mais un travail de réflexion a été engagé en 2025 afin de finaliser une matrice de double matérialité.

Les risques extra-financiers de SAINT JEAN GROUPE sont décrits au paragraphe 6 de ce document.





# Les 4 piliers DE LA POLITIQUE RSE

SAINT JEAN GROUPE A POURSUIVI SA DÉMARCHE RSE EN TRAVAILLANT TOUT AU LONG DE L'ANNÉE 2024 SUR LES QUATRE PILIERS STRATÉGIQUES : SANTÉ ET SÉCURITÉ, ÉGALITÉ DES CHANCES, PRODUCTION RESPONSABLE ET DÉCARBONATION.

Des groupes de travail, pilotés par les salariés et sponsorisés par des membres du Comité de Direction, travaillent sur chacune des thématiques, élaborent des plans d'actions et suivent des indicateurs.

## SANTÉ SÉCURITÉ



3 BONNE SANTÉ  
ET BIEN-ÊTRE

16 PAIX, JUSTICE  
ET INSTITUTIONS  
EFFICACES

## PRODUCTION RESPONSABLE



9 INDUSTRIE,  
INNOVATION ET  
INFRASTRUCTURE

13 MESURES RELATIVES  
À LA LUTTE CONTRE  
LES CHANGEMENTS  
CLIMATIQUES

15 VIE  
TERRESTRE

## DÉCARBONATION



2 ÉNERGIE  
NETTE

7 ÉNERGIE PROPRE  
ET D'UN CÔTÉ  
ABORDABLE

6 EAU PROPRE ET  
ASSAINISSEMENT

11 VILLES ET  
COMMUNAUTÉS  
DURABLES

12 CONSOMMATION  
ET PRODUCTION  
RESPONSABLES

14 VIE  
AQUATIQUE

## ÉGALITÉ DES CHANCES



1 PAS  
DE PAUVRETÉ

4 ÉDUCATION  
DE QUALITÉ

5 ÉGALITÉ ENTRE  
LES SEXES

8 TRAVAIL DÉCENT  
ET CROISSANCE  
ÉCONOMIQUE

10 INÉGALITÉS  
RÉDUITES

17 PARTENAIRES  
POUR  
LA RÉALISATION  
DES OBJECTIFS

# Faits marquants 2024

DANS LE CADRE DE SON RAPPORT RSE ANNUEL, LE GROUPE SOUHAITE DÉTAILLER LES ACTIONS CONCRÈTES MENÉES POUR DIMINUER SON EMPREINTE ÉCOLOGIQUE, CONTRIBUER À LA BIODIVERSITÉ ET INTENSIFIER SES EFFORTS EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ ET DE BIEN-ÊTRE DES COLLABORATEURS. DE NOMBREUSES INITIATIVES ONT ÉTÉ ENTREPRISES AU COURS DE L'ANNÉE, MARQUANT L'ENGAGEMENT DU GROUPE EN FAVEUR DE L'INNOVATION ET DE LA DÉMARCHE RSE.

## PREMIÈRE SEMAINE DE LA SÉCURITÉ CHEZ SAINT JEAN



## Unisson La nouvelle maison des pasteurs

### POURSUITE DU PROJET UNISSON (NOUVEAU SIÈGE SOCIAL ET LOCAUX SOCIAUX)



## LANCEMENT DES GROUPES DE TRAVAIL DÉCARBONATION,



## 2 NOUVELLES GAMMES DE PÂTES FARCIES (Gamme plaisir et Grandes ravioles Sélection)







# 1 Santé & SÉCURITÉ

La politique Santé & Sécurité de l'entreprise est l'axe stratégique numéro un. Au cours de l'année 2024, SAINT JEAN a œuvré à transformer des comportements, anticiper les risques, former les collaborateurs et mettre en pratique sur le terrain des mesures concrètes d'amélioration de leur quotidien.

Notre politique RSE se décline selon deux thématiques pour la partie santé & sécurité.



## Démarche DIAMANT

- > Réduire les accidents du travail et les maladies professionnelles
- > Former et sensibiliser les salariés à la santé et à la sécurité au travail
- > Faire de la prévention et de l'animation autour de la santé

Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)

## Démarche DIAMANT

### PRÉVENTION SÉCURITÉ

Chaque site de production a, cette année, travaillé à la poursuite du déploiement de la méthode 6S (Situer, Soigner, Standardiser, Suivre, Supprimer, Sécurité) sur les postes de travail avec de nouveaux aménagements et le rangement du matériel. Des modifications sur certains équipements ont, d'ailleurs, été effectuées afin de faciliter le nettoyage et le rangement des zones de travail pour gagner en ergonomie et en efficacité.

L'analyse des accidents ayant permis de mettre en évidence un risque avec les objets tranchants.



**Sophie GAILLAUD**  
Manager Santé Sécurité

“ La direction SAINT JEAN se donne les moyens d'agir en faveur de la sécurité des personnes. La redéfinition des bases de la sécurité et la mise à jour de nos incontournables sécurité ont été mises en place avec l'implication de pilotes multi-services. Le déploiement d'actions concrètes de cet axe stratégique pour inculquer une culture sécurité à tous les niveaux et ainsi faire en sorte que l'ensemble du personnel soit contributeur. ”

**SAINT JEAN a fait le choix de supprimer progressivement ces outils pour réduire le nombre de coupures.**

Le remplacement de tous les couteaux et cutters par plusieurs modèles de coupe-fil adaptés à des activités spécifiques a déjà porté ses fruits puisque le nombre de coupures a été largement réduit en comparaison avec l'année dernière. Tous les sites et tous les secteurs d'activités, de la production à la maintenance, ont mis en place ces nouveaux outils.



## SEMAINE DE LA SÉCURITÉ

**Dans le cadre du déploiement de la démarche diamant, la première semaine de la sécurité a été organisée sur tous les sites et l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise a été invité à participer aux ateliers de sensibilisation.**

Au travail et dans la vie de tous les jours, les risques sont nombreux. Une approche de prévention a été proposée avec des ateliers :

- santé physique avec une coach sportive,
- neuroscience sur les biais cognitifs du cerveau humain,
- ludiques avec des jeux en lien avec la politique Sécurité et les 10 « incontournables Sécurité ».

À l'issue de cette semaine, un concours destiné à collecter les meilleures propositions d'amélioration autour de la prévention santé et sécurité a été organisé et a permis de récompenser trois idées. Une des idées retenues a pu être immédiatement mise en œuvre : des masques de couleur verte identifient désormais les salariés Sauveteurs et Secouristes au Travail (SST) dans les ateliers.



## Démarche DIAMANT CHALLENGE SÉCURITÉ

Un des moments forts de l'année 2024 a aussi été l'instauration du « Challenge Sécurité » sur tous les sites et toutes les équipes ont été mobilisées. Ce challenge permet de célébrer les victoires du quotidien avec des moments de cohésion et de convivialité. Les récompenses sont progressives lorsqu'un palier sans accident est atteint, le tout dans un objectif de réduction des accidents de travail.

À la suite du lancement de ce challenge sécurité, les ateliers pâtes à Romans, le site de Frans, le service maintenance et le siège ont pu célébrer leurs six mois sans accident de travail avec arrêt. Le site de Bourg-de-Péage a quant à lui dépassé le seuil des mille jours sans accident du travail avec arrêt.

**Mickael FOSSIER**  
Responsable d'Activité



“ Nous avons atteint les 1000 jours sans accident de travail avec arrêt sur le site de Bourg de Péage cette année. Cela résulte d'un fort engagement et d'une confiance mutuelle avec une communication récurrente autour de la sécurité auprès des équipes. Un moment convivial a pu être partagé tous ensemble avec les personnes du site à cette occasion. Nous avons toujours l'ambition de nous améliorer et des dialogues réguliers sont réalisés avec les collaborateurs pour les impliquer directement dans cette démarche. ”

Grâce en partie à ces démarches, une bonne dynamique a été constatée autour de la démarche sécurité avec une augmentation des remontées des situations dangereuses (+22 %) et une diminution des accidents avec arrêt.

**1000**  
jours sans accident  
de travail avec arrêt  
sur le site de Bourg  
de Péage en 2024



## LES INCONTOURNABLES SÉCURITÉ

UNE MISE À JOUR DES « INCONTOURNABLES » SÉCURITÉ A AUSSI ÉTÉ EFFECTUÉE, EN 2024, AFIN D'IDENTIFIER LES RÈGLES, ADAPTÉES AUX ACTIVITÉS DE SAINT JEAN, QUI SAUVENT ET QUI PRÉSERVENT LA SANTÉ.

Cette refonte a permis de simplifier ces règles existantes, facilitant ainsi leur assimilation par les collaborateurs. La mise en avant de ces « incontournables » s'est faite à travers une communication importante avec des affiches et des échanges réguliers avec l'ensemble des collaborateurs.

Un incontournable sécurité est une règle qui doit être obligatoirement respectée. Ces règles sont mises en place pour garantir la sécurité des collaborateurs.

### LES OBJECTIFS DES INCONTOURNABLES SÉCURITÉ :

- matérialiser la volonté de l'entreprise de mettre en avant des règles sur les fondamentaux Sécurité,
- monter le niveau d'exigence en matière de sécurité,
- partager des règles communes,
- mettre tout le monde sur un même pied d'égalité face à la sécurité,
- baisser l'accidentologie.





**Véronique ANDREUCCI**  
Opératrice de production

“ La mise en place des échauffements sur le site de Saint Just de Claix permet de passer un moment chaleureux dans une bonne ambiance. Cela nous donne de la motivation avec de la musique et nous met de bonne humeur avant chaque prise de poste. J'ai déjà pu constater de nombreux bénéfices depuis leur mise en place, que ce soit physiquement ou mentalement, ces échauffements sont très complets. ”

## Démarche DIAMANT

### PRÉVENTION DES TROUBLES MUSCULO SQUELETTIQUES

**Fort du déploiement et de l'impact positif des échauffements sur le site de Bourg-de-Péage et de la plateforme logistique en 2023, la démarche a été poursuivie en 2024.**

Ainsi, le site de Saint-Just-de-Claix a mis en place les échauffements du personnel avant chaque prise de poste afin de limiter les troubles musculo squelettiques (TMS). Les premiers bénéfices ont pu être observés lors des prises de postes, l'occasion aussi de partager un moment convivial en musique.

Une démarche TMS Pro a été menée avec la CARSAT de manière à améliorer le bien-être des collaborateurs sur une ligne de conditionnement de Saint-Just-de-Claix. La mise à disposition de matériel adapté (chariots pour charge lourde), et un travail pluridisciplinaire avec une forte collaboration entre les différents services ont permis de faciliter la mise en œuvre de cette démarche sur d'autres sites.

**De nouvelles actions sur l'ergonomie ont été ainsi déployées en impliquant les parties prenantes de l'entreprise.**

Notamment sur le sujet des cartons « prêt à vendre », pour favoriser l'utilisation de processus mécanisés et limiter ainsi les TMS des collaborateurs. Cela est venu en complément d'une réorganisation sur le changement d'outillage pour les machines afin de réduire significativement la manutention manuelle des charges.

En 2024, des investissements ont été réalisés dans l'atelier ravioliers sur les postes de travail au sein de la zone « cuisine » pour améliorer l'ergonomie et la qualité des conditions de travail des opérateurs avec une optimisation de l'espace dans la zone et l'ajout d'une plateforme pour un travail en hauteur sécurisé pendant les phases de nettoyage. Des tables de mise à hauteur dans les ateliers de hachage ont été par ailleurs installées pour, là encore, limiter les TMS dus au port de charges lourdes.



## Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) BAROMÈTRE SOCIAL

LA DÉMARCHE QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (QVCT) DE SAINT JEAN S'APPUIE SUR UNE ÉCOUTE RÉGULIÈRE DES COLLABORATEURS.

Après un premier baromètre fin 2022, un deuxième sondage s'est déroulé en septembre 2024. Ce baromètre social est un élément de supervision du Comité de Pilotage de la démarche QVCT, tout autant qu'un outil d'amélioration pour les managers.

**L'objectif étant de représenter au mieux les attentes des salariés, une importante campagne de communication interne a été menée.**

Le taux de participation de 70 % est dans la droite ligne des résultats de fin 2022. L'exploitation des résultats s'effectue à deux niveaux :

- Le Comité de Pilotage, groupe participatif multi-services, a proposé des actions globales,
- chaque Direction ou manager a présenté les résultats à ses collaborateurs afin d'activer des échanges et plans d'actions au niveau de chaque équipe.

Au même titre que les autres démarches participatives initiées chez SAINT JEAN, cette approche permet aux Pastiers de participer activement au développement des projets de l'entreprise. Prendre en considération les retours de ce sondage afin de mieux refondre ses groupes structurants permet aussi de renforcer la marque employeur SAINT JEAN. Cet engagement des collaborateurs est un élément qui est fortement ressorti dans les résultats du baromètre. La note de 8,2/10 confirme qu'il ne s'agit pas que d'un élément mis en avant comme une valeur, cette dimension fait partie de l'ADN de SAINT JEAN.

Le rythme d'un baromètre annuel a été confirmé à l'occasion de l'enquête 2024. En attendant le prochain baromètre global en septembre 2025, il est prévu de proposer des sondages thématiques au cours de l'année.

**L'écoute collaborateur se traduit également par les groupes projets et démarches, notamment le groupe Unisson qui permet d'impliquer les salariés aux aménagements des nouveaux locaux sociaux et nouveaux bureaux du siège social.**



70 %

de participation  
au sondage en  
septembre 2024

120

collaborateurs  
ont bénéficié  
d'un évènement  
« Bus Vision »

## PRÉVENTION SANTÉ

TOUT AU LONG DE L'ANNÉE 2024, LES SERVICES RESSOURCES HUMAINES ET SÉCURITÉ ONT DÉPLOYÉ DES INITIATIVES DE PRÉVENTION GLOBALE SUR LA SANTÉ ET LE BIEN-ÊTRE DES SALARIÉS.

Cette approche avait été proposée et approuvée par les représentants du personnel de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail.

- Une sensibilisation au travail sur écran a été réalisée dans les métiers administratifs avec l'aide du Service de Santé au Travail de Romans en février 2024. Dans l'attente du nouveau siège, des réagencements de bureaux et divers investissements dans des écrans ont permis d'améliorer l'ergonomie des postes de travail.
- Sur les sites de Saint-Just-de-Claix et de Frans, des interventions de la Médecine du travail ont été organisées sur le thème de l'addictologie.
- Au mois de juin, 120 collaborateurs ont bénéficié d'un évènement « Bus Vision » permettant d'avoir une visite pour faire tester sa vue et faire réaliser gratuitement des lunettes.
- 93 salariés ont participé à un atelier dédié à la qualité de leur sommeil, 83 autres ont suivi l'animation sur la nutrition afin de manger sainement et équilibré. Cette dernière animation a donné lieu à un challenge créatif « Hygos Bowl Salé » pour mettre en pratique leur talent culinaire.

D'autres ateliers ont été proposés aux salariés au gré des opportunités, notamment sur la résilience et la santé mentale, l'addictologie ainsi que des webinaires pour éviter les excès lors des fêtes de fin d'année. Ces initiatives ont permis de sensibiliser largement à des thématiques essentielles pour la santé et le bien-être au travail.



## Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)

### PRÉVENTION SANTÉ

AFIN D'ALLER PLUS LOIN DANS L'ENGAGEMENT ET LA DÉMARCHE DE PRÉVENTION LONG TERME SUR LA SANTÉ DES SALARIÉS, CETTE ANNÉE, LE GROUPE « TOUS PASTIERS » A PROMU DE NOMBREUX ÉVÈNEMENTS SPORTIFS AFIN DE SOUTENIR ET ENCOURAGER LES COLLABORATEURS À PRATIQUER OU REPRENDRE UNE ACTIVITÉ PHYSIQUE.



### RAID ROSE DE CHATU'



*Parce que c'est bon pour la santé, courez, marchez, bougez, participez !*

Dans le cadre de la prévention du cancer du sein et de l'initiative « Octobre rose », SAINT JEAN a pris en charge l'inscription de la troisième édition du « Raid Rose » à Chatuzange-le-Goubet. 38 Pastiers ont ainsi pu bénéficier de cette aide et participer aux différentes marches et courses du Raid Rose en faveur de la lutte contre le cancer du sein. Des courses et des marches ont été organisées pour les grands et les petits avec des animations de stands bien-être et prévention pour sensibiliser et collecter des fonds pour la recherche médicale contre le cancer.

### CHALLENGE SPORTIF CONNECTÉ

Portés par le succès des défis en équipes lors des Olympiades SAINT JEAN, un challenge sportif connecté a été proposé à l'occasion d'Octobre Rose et de Movember pour encourager les activités physiques et la prévention contre les cancers auprès des collaborateurs. Afin de préserver cette dynamique, une application connectée a été déployée à l'occasion de ces deux événements de prévention contre le cancer. Elle continuera à être disponible pendant plusieurs mois pour encourager les collaborateurs à ne pas relâcher leurs efforts. Un don à destination d'un organisme de recherche contre le cancer était en jeu : l'équipe ayant cumulé le plus gros score a donc pu choisir de reverser la somme de 2 500 € à l'institut Curie.

Ce challenge connecté a pour objectif de réunir toutes les personnes autour du bien-être et de la cohésion d'équipe, en mettant au défi les différents services de l'entreprise.

Cette application a été pensée avec une utilisation inclusive pour permettre au personnel qui n'a pas accès au téléphone portable de déclarer ses activités ultérieurement afin que tout le monde puisse ainsi participer.

De plus, l'application permet de relayer des défis réguliers afin de maintenir la motivation des personnes au maximum. Au-delà du challenge, l'application offre un accès à des modules sur les bienfaits de l'activité physique et des webinaires gratuits sur la santé. Ainsi, les personnes peuvent communiquer entre-elles, s'envoyer des photos, mettre au défi d'autres équipes et suivre leur progression en cumulant des points.

### URBAN TRAIL DE ROMANS

Cette année a été marquée par deux éditions de l'Urban Trail de Romans-sur-Isère suite au report de l'édition 2023 au début de l'année 2024. L'Urban Trail est une course nocturne qui traverse le centre historique romain et permet une découverte du patrimoine, à la lueur des candélabres et lampes frontales. Ainsi, 14 Pastiers au cours de l'édition de mars et 16 lors de celle de décembre ont pu réchauffer le centre historique de leurs efforts et de leur bonne humeur en participant sous les couleurs de SAINT JEAN.







# 2 égalité DES CHANCES

Parce que le Groupe est conscient que la valeur de l'entreprise est liée à ses salariés, il œuvre à attirer, former, faire évoluer et garder ses collaborateurs.

Cet investissement s'étend également dans les territoires locaux via des actions de mécénat permettant de développer la marque employeur et d'avoir un impact positif sur le territoire.

## Équité

Travailler à un traitement équitable des salariés quel que soit leur sexe ou leur origine.

## Handicap

Recruter et inclure des salariés en situation de handicap.

## Evolution

Former et faire grandir les salariés au sein de l'entreprise (formations & mobilités internes).

## Mécénat

Être mécène de programmes luttant contre l'échec scolaire, favorisant l'insertion sociale et soutenant les associations sportives locales.



## Des engagements variés envers la jeunesse

### INTÉGRATION ET ORIENTATION DES JEUNES

L'ENGAGEMENT DE SAINT JEAN ENVERS LA JEUNESSE NE DATE PAS DE 2024, POUR AUTANT CET ENGAGEMENT EST SANS CESSER RENOUVELÉ ET PREND DES FORMES QUI ÉVOLUENT DANS LE TEMPS : DE L'OBSERVATION À L'ORIENTATION EN PASSANT PAR LES VISITES DE DÉCOUVERTE, IL Y A UNE RÉELLE VOLONTÉ CHEZ SAINT JEAN DE FACILITER L'INCLUSION DES JEUNES DANS LE MONDE DE L'ENTREPRISE.

Les différentes unités de production de SAINT JEAN accueillent régulièrement des visites de la classe de troisième jusqu'à des étudiants ingénieurs. En 2024, les équipes ont pu faire découvrir les métiers de l'entreprise à des lycéens de nombreux établissements du territoire drômois avec notamment le Lycée du Dauphiné, le Lycée Bouvet, l'organisme de formation Greta, le CFA du Valentin ou l'école Sylvacampus. Des représentants du service Ressources Humaines (RH) ont réalisé plusieurs interventions au sein du Lycée du Dauphiné, tout comme des salariés sont allés faire des introductions aux métiers et à l'orientation en collèges ou lycées.

SAINT JEAN accueille régulièrement des stagiaires de troisième en observation (12 en 2024). Afin de répondre au nouveau format développé par les lycées.

**L'équipe Ressources Humaines a monté un parcours pour accueillir des stagiaires de seconde dans le cadre du nouveau stage obligatoire au lycée.**

Grâce à la mobilisation des équipes, un programme de découverte des métiers sur deux semaines a été développé pour les six stagiaires de seconde accueillis pour cette première année.

**SAINT JEAN est également un partenaire historique de la ville de Romans.**

Cela se traduit, notamment, par un appui financier à l'initiative Campus connecté qui permet à des jeunes de suivre des études supérieures à distance sans avoir à déménager et à engager les dépenses afférentes. L'association Proximité est également soutenue dans sa démarche afin de proposer des tuteurs à des jeunes collégiens, lycéens ou étudiants.

Afin d'aller plus loin dans le mentorat et l'aide à l'orientation des jeunes, SAINT JEAN a répondu positivement au partenariat des branches professionnelles de l'agroalimentaire avec la **plateforme Myjobglasses**. Celle-ci vise à offrir aux jeunes des **opportunités d'échange avec des professionnels** des métiers qui les intéressent et/ou vers lesquels ils souhaitent s'orienter.

Le projet initié au dernier trimestre 2024 a vu une dizaine de Pastiers se porter volontaire dans les différents métiers de l'entreprise. En quelques semaines, ils ont déjà répondu à une vingtaine de sollicitations de la part de lycéens ou étudiants afin de témoigner sur leur métier.



**Robin HENRAS**  
Apprenti automatisme

“ J'ai rejoint SAINT JEAN en 2018 pour réaliser une alternance en maintenance des systèmes de production. J'ai par la suite continué au sein de l'entreprise en tant que technicien avant de poursuivre mes études avec une licence professionnelle en automatisme. Aujourd'hui, je suis en alternance pour la réalisation de mon master. J'ai eu l'opportunité d'apprendre de nouvelles connaissances et de progresser dans l'entreprise avec la réalisation de projets intéressants. J'ai pu gagner en expérience et découvrir de nouvelles choses ce qui me permet d'avoir des compétences complètes et d'être autonome pour effectuer mes missions.”

*Des engagements variés envers la jeunesse*

## RELATIONS ÉCOLES ET STAGES

**SAINT JEAN DÉVELOPPE DES RELATIONS TOUJOURS PLUS PROCHES AVEC DIFFÉRENTES ÉCOLES OU UNIVERSITÉS :**

- échanges réguliers, participation au forum, accueil de stagiaires et embauches de jeunes formés à l'École d'ingénieur agroalimentaire ISARA de Lyon,
- relations de proximité avec le CFA du Valentin (Bourg-Lès-Valence), le CFAI de Valence ou le Lycée du Dauphiné pour les formations techniques. À cet effet, des membres de l'effectif SAINT JEAN participent ainsi ponctuellement à des jurys,
- cours dispensés par le Directeur Supply Chain auprès d'élèves ingénieurs en troisième année d'étude à l'Institut Agro de Dijon,
- proposition de projet collectif tutoré à des étudiants de l'IS-COM de Lyon et de l'IAE de Grenoble en Communication, Marketing et gestion de l'innovation.

Il y a une réelle volonté de transmettre une forte expérience à ces étudiants, notamment dans le domaine de la chaîne de valeur afin d'initier une transition vers un modèle de Supply Chain plus vertueux. C'est aussi une manière de créer un lien avec les jeunes rencontrés qui seront peut-être un jour de futurs Pastiers.

**SAINT JEAN A ACCUEILLI UNE VINGTAINÉ DE STAGIAIRES DE NIVEAU BAC À BAC+5. CECI COUVRE L'ENSEMBLE DES MÉTIERS DE LA CHAÎNE DE VALEUR DE L'ENTREPRISE.**



## FORMATION INITIALE ET APPRENTISSAGE

**L'apprentissage ou l'accueil de stagiaires sont des pratiques de longue date chez SAINT JEAN. Cela transcende tous les services et métiers de l'entreprise qui sont contributeurs pour transmettre des connaissances et des compétences essentielles aux différents métiers.**

Au-delà de cette culture de la transmission des compétences et de la passion de métiers, ce qui caractérise l'approche chez SAINT JEAN, c'est le fait de confier des sujets et des projets ayant de réels impacts. L'accueil d'un stagiaire en études supérieures ou d'un apprenti est un réel engagement réciproque.

Les tuteurs ou maîtres d'apprentissage sont là pour transmettre, mais le jeune se voit aussi confier un sujet sur lequel l'entreprise a de réelles attentes ou enjeux.



*Des engagements variés envers la jeunesse*

**JOURNÉE DES ALTERNANTS  
ET DES STAGIAIRES**

En 2024, cette confiance et responsabilisation se sont traduites, par exemple, dans le fait de confier aux apprentis en deuxième année chez SAINT JEAN l'organisation de la journée d'accueil des nouveaux apprentis intégrés en septembre 2024. Ce projet a mobilisé une petite équipe issue des différents services à compter de l'été. Cette transmission de flambeau directe a été très appréciée par toutes les nouvelles recrues.

Cette journée d'intégration pour les stagiaires et les alternants nouvellement arrivés dans les effectifs SAINT JEAN est organisée chaque année depuis 2019.

À cette occasion, les jeunes arrivants participent à des activités découvertes afin de leur transmettre la culture de l'entreprise, avec, notamment, la visite de la nouvelle usine et des animations pour déguster et apprendre à cuisiner les produits SAINT JEAN. C'est un moment de partage et de convivialité pour tous les stagiaires et alternants des différents sites qui proviennent d'horizons différents.

**Cette diversité est un atout qui facilite la découverte des différents services avec un aperçu de plusieurs activités dans l'entreprise et qui permet des rencontres et des interactions afin de favoriser l'intégration.**

L'appel au développement de l'apprentissage poussé par les pouvoirs publics a été particulièrement entendu chez SAINT JEAN. Au fil des dernières années, le nombre d'apprentis intégrés dans les services a fortement progressé.



**ENTRE LA POURSUITE D'ÉTUDES, LES MOBILITÉS GÉOGRAPHIQUES, LES OPTIONS OUVERTES DANS LES SERVICES, SAINT JEAN NE RECRUTE PAS LA TOTALITÉ DE CES APPRENTIS À L'ISSUE DE LEURS FORMATIONS. POUR AUTANT, CHAQUE ANNÉE, UN NOMBRE CROISSANT REJOINT L'ENTREPRISE EN TANT QUE SALARIÉ PERMANENT. EN 2024, SAINT JEAN A RECRUTÉ SEPT ANCIENS STAGIAIRES OU APPRENTIS.**

**ÉVOLUTION DU NOMBRE D'APPRENTIS À CHAQUE RENTRÉE SCOLAIRE EN SEPTEMBRE :**

2021	2022	2023	2024
15	19	22	27



## ATTIRER, FORMER ET FAIRE GRANDIR LES PASTIERS

DANS LA CONTINUITÉ DES DIFFÉRENTES FORMES D'ENGAGEMENT VIS-À-VIS DE LA JEUNESSE, SAINT JEAN, PAR SA CAPACITÉ À FORMER À SES MÉTIERS, ACCOMPAGNE DE NOMBREUSES RECONVERSIONS DE SALARIÉS EN COURS DE CARRIÈRE.



ILONA, 25 ANS, AGENT DE MAINTENANCE

Le partenariat avec le groupement d'employeurs Adrial a permis d'accueillir de nombreuses personnes en reconversion au fil des dernières années (salariés visant l'obtention de certificats de qualification professionnelle en production, logistique ou maintenance afin de changer de métier).

De façon globale, SAINT JEAN est engagée auprès de ses équipes pour les accompagner et les former dans les meilleures conditions possibles. Le pôle formation interne du service Maintenance est la meilleure illustration de ces efforts.

Deux jeunes salariés ont ainsi obtenu des Certificats de Qualification Professionnelle Expérimentaux (CQPE) pour compléter leur formation initiale.

Par ailleurs, dans le cadre de la démarche « CAP 2030 », le groupe « Ligne Managériale » accompagne les managers en organisant des sessions de formation et des groupes d'échanges de pratiques. Les principales initiatives de 2024 :

- la création et la mise en place d'un parcours de formation manager / coordinateur,
- l'amplification du programme de tutorat nouveaux arrivants / nouvelles fonctions par des tuteurs expérimentés,
- le travail d'amélioration de la communication au sein des équipes.

Enfin, dans le cadre de la stratégie de digitalisation des différents processus, une plateforme de formation en ligne est désormais utilisée chez SAINT JEAN. Elle permet aux formateurs internes d'élaborer et proposer des contenus de formation plus simples à déployer. Cela facilite l'arrivée des nouveaux collaborateurs et permet de réaliser un suivi des apprenants et d'observer leurs évolutions sur les différents modules.



**Séverine BORNE**  
Responsable d'activité ravioles

“ J'ai intégré l'entreprise SAINT JEAN en 1999 pour une mission en intérim. Depuis, j'ai pu évoluer à travers différents postes comme la palettisation et le conditionnement. Aujourd'hui, je suis fière d'être devenue responsable d'activité. J'ai pu être formée dans de bonnes conditions et j'ai su m'adapter pour mener à bien de beaux projets dans les ateliers. Il y a une bonne ambiance ce qui nous permet d'intégrer facilement des intérimaires ou des personnes qui doivent apprendre la langue française. Je suis très contente de mes équipes car tout le monde se sent impliqué, nous avançons tous ensemble et nous avons confiance les uns envers les autres. ”

DÉCOUVREZ  
LE TÉMOIGNAGE  
D'ILONA



## *Favoriser toutes les diversités*

Tout en s'engageant pour la jeunesse, SAINT JEAN ne tombe pas pour autant dans le « jeunisme ». La non-discrimination et l'égalité des chances se traduisent par des recrutements à tout âge ou niveau d'expérience.

## LES ENTREPRISES S'ENGAGENT

Dans la continuité de ses nombreux engagements, SAINT JEAN est adhérente de la démarche nationale initiée par l'Etat et participe aux initiatives du réseau drômois « Les entreprises s'engagent ». Cette démarche rassemble des entreprises de toutes tailles et de tous secteurs, unies par une vision commune : bâtir une société inclusive et un monde durable.

**SAINT JEAN répond positivement à de nombreuses structures ou associations, à titre d'exemple en 2024 :**

- participation à l'opération de parrainage de demandeurs d'emploi seniors initiée par l'APEC dans le bassin valentinois,

- le Service Ressources Humaines est intervenu auprès du CIDFF pour soutenir l'insertion professionnelle et aussi promouvoir l'égalité des sexes en milieu professionnel. Cette initiative apporte des relations avec des groupes CAP Avenir 45+, à destination principalement des femmes, afin de les soutenir en leur apportant des outils nécessaires correspondant à leurs projets professionnels,
- des interventions auprès de L'institut des Vocations pour l'Emploi - LIVE (accompagnant les publics en reconversion) ou la poursuite de relations avec l'association 100 chances 100 emplois qui accompagne les jeunes publics.



## AUTRES INITIATIVES D'INCLUSION LOCALES

À l'occasion de la poursuite des actions avec le programme d'insertion HOPE (Hébergement Orientation et Parcours vers l'Emploi), le recrutement d'opérateurs en contrat de professionnalisation a pu être à nouveau réalisé cette année, faisant écho aux actions des précédentes années pour l'inclusion des personnes. Ce dispositif est réalisé en partenariat avec l'AFPA pour accompagner de façon globale des migrants (cours de français, formation professionnelle dans le domaine agroalimentaire, accompagnement logement).

Dans le cadre du programme HOPE, cette année encore une personne issue du premier groupe accueilli a pu être embauchée en CDI dans le secteur d'activité ravioles.

La collaboration avec l'entreprise adaptée des Compagnons de la Drôme a continué de se développer cette année. À son lancement en 2023, ce partenariat avait débuté avec une demi-journée par semaine de travail au sein de l'atelier de fabrication de ravioles. Dorénavant, et après les nombreux retours positifs, les équipes des compagnons interviennent régulièrement en trois et quatre jours par semaine sur des horaires d'équipe du matin.



## FAIRE VIVRE LES VALEURS « FIER D'ÊTRE PASTIER »

Une nouvelle dynamique a été initiée avec la création du groupe Tous Pastiers, en remplacement du groupe BEFI (Bien-Être, Fierté et Intégration) afin de mieux faire circuler l'information en interne, créer de la cohésion et proposer des événements conviviaux. La création de ce nouveau groupe de travail « CAP 2030 » a permis de renouveler les relais sur chaque site et, plus particulièrement, en production, avec de nouveaux salariés ambassadeurs.

Le groupe « Tous Pastiers » incarne les valeurs de SAINT JEAN autour de :

- l'esprit d'équipe,
- la confiance,
- l'engagement.

À cet effet, des moments chaleureux et conviviaux sont organisés (repas, défis, animations...) pour favoriser le bien-être au travail des collaborateurs, par exemple des repas comme le « grand banquet » sur tous les sites.

Des initiatives inclusives sont également en place, comme la journée crêpe de Noël organisée avec les Compagnons de la Drôme, ou l'initiative des « Box de Noël » en faveur de l'association Entraide & Abris qui a été renouvelée en 2024. Cette association accueille, héberge et améliore les conditions de vie des personnes sans-abri sur le territoire. Cela permet d'offrir, notamment en fin d'année, des boîtes contenant vêtements chauds, loisirs, produits d'hygiène, petits encas et mots doux, à destination d'adultes ou d'enfants.

Enfin, cette année a aussi permis au groupe Tous Pastiers de programmer la visite des familles sur le site de Frans. Ainsi chaque Pastier a pu montrer à ses proches son environnement de travail et mieux expliquer ses principales activités.

**"TOUS PASTIERS" PERMET DE RENFORCER  
LE SENTIMENT DE FIERTÉ D' APPARTENANCE  
DE CHAQUE PASTIER ET DE FAVORISER  
LA COHÉSION ENTRE LES ÉQUIPES.**



**Christelle VIVIER-BOUDRIER**

Assistante administrative - Référente Tous Pastiers Deroux

“ La création du Groupe Tous Pastiers permet une meilleure intégration de tous les sites pour organiser des événements et communiquer les informations. Les personnes sont contentes car les informations sont mieux diffusées, notamment pour le personnel en production. Ces relais permettent des échanges pour que tout le monde puisse être force de proposition afin de mettre en place de nouvelles activités de cohésion. Il y a une meilleure ambiance et cela renforce le bien-être en créant des liens entre tous les sites, notamment lorsque nous sommes tous ensemble pour la fête de la Saint Jean. ”



## Mécénats et partenariats

**Près de 72 730 € ont été alloués à des actions de mécénat en 2024. Cela comprend la réalisation de nombreux projets et la poursuite d'actions en faveur du développement du territoire.**

De nombreuses associations, établissement et clubs sportifs ont pu ainsi bénéficier du soutien de SAINT JEAN :

- tremplin d'avenir, avec les dispositifs Proximité, coup de pouce et campus connecté,
- de nombreux clubs et associations sportives locaux : Rhône Ovalie Féminin – AS Grane – Dojo romains – Tennis Club BDP – Génissieux Basket – Union Cycliste Montmeyran Valence – Equitation romaine,
- des initiatives en faveur de l'environnement avec Terre de liens et la Ligue de Protection des Oiseaux (LPO),
- des associations territoriales avec la Jeune Chambre Économique Française.

Dans le cadre de ses actions de mécénat auprès du Dojo Romains, SAINT JEAN a pu organiser une rencontre avec Nathan Petit, judoka médaillé mondial et européen, sélectionné pour les Jeux Paralympiques de Tokyo et de Paris 2024. Cela a été l'occasion d'échanger avec nos collaborateurs sur son parcours hors du commun, marqué par sa gestion inspirante de la maladie de Stargardt, une perte de vision centrale diagnostiquée à l'adolescence.

## DONS ET ASSOCIATIONS

Dans le cadre de la démarche anti-gaspillage et de la lutte contre la précarité alimentaire, des dons ont été distribués à des organismes en 2024 dans la continuité des années précédentes. Cela traduit la volonté de limiter les pertes avec des efforts pour trouver des solutions locales. Ainsi, la part de dons de produits a été de 85,6 tonnes, en 2024, en légère baisse en comparaison avec une année 2023 record avec 92,7 tonnes.



**85,6**  
tonnes de  
produits de dons  
en 2024

De nombreuses offres commerciales sont proposées depuis plusieurs années aux différents CSE d'entreprises externes ainsi qu'à des clubs, des associations, ou encore à des établissements scolaires français. C'est une activité en forte hausse avec des partenariats qui s'inscrivent sur le long terme et de belles perspectives de développement.

## FÊTE DE LA POGNE ET DE LA RAVIOLE

Comme chaque année, la fête de la Pogne et de la Raviole, spécialités de la ville de Romans-sur-Isère, a été l'occasion pour l'entreprise de faire découvrir ses produits au plus grand nombre. Des animations ludiques ont été proposées afin de faire découvrir chaque ingrédient de nos fameuses ravioles du Dauphiné Label Rouge IGP, par le biais de chacun des cinq sens (odorat, vue, toucher, ouïe, goût). Ce fut un grand moment d'échange et de partage entre tous les Pastiers intervenus pour animer ce stand et les visiteurs qui ont pu bénéficier de leur expertise autour d'une expérience sensorielle et culinaire.



**Frédéric BOUIX**  
Chef de secteur  
CE & Association

« Chez SAINT JEAN, nous avons une forte volonté de mettre en avant le tissu associatif depuis de nombreuses années. Pour cela nous proposons des offres spécifiques qui permettent aux écoles, aux clubs sportifs ou autres de générer des gains économiques avec la revente de nos produits pour financer par exemple un voyage, un jeu de maillots... Nous nous efforçons également de faire découvrir nos produits au plus grand nombre par le biais de nos offres réservées aux commandes groupées d'entreprise. »



# 3 Production RESPONSABLE

La politique RSE du Groupe en matière de production responsable se décline selon trois thématiques.

## Eau et énergie

- > Optimisation des consommations de gaz et d'électricité
- > Production d'énergie verte (panneaux photovoltaïques)
- > Investissements sur des technologies de consommation « économiques/optimisées »
- > Optimisation des consommations d'eau et des rejets
- > Rédaction du plan de sobriété hydrique

## Déchets

- > Réduire la quantité de déchets et améliorer leur tri puis les diriger vers les bonnes filières de valorisation
- > Eco-concevoir les emballages pour limiter des déchets en fin de vie du produit
- > Travailler à la réduction du gaspillage alimentaire en production ou en fin de vie

## Achats responsables

- > Localisation des approvisionnements
- > Partenariat avec les fournisseurs
- > Conformité des pratiques



## Optimisation de la gestion des ressources en eau et en énergie

### L'OPTIMISATION DES CONSOMMATIONS D'EAU

Dans le cadre du déploiement des plans de sobriété hydrique, SAINT JEAN a renforcé depuis plusieurs années les mesures de limitation de ses consommations d'eau.

**SAINT JEAN s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue avec, par exemple, en 2024, le changement des buses pour le nettoyage des ateliers qui a permis de passer d'une consommation d'eau de 30 litres par minute à une consommation de 20 litres par minute.**

Ces nouvelles buses permettent également de gagner du temps sur le lavage avec une meilleure efficacité. D'autres économies d'eau ont pu être réalisées en modifiant la laveuse de caisse sur le site de Saint-Just-de-Claix.

**Sur le site de Romans**, 14 sous-compteurs d'eau ont été ajoutés afin d'affiner le suivi des consommations et un groupe de travail multi-services se réunit régulièrement dans l'objectif d'analyser les éventuelles anomalies.

Un « diagnostic eau » a été réalisé sur ce site par un conseiller environnement de la CCI Drôme qui a permis d'élaborer un diagnostic complet des prélèvements, rejets et suivi des consommations d'eau, d'identifier les actions d'économie d'eau déjà réalisées et identifier les actions nécessitant un diagnostic complémentaire via un prestataire externe.

**Sur le site de Frans**, des restrictions d'eau ont été mises en place en ne faisant fonctionner qu'un seul pocheur pour la fabrication des quenelles pendant les périodes estivales. Des actions concrètes de réduction sur les process d'émulsion ont été conduites pour pouvoir tout concentrer sur un seul pocheur et ainsi réaliser des économies importantes.

Ces démarches de réduction des consommations d'eau seront poursuivies via un plan d'actions actualisé chaque année.



**Clément FAURE**

Responsable Production Frans

“ Pour répondre aux contraintes d'alerte sécheresse renforcée sur notre site de Frans, nous avons mis en place des actions pour réduire nos consommations d'eau. Nous avons ainsi pu faire en sorte de faire fonctionner la production en n'utilisant qu'un seul pocheur au lieu de deux normalement. Cela fait suite à un travail qui a été conduit pour pouvoir réduire les besoins sur nos process afin de tout concentrer dans un seul contenant pour continuer la fabrication de nos quenelles. ”





Plus de  
**1000**  
tonnes équivalent  
CO<sub>2</sub> de réduction de  
l'empreinte carbone  
de plus par rapport à  
2023.

## *Optimisation de la gestion des ressources en eau et en énergie*

### L'OPTIMISATION DES CONSOMMATIONS ÉNERGÉTIQUES

**En 2024, SAINT JEAN a franchi des étapes majeures dans l'amélioration de la performance énergétique, avec des résultats tangibles sur l'ensemble des sites.**

Sur le site de Romans, l'extension des installations s'est accompagnée d'une optimisation fine des équipements. Les équipes ont notamment établi des consignes précises de régulation thermique des ateliers et chambres froides, conjuguant efficacité énergétique, qualité de production et bien-être des collaborateurs.

**Un système de supervision innovant qui centralise des milliers de données issues des équipements (froid, vapeur, air comprimé, traitement d'air).**

Cet outil permet désormais d'analyser en temps réel les facteurs impactant la consommation énergétique et de générer automatiquement des indicateurs de performance à différentes échelles temporelles.

Cette technologie offre également une capacité d'analyse plus fine, notamment dans la mesure de la valorisation de la chaleur fatale sur le site de Romans, un indicateur complexe mais essentiel dans la stratégie de décarbonation. Les investissements réalisés ont porté leurs fruits, permettant de valoriser près de 5 GWh de chaleur fatale en 2024, soit une réduction de l'empreinte carbone de plus de 1 000 tonnes équivalent CO<sub>2</sub> par rapport à 2023.

Les sites de Bourg-de-Péage et de Saint-Just-de-Claix ont également enregistré des progrès significatifs. L'installation, en 2023, de pompes à chaleur eau/eau en relève de température a permis de réduire leurs consommations de gaz de respectivement 18 % et 27 %, évitant l'émission d'environ 250 tonnes équivalent CO<sub>2</sub> en 2024.

## Gestion des déchets

### DÉMARCHE ANTI-GASPILLAGE

Un diagnostic des flux de déchets a été réalisé cette année au sein de l'atelier de fabrication de raviolis selon la méthodologie du guide du comité d'interprofession des PME et ETI françaises de l'alimentation (Pact-Alim / Ex-ADEPALE). Une cartographie des pertes et du gaspillage des déchets organiques a pu être élaborée suite à ce travail afin d'identifier l'origine des déchets par lignes de production.

**Des solutions ont pu être déterminées avec, notamment, la déclaration des quantités de déchets générés pour chaque ligne et la pesée systématique de chaque bac de déchets.**

Des investissements ont été chiffrés pour faciliter ce travail de quantification avec la mise à disposition d'écrans pour déclarer la pesée des bacs ainsi que la création et l'affichage de guides sur chaque poste de travail afin d'informer sur la procédure à suivre.

Suite à ce diagnostic, la définition d'un standard a été réalisée pour assurer les changements de séries aux postes des raviolatrices, toujours dans l'optique de réduire et de limiter les pertes de matières premières.

Cette méthodologie sera dupliquée sur les autres sites en 2025/2026.



12 %  
Recyclage

37 %  
Décharge /  
enfouissement

1 %  
Incinération

5 %  
Dons antigaspi

3 %  
Réemploi

62 %  
Valorisation  
énergétique

### RÉDUCTION DES DÉCHETS

Ce travail de réduction du taux de déchets a été poursuivi cette année au sein de la nouvelle usine de pâtes afin d'uniformiser les méthodes sur les différentes lignes de production. Cela permet de faciliter l'analyse sur la provenance de ces déchets et de mieux cibler des actions à mettre en place en 2025, et plus particulièrement pour les déchets organiques.

**Le démarrage du chantier de réduction des déchets au sein des ateliers pâtes a comme premier objectif de bien les catégoriser.**

Des objectifs de baisse de ces taux de déchets et des freintes emballages seront progressivement déployés, notamment par la mise en place d'actions au moment des changements de série. Une identification des sources de ces déchets, selon s'ils sont tombés au sol, s'il s'agit de freintes ou de non-conformités (farces, pâtes,...),

sera mise en œuvre dans une démarche d'amélioration continue.

Suite à cette démarche de diminution du taux de déchets, les bonnes pratiques mises en place au sein des ateliers de la nouvelle usine de fabrication de pâtes fraîches seront dupliquées progressivement sur les ateliers de l'ancienne usine. Cela vaut également pour l'organisation des postes de travail et l'ergonomie afin de limiter la production de déchets sur chaque activité.

Une harmonisation des consignes de tri avec la mise en place de standards a également été réalisée pour les sites de Frans et de Saint-Just-de-Claix qui produisent des quenelles. L'objectif final de ce projet est de mieux recycler les déchets alimentaires et en plus grandes quantités.

82 %

de la part totale  
des déchets  
sont recyclés,  
réemployés ou  
revalorisés

## Optimisation de la gestion des ressources en eau et en énergie

### LA VALORISATION DES DÉCHETS



1 131

tonnes de déchets  
organiques  
valorisées en  
méthanisation

La société DEROUX FRERES contribue également à réduire son empreinte environnementale en revalorisant ses coquilles d'œuf pour en extraire le calcium.

**Près de 45 tonnes de fientes de poules ont été revalorisées chaque mois en biogaz.**

Cette année dans une unité de méthanisation située à quelques centaines de mètres des élevages. La société continue ainsi à s'inscrire dans son territoire en trouvant des solutions locales pour traiter ses déchets et limiter son impact sur l'environnement.

### LA DIGITALISATION

Côté informatique, des effets positifs ont d'ores et déjà été observés depuis plusieurs années avec le renforcement de la stratégie de digitalisation. En 2024, il est enregistré une baisse de 40 % des volumes d'impression par rapport à 2021, ce qui représente une économie de près de quatre tonnes de papiers par an. Cela résulte de divers chantiers qui ont été entrepris avec le télétravail, la centralisation des imprimantes ou encore la dématérialisation.

Ces données viendront à baisser continuellement grâce au déploiement de nouveaux dispositifs, notamment depuis la mise en place du badgeage sur les imprimantes, afin d'atteindre les objectifs de réduction fixés par la loi de dématérialisation d'ici 2026.

40 %

de baisse  
des volumes  
d'impression par  
rapport à 2021



La digitalisation totale des factures continuera d'être déployée en 2025 avec la mise en œuvre de nouveaux projets au sein des services informatique et comptable.

Dans le cadre de la démarche de renforcement du contrôle de la qualité sur les activités, des actions de digitalisation de ces contrôles sont en cours de déploiement sur les sites. Cela permet d'avoir une meilleure réactivité sur la production : un meilleur suivi facilite la mise en place d'actions correctives de manière rapide et efficace.



## Optimisation de la gestion des ressources en eau et en énergie

### AUTRES PROJETS

Enfin, un travail a été effectué cette année pour étudier la faisabilité de plusieurs projets pour le recyclage local et la revalorisation de certaines filières de déchets, notamment sur les déchets organiques avec des projets de méthanisation, mais aussi les textiles, les Équipements de Protection Individuelle (EPI) et les chaussures, ainsi que les mégots de cigarettes.

Additionnellement, un travail avec la communauté d'agglomération de Valence Romans Agglo sur un projet d'Écologie Industrielle Territoriale (EIT) a été initié cette année sur la thématique des déchets plastiques et organiques. Cela permet de coconstruire avec les acteurs des différentes filières pour trouver ensemble des solutions pour répondre aux problématiques futures.



**Loris CROISSANT**

Chargé de projets RSE & Environnement

“ Nous avons continué nos recherches en 2024 pour trouver des solutions locales afin de pouvoir mieux revaloriser nos déchets. À cet effet, nous avons pu solliciter des unités de méthanisation proches de notre site de Romans sur Isère pour nos déchets organiques. Mais, nous avons aussi étendu ces actions aux autres types de déchets comme le textile, les chaussures ou les mégots. ”

## Politique d'achat responsable et éthique d'entreprise

### POLITIQUE D'ACHAT RESPONSABLE ET ÉTHIQUE D'ENTREPRISE

Un travail est en cours pour approfondir une politique d'achats responsables intégrant les enjeux de la nouvelle réglementation européenne CSRD. Le but est d'assimiler ces nouvelles attentes et de partager ces enjeux avec les fournisseurs et renforcer leur engagement. Cette nouvelle politique sera intégrée dans les futurs échanges avec les parties prenantes en 2025.

SAINT JEAN est fier d'avoir fait le choix depuis de nombreuses années de favoriser les entreprises locales. En montant d'achat, plus de 82 % des matières premières sont d'origine France, dont 47 % d'origine Auvergne-Rhône-Alpes/ Franche-Comté. SAINT JEAN s'attache à promouvoir la gastronomie française de qualité, en minimisant les approvisionnements hors Union Européenne.

Tous les fournisseurs doivent respecter des normes strictes de qualité et de sécurité alimentaire conformes aux réglementations en vigueur et aux exigences spécifiques de SAINT JEAN. L'objectif est de construire un partenariat durable et éthique avec les fournisseurs dans une relation de confiance et une recherche constante d'optimisation, faisant de ce lien une relation gagnante-gagnante tout en respectant les objectifs de chacun.

Plus de  
**82 %**  
des matières  
premières sont  
d'origine France

LES ENJEUX RSE SONT AU  
CŒUR DES PRIORITÉS DU  
SERVICE ACHATS



*Optimiser les  
coûts dans  
le respect de  
la politique  
d'achats*



*Apporter une  
vision stratégique  
à l'entreprise  
au regard de sa  
connaissance des  
marchés*



*Réduire les risques  
et sécuriser les  
approvisionnements*



*Piloter l'amélioration  
continue au travers  
des relations  
fournisseurs saines  
et durables*

## Politique d'achat responsable et éthique d'entreprise

### MAÎTRISER LES FILIÈRES D'APPROVISIONNEMENT

**L'enjeu principal est d'établir des relations saines et durables avec les fournisseurs sur chaque filière d'approvisionnement.**

Dans un climat mondial marqué par les conflits et l'inflation, de nombreuses tensions sur les approvisionnements sont observées et il devient compliqué de maintenir certaines activités, plus particulièrement dans l'industrie agroalimentaire. C'est pourquoi des partenariats sont instaurés avec les principaux fournisseurs afin d'assurer une continuité des activités et éviter les risques de rupture sur certaines matières.

Dans ce contexte de pénuries et de tensions, les partenariats régionaux et les relations de confiance entre SAINT JEAN et ses fournisseurs permettent de limiter les ruptures d'approvisionnement.

Une nouvelle fois, le choix de relations pérennes de confiance a fait la preuve de sa pertinence.

### COCONSTRUIRE DES FILIÈRES DURABLES ET PÉRENNES

En parallèle des défis quotidiens pour sécuriser les approvisionnements, SAINT JEAN poursuit son travail de fond pour identifier de nouveaux fournisseurs à la hauteur de ses exigences. Ainsi,

80 % des volumes d'achats proviennent directement de fournisseurs localisés en France, dont 22 % en régions Auvergne-Rhône-Alpes et Franche-Comté.



**RELATIONS  
DE CONFIANCE  
AVEC LES  
FOURNISSEURS :  
UN ATOUT  
STRATÉGIQUE**

### RÉFÉRENCER DES PRODUCTEURS BIO

Dans la lignée de la stratégie de développement de ses activités et du territoire drômois, SAINT JEAN renforce sa volonté de s'approvisionner auprès de filières locales dans la région Auvergne-Rhône-Alpes et de fabriquer des produits à base de matières premières bio majoritairement françaises. Cet engagements à fabriquer des produits respectueux de

l'environnement et issus de matières premières biologiques continuera à marquer la conception des futurs produits. Ainsi, de nouveaux partenariats et de nouveaux référencements ont été développés en faveur de matières premières biologiques avec des fournisseurs locaux, en complément de ceux déjà existants.

## Politique d'achat responsable et éthique d'entreprise

### GARANTIR LA QUALITÉ CONSTANTE DES PRODUITS

La propagation de la grippe aviaire à toutes les régions du monde crée des tensions sur le marché des œufs. Dans ce contexte, le rachat de la société DEROUX FRERES, spécialisée dans la commercialisation d'œufs, contribue à sécuriser les approvisionnements. Depuis plusieurs années, la société DEROUX FRERES développe des liens avec des éleveurs bio et des éleveurs situés à proximité qui pratiquent l'élevage en plein air.

Dans le cadre d'un partenariat avec un éleveur de Bourg-de-Péage, l'entreprise produit des œufs qui respectent le cahier des charges « Raviole du Dauphiné IGP Label Rouge » pour la fabrication des ravioles. Cette politique de partenariats pérennes avec les producteurs,

en parfait accord avec les pratiques du Groupe, apporte sécurité et stabilité pour les deux parties.

Dans la lignée des objectifs fixés par l'entreprise, un travail est effectué pour privilégier des ingrédients issus de filières soucieuses du bien-être animal. SAINT JEAN prévoit de poursuivre sa transition vers l'utilisation d'œufs en provenance d'élevages alternatifs, afin de ne plus utiliser d'œufs de poules en cages, ainsi que de viande de volaille issue d'élevages biologiques ou plein air en respectant « l'European Chicken Commitment » d'ici fin 2026 et, enfin, l'utilisation de viande de porc qui respecte les critères du « Pig Minimum Standards » à horizon fin 2030.



**Emiliano DURAO**  
Directeur Commercial

“ Nous accordons une importance particulière à la pérennité de nos partenariats en entretenant des relations durables avec nos parties prenantes, et plus précisément avec notre clientèle historique. De plus, grâce à un arbitrage sur nos fournisseurs, nous assurons la qualité de nos produits, ce qui résulte en une forte distinction de notre image d'entreprise par rapport à nos concurrents. Nous sommes convaincus que la RSE sera un critère déterminant de sélection pour nos partenaires commerciaux dans les prochaines années. Nous entreprenons des démarches en ce sens afin de pouvoir garantir la continuité des activités et d'évoluer avec l'obtention de nouveaux marchés. ”

### QUALITÉ DES MATIÈRES PREMIÈRES ET POLITIQUE CLEAN LABEL

SAINT JEAN relaie ses engagements qualité auprès de ses fournisseurs en leur faisant signer une charte d'exigences matières premières. Cette dernière porte sur différents critères : qualité, conformité, respect du bien-être animal, respect des principes de la Déclaration universelle des droits de l'homme et de la Déclaration de l'OIT (Organisation Internationale du Travail) relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Chaque fournisseur doit également produire une analyse des dangers sur son process afin d'assurer la qualité sanitaire des produits livrés.

Pour les produits bio, un plan de contrôle renforcé permet de détecter la présence éventuelle de traces de pesticides. De même, les fournisseurs d'épices ont augmenté leurs analyses pour contrôler les matières et être en conformité avec la réglementation.

Au-delà du bien-être animal, l'entreprise utilise tous les moyens nécessaires pour proposer des recettes sans additif et avec des listes d'ingrédients naturels simples à travers une charte nutritionnelle exigeante. Elle correspond aussi bien aux attentes des consommateurs qu'à la philosophie de SAINT JEAN.



SAINT JEAN S'INTERDIT L'UTILISATION  
DE DIFFÉRENTS INGRÉDIENTS,



dont les OGM



les matières  
ionisées



les matières grasses  
partiellement ou  
totalement hydrogénées



l'huile de  
palme



les nanoparticules et  
les arômes artificiels.



## ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ

**Des procédures internes (validation des règlements, doubles signatures...) préviennent le risque de fraude financière et les comptes de l'entreprise sont validés par un expert-comptable et par un Commissaire aux Comptes.**

En matière de gestion des données, les procédures de SAINT JEAN respectent le **RGPD** (Règlement Général sur la Protection des Données). Les données des clients, détenues dans le cadre des boutiques, sont traitées avec la plus grande attention. La **cybersécurité** fait l'objet d'une vigilance permanente, grâce à des procédures internes rigoureuses et des formations régulières.

Côté production, **les cahiers des charges et les réglementations en vigueur** sont respectés sans compromis, afin de protéger la santé et la sécurité des consommateurs.

L'esprit d'équipe, la confiance et l'engagement, qui constituent les valeurs de SAINT JEAN, sont présents au quotidien dans les relations de travail **grâce à des formations et des échanges entre pairs. Deux référents sont dédiés à la lutte contre le harcèlement sexuel et moral et contre les agissements sexistes.**

**Un système interne de prévention contre la corruption** est en place avec une grande diversité de personnes de différents services qui contrôlent les process pour la gestion des factures et l'utilisation d'outils informatiques de traçage des données.

Ainsi, les services comptabilité, contrôle de gestion et administration des ventes, en plus de la direction générale, sont attentifs aux risques de corruption et respectent une éthique des affaires.

Des logiciels de gestion de budget sont également utilisés pour faciliter les transaction internes, les différentes commandes et la facturation des clients permettant de gagner en efficacité et de respecter la loyauté des pratiques.





# 4 Empreintes CARBONE & ENVIRONNEMENTALE

La démarche RSE de SAINT JEAN est un sujet qui est de plus en plus prépondérant dans les relations avec les parties prenantes et les clients. Cette démarche est progressivement expliquée pour attester de l'ambition de l'entreprise dans les différents échanges et démontrer tout l'engagement pris sur ces sujets.

La transition et les enjeux autour de la RSE permettent à des clients de mettre au défi la société d'atteindre des objectifs communs en définissant une trajectoire de décarbonation en respectant l'accord de Paris. Dans le cadre de l'engagement de SAINT JEAN en faveur du développement durable des activités, plusieurs groupes de travail stratégiques ont été récemment lancés pour accompagner cette transition vers un modèle bas-carbone.



**Claudie CONTAMINE**  
Responsable Environnement & RSE

“ Afin de s'inscrire dans une trajectoire bas-carbone, 6 groupes de travail ont été lancés en 2024. L'objectif étant de faire baisser nos émissions de gaz à effet de serre en travaillant sur les activités les plus impactantes de SAINT JEAN ”



## Décarbonation des intrants

### GROUPE DE TRAVAIL

## ÉCO-CONCEPTION DES EMBALLAGES

Le groupe de travail éco-conception des emballages créé il y a plusieurs années a, en 2024, intégré le comité de pilotage décarbonation de l'entreprise. Cela a permis de poursuivre les actions autour du décret 3R : « Réduction, Réemploi, Recyclage », en application de la loi AGEC. La recyclabilité des emballages a continué à être améliorée cette année avec, notamment, les films plastiques thermo-rétractables des cassolettes de ravioles et les sachets plastiques des tagliatelles qui sont devenus entièrement recyclables.

Des indicateurs sont en place et suivis chaque trimestre par une équipe pluridisciplinaire (QSE, Achats, Production, Recherche et Développement).

En parallèle de l'objectif défini à 100 % d'emballages recyclables d'ici 2030, SAINT JEAN souhaite intégrer plus de matière recyclée dans ses emballages ; des essais industriels ont été réalisés dans ce but en 2024. Par cette initiative, SAINT JEAN essaie d'inciter ses parties

prenantes à intégrer des matières recyclées, ce qui permet de limiter l'utilisation de ressources fossiles dans la conception de ses emballages.

**Des efforts significatifs ont été réalisés pour alléger les emballages existants et pour concevoir de nouveaux emballages plus légers.**

Toujours dans le cadre de l'éco-conception des emballages et afin de répondre aux attentes des clients professionnels, de nouveaux formats ont été lancés cette année. Ces gros formats d'emballages permettent de réduire de 30 % l'utilisation de plastique, par exemple sur une gamme de pâtes farcies. Cet effort a même conduit jusqu'à une réduction du plastique de près de 67 % sur des quenelles bio.

Enfin, les clients de chaque boutique peuvent dorénavant amener leurs propres contenants pour limiter l'utilisation de nouveaux emballages lors de leurs achats de plaques de ravioles.

**100 %**  
d'emballages  
recyclables  
d'ici 2030



**Sandra MARION**  
Cheffe de Projets R&D

“ Nous avons réalisés de nombreux essais d'emballages en 2024 afin d'améliorer la recyclabilité de certains films plastiques. À cet effet, nous avons pu finaliser les tests qui se sont avérés concluants pour nos cassolettes afin d'utiliser un nouveau film rétractable en monomatière plastique polyéthylène (PE). Cela a pu permettre de supprimer l'emballages précédent qui contenait du plastique polyamide (PA) non recyclable. C'est un exemple concret qui fait suite à nos actions en faveur de l'éco-conception de nos emballages. ”





## Décarbonation des intrants

### GRUPE DE TRAVAIL

## APPROVISIONNEMENT EN MATIÈRES PREMIÈRES VIA DES FILIÈRES BAS-CARBONE

Ce groupe de travail a pour mission d'établir un état des lieux des volumes de matières premières sur l'ensemble des activités de l'entreprise et d'identifier les catégories de matières premières les plus impactantes pour prioriser les actions. Ainsi, trois sous-groupes ont été initiés pour travailler sur les produits laitiers, les produits céréaliers et les ovoproduits. Ces travaux permettront de définir une stratégie par catégorie de matières premières et d'identifier des leviers d'amélioration avec des objectifs clairs et un plan d'actions.

Après une phase exploratoire de collecte de données, des études et des veilles de marché, une phase « terrain » sera consacrée à aller questionner les fournisseurs et les filières interprofessionnelles sur leurs bonnes pratiques. Des premiers échanges auprès de la filière Comté ont été entrepris afin de mener une étude approfondie sur l'impact carbone de cette matière première qui est l'un des ingrédients importants entrant dans la composition des raviols du Dauphiné.

### GRUPE DE TRAVAIL

## ANALYSE ENVIRONNEMENTALE DES MATIÈRES PREMIÈRES ET DES EMBALLAGES

Ce groupe de travail a été lancé cette année et repose sur une première évaluation environnementale des fournisseurs d'emballages menée en 2022. Ce groupe vise à dupliquer cette méthodologie en se servant de modèles spécifiques pour chaque typologie de matières premières.

À terme, ce processus structuré prévoira une analyse environnementale des principaux fournisseurs tous les trois ans, avec la construction d'une cartographie et le calcul d'une valeur moyenne de leurs évaluations environnementales. Une méthodologie sera élaborée pour aider à la prise de décision et pour définir des

objectifs d'amélioration selon les différentes catégories de fournisseurs.

Ce travail sera complété par la diffusion à l'ensemble des fournisseurs de la charte achats responsables afin qu'ils s'engagent à la respecter. L'objectif est de s'entourer de parties prenantes qui partagent le même objectif que SAINT JEAN et de les inciter à adopter de meilleures pratiques pour limiter leurs impacts. Ce travail nécessitera une étroite collaboration et la programmation de rendez-vous auprès des parties prenantes pour faciliter les échanges et se rendre compte des actions réalisées sur place.

### GRUPE DE TRAVAIL

## ÉCO-CONCEPTION DES GAMMES

Ce groupe de travail se concentre sur la rationalisation des gammes pour optimiser l'efficacité opérationnelle sur l'éco-conception, incluant une analyse environnementale des matières premières et emballages et des critères d'approvisionnement bas carbone.



## Décarbonation énergie

GROUPE DE TRAVAIL

### OPTIMISATION DE LA PERFORMANCE ÉNERGÉTIQUE ET AMÉLIORATION DE L'ISOLATION DES BÂTIMENTS

**Bien que des investissements récents aient permis des avancées significatives dans la décarbonation des sites industriels, l'engagement du Groupe s'inscrit dans une perspective à long terme. La neutralisation complète des émissions directes et indirectes (scopes 1 et 2) nécessite une stratégie d'amélioration continue et des investissements ciblés.**

**Dans cette optique, il a été établi une feuille de route triennale structurée autour d'axes prioritaires :**

**L'analyse approfondie des possibilités de substitution de la vapeur,** en identifiant les équipements techniquement adaptés et en anticipant les contraintes potentielles. En parallèle, une cartographie exhaustive des sources et puits de chaleur fatale a été menée pour optimiser les synergies énergétiques entre les installations.

**Le renforcement du pilotage énergétique** se poursuit avec l'extension d'un système de supervision des équipements process. Une attention particulière est portée à l'optimisation des consommations de gaz, notamment pendant les périodes de faible activité. Cela inclut la réduction du socle de consommation durant les week-ends et l'optimisation du fonctionnement des équipements en phase de marche à vide.

Enfin, les équipes techniques étudient les possibilités de rationalisation des réseaux de vapeur, avec pour objectif une réduction de la pression de service et les pertes énergétiques associées.

**CETTE APPROCHE MÉTHODIQUE ET GLOBALE TÉMOIGNE DE LA VOLONTÉ D'INSCRIRE LA PERFORMANCE ÉNERGÉTIQUE AU CŒUR DE LA STRATÉGIE INDUSTRIELLE DU GROUPE.**





## Décarbonation des services CHALLENGE MOBILITÉ

L'organisation du challenge mobilité de la région Auvergne-Rhône-Alpes a été un franc succès cette année. Tous les sites ont pu constituer des équipes qui se sont prises au jeu pour que les collaborateurs effectuent sur cette journée leur trajet domicile-travail autrement qu'en voiture individuelle. Vélo, marche à pied, transport en commun ou covoiturage, déguisés ou non, les Pastiers ont su faire preuve d'engagement. **Cela a créé une belle cohésion, notamment au sein des ateliers de production.**



Les équipes de la comptabilité, des ravioles, de la plateforme logistique et de Saint-Just-de-Claix ont d'ailleurs été récompensées pour leurs efforts physiques et leurs tenues originales. Les équipes gagnantes, les plus sportives et les plus créatives, ont pu bénéficier de bons cadeaux sur la thématique du sport. À la suite du succès de cet évènement cette année, de nouveaux rangements vélos ont été installés pour répondre à la forte demande des cyclistes.

## ACTIONS POUR LA MOBILITÉ

Un accord de partenariat a été renouvelé cette année avec l'organisme Valence Romans Mobilités en faveur d'un relai local sur le territoire pour promouvoir des modes de déplacements moins impactants sur l'environnement. De nombreuses animations ont eu lieu sur les sites afin de cartographier les localisations des collaborateurs et ainsi faciliter le covoiturage au sein des équipes. Des équipements ont été distribués pour mieux circuler à vélo la nuit dans le cadre du dispositif « Cyclistes, brillez ! ».

Plusieurs réunions ont permis d'identifier et de mutualiser les demandes et les besoins

autour de la mobilité avec tous les acteurs du monde professionnel de la zone d'activités des Allobroges à Romans. Cela a permis, notamment, de développer le covoiturage avec une application dédiée sur la zone et de faire bénéficier les usagers de nouvelles lignes de transport en commun, en plus d'aménager la zone d'activités avec des voies cyclables sur les contre-allées.

**La prime de mobilité douce a été revalorisée afin d'inciter les Pastiers à se déplacer autrement qu'avec la voiture individuelle.** En 2024, 58 salariés ont bénéficié de cette prime de 50 € net par mois.



### GROUPE DE TRAVAIL

## VERDISSEMENT DE LA FLOTTE DE VÉHICULES ET MODES DE TRANSPORT

Dans le cadre de l'implémentation des Zones à Faible Emissions (ZFE) à horizon 2030, la transition de la flotte de véhicules utilitaires frigorifiques est en cours de réflexion avec pour objectif de réaliser les derniers kilomètres d'acheminement des marchandises en minimisant les émissions.

L'optimisation de la chaîne logistique est essentielle, en 2022, une nouvelle base a été inaugurée pour mieux gérer les flux de marchandises. L'harmonisation des achats permet de travailler uniquement avec des camions complets et la gestion des stocks, cruciale, est continuellement améliorée avec des formations continues pour les équipes sur les méthodes d'optimisation.

En 2024, un travail d'optimisation des tournées des chauffeurs a été mené, ce qui a permis de réduire les kilomètres parcourus et d'économiser un camion dans les flux logistiques internes. Des indicateurs clés de performance sont suivis pour mesurer les bénéfices, en mettant l'accent sur l'optimisation du nombre de camions. Depuis septembre 2024, une navette a été mise en place pour optimiser les flux entre le site de production de Saint-Just-de-Claix et la plateforme logistique de Romans-sur-Isère. Cette navette fonctionne à l'huile de colza B100, renforçant ainsi l'organisation logistique de l'entreprise tout en diminuant les émissions de gaz à effet de serre.

**Ludovic FERRIER**  
Directeur Achats

“ Nous avons pu déployer cette année un partenariat avec un de nos transporteurs pour effectuer des livraisons inter-sites avec une navette qui roule à l'huile de colza B100. Cela fait suite à un besoin pour améliorer notre organisation interne pour rapatrier nos produits finis sur notre base logistique. Ce véhicule s'inscrit dans la stratégie de SAINT JEAN de réduire les impacts de son empreinte carbone en réduisant les émissions liées aux transports. ”







## Décarbonation des services

### FLOTTE DE VÉHICULES DE FONCTION ET DE SERVICE

La volonté du Groupe de décarboner ses activités s'illustre aussi par la définition d'une nouvelle politique de gestion de la flotte de véhicules internes et de véhicules de fonction avec une orientation vers des véhicules exclusivement hybrides.

Un renouvellement du parc de véhicules professionnels a été réalisé cette année pour limiter les impacts liés aux déplacements pour les collaborateurs, avec des voitures hybrides achetées en propre et de marques françaises. À terme, cela viendra supprimer progressivement tous les véhicules du parc automobile roulant au diesel pour les remplacer par des alternatives hybrides.

Ce groupe de travail existant a été intégré au comité de pilotage décarbonation cette année et met l'accent sur le verdissement progressif de la flotte de véhicules. **Cette transition vers des véhicules exclusivement hybrides a été accompagnée par une formation sur l'écoconduite** dispensée cette année à tous les commerciaux sur le terrain et à tous les chauffeurs SAINT JEAN.



**Gaëlle PIRIOU**  
Acheteuse emballages  
& Frais généraux

“ Cette année nous avons renouvelé notre politique pour le verdissement de la flotte de véhicules. Cette Car Policy a été repensée pour remplacer tous les véhicules roulant au diesel par des véhicules hybrides. L'objectif à terme est de pouvoir verdir l'ensemble de notre flotte avec nos fourgons, nos véhicules de fonction et du parc de l'entreprise. Le remplacement intégral des voitures de fonction par des alternatives hybrides est un premier pas pour mieux anticiper les évolutions réglementaires et nous réfléchissons déjà à trouver de nouvelles alternatives pour les camions. ”

## BILAN CARBONE DES ÉMISSIONS DES TRANSPORTS AMONT ET AVA

Le bilan des émissions de gaz à effet de serre sur les scopes 1, 2 et 3 des activités du Groupe a été réalisé en 2023 sur les données de 2022. Les émissions liées au fret des activités pour le transport amont et aval des marchandises ont été évaluées à 3 % du total de ce bilan carbone ce qui représente près de 2 000 T CO<sub>2</sub> eq sur un total d'environ 75 000 T CO<sub>2</sub> eq.

Matières premières 58 %

Produits finis 37 %

Produits semis finis 1 %

Emballages 4 %

## BIODIVERSITÉ ET PROJETS EN FAVEUR DE L'ENVIRONNEMENT

Depuis plusieurs années, le site de Saint-Just-de-Claix entretient ses espaces verts avec une tonte raisonnée afin de favoriser le développement de la biodiversité autour de l'usine et de préserver les écosystèmes. Ce dispositif a été maintenu dans le cadre d'un partenariat avec la Ligue de Protection des Oiseaux (LPO).

En 2024, des actions de mécénat ont permis de financer deux projets en faveur de la biodiversité sur le territoire romain.

Ainsi, des chantiers de plantation de haies ont été menés avec la société Aromabeille qui œuvre pour l'apiculture et l'agriculture locale en engageant des actions pour la biodiversité. Des élèves en BTS 1 de la Maison Famille Rurale de Mondy ont planté 330 mètres linéaires de haies à Chatuzange-le-Goubet et à Bourg-de-Péage. Ces haies, composées d'essences locales telles que le mûrier blanc, l'aubépine, ou encore le sureau noir, visent à favoriser le développement des écosystèmes tout en étant propice au développement des populations d'oiseaux, d'insectes et de mammifères, sans oublier que ces haies auront par ailleurs à terme un rôle de brise-vent.

En complément, SAINT JEAN a financé des animations de sensibilisation d'élèves autour d'une aire terrestre éducative (mare), ceux-ci ont ainsi pu découvrir le fonctionnement de la faune et de la flore dans ce milieu naturel.

Le Groupe s'est lancé, par conviction, il y a 30 ans dans les produits biologiques. En 2024, 14 % du chiffre d'affaires est réalisé par les produits certifiés. SAINT JEAN maintient son cap et son soutien à l'agriculture biologique, convaincu que ces pratiques agricoles sont bénéfiques pour l'environnement et la santé.

Cette année, le groupe Tous Pastiers, grâce au travail d'une équipe de participants volontaires, a organisé le ramassage des déchets autour du site à Romans-sur-Isère. Cette initiative a permis de nettoyer l'ensemble du périmètre extérieur, limitant ainsi la pollution visuelle et environnementale. Cela a également sensibilisé le personnel à ce sujet et d'autres initiatives seront régulièrement organisées pour maintenir la propreté des sites.

14 %

du CA est réalisé par les produits certifiés BIO en 2024



**Corine LAFROGNE**

Apicultrice et agricultrice en bio  
- Fondatrice d'Aromabeille

“ Un immense merci à l'entreprise Saint Jean de nous avoir permis de planter 380 mètres linéaires de haies sur Chatuzange le Goubet et Bourg de Péage avec l'aide très appréciable de la LPO et des élèves de la Maison Familiale Rurale (MFR) de Mondy. Ces haies sont constituées d'arbres et d'arbustes mellifères et vont favoriser la biodiversité sur nos parcelles avec des oiseaux, des insectes, ou des mammifères, tout en faisant office de brise vent. Les essences retenues sont locales et très diversifiées allant de la plantation de tilleuls, d'érables champêtres ou encore d'amandiers, à des grenadiers ou des églantiers. ”



# CONCLUSION ET PERSPECTIVES

L'ANNÉE 2024 A ÉTÉ MARQUÉE PAR LE DÉPLOIEMENT DE LA STRATÉGIE RSE BASÉE SUR SES QUATRE PILIERS :

- > SANTÉ ET SÉCURITÉ,
- > ÉGALITÉ DES CHANCES,
- > PRODUCTION RESPONSABLE
- > DÉCARBONATION.

EN 2025, LE GROUPE POURSUIVRA CETTE DÉMARCHE EN INITIANT ET POURSUIVANT DES PROJETS EN LIEN AVEC LA RSE.

**La santé et la sécurité des collaborateurs resteront les premières préoccupations de l'entreprise** afin de garantir un environnement de travail avec un facteur de risque limité pour toutes les personnes. La démarche DIAMANT sera renforcée avec de nouveaux groupes de travail opérationnels. Des investissements seront également réalisés progressivement afin de pouvoir améliorer l'ergonomie des postes de travail. Cela permettra d'apporter des solutions pour répondre aux enjeux de la sécurité au travail tout en s'assurant du bien-être et de la santé de chaque pastier.

L'année 2025 sera marquée par l'inauguration du nouveau siège social de SAINT JEAN sur le site de Romans-sur-Isère. Ce nouveau siège social marque l'ambition de l'entreprise de continuer à se développer et de favoriser la cohésion de ses effectifs tout en offrant de meilleures conditions de travail. De nouveaux partenariats avec des organismes locaux permettront également de renforcer l'attractivité de l'entreprise sur son territoire.

Par ailleurs, les plans d'action des groupes de travail sur les actions bas-carbones seront déployés afin de pouvoir mener des actions concrètes et observer prochainement des impacts positifs sur les activités. Des ressources et des moyens seront mis en œuvre dans les différents services pour mener à bien ces nouveaux projets afin d'atteindre les objectifs de décarbonation et plus globalement RSE.





# MÉTHODOLOGIE DU REPORTING



**CE RAPPORT EXHAUSTIF VISE À INFORMER L'ENSEMBLE DES PARTIES PRENANTES INTERNES ET EXTERNES DU GROUPE ET À ATTESTER DES ACTIONS MENÉES, SUR L'EXERCICE 2024, AFIN D'INSCRIRE PLEINEMENT TOUTES LES ACTIVITÉS DANS UNE DÉMARCHE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE ET DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE.**

SAINT JEAN GROUPE a procédé à l'application de la norme ISO 26030 et des articles L. 225-102-1 et R.225-105 du Code de commerce pour publier une déclaration de performance extra-financière qui s'attache à présenter les démarches mises en œuvre afin de maîtriser les conséquences sociales, environnementales et sociétales de son activité.

SAINT JEAN GROUPE a mandaté la société KPMG, en sa qualité d'organisme tiers indépendant accrédité par le COFRAC, pour la vérification des informations extra-financières. Les diligences mises en œuvre, ainsi que les conclusions des travaux de vérification, sont détaillées dans le rapport de vérification.

Par ailleurs, l'analyse des attentes des parties prenantes a été faite en lien avec l'approche risques. La matrice de matérialité (\*) a été validée par le Comité de Direction. Cette démarche a permis de reformaliser les engagements en matière de Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE) et de stabiliser les indicateurs afférents.

Les activités de SAINT JEAN GROUPE sont soumises à diverses réglementations françaises, notamment en matière de droit de la santé, de droit de la concurrence, de droit commercial, de droit boursier, de droit de l'environnement et de l'énergie. Le droit français prévaut sur le respect des droits de l'Homme et permet d'être aligné sur les normes internationales et les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

À cet effet et conformément à la nouvelle loi 2023-703 de programmation militaire, SAINT JEAN GROUPE s'engage à promouvoir le lien Nation-Armée et à soutenir l'engagement dans les réserves auprès de ses salariés. De plus, au regard des activités de l'ensemble du Groupe, aucun risque sur l'évasion fiscale n'a été identifié, en conformité avec le droit fiscal français et européen.

Le périmètre des informations sociales et des données en santé sécurité concerne les sociétés consolidées de SAINT JEAN GROUPE au 31 décembre 2024. Le périmètre environnemental couvre les sites de SAINT JEAN et ses filiales. Les informations publiées dans le cadre de ce rapport le sont au titre de l'exercice 2024, pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

(\*) La matrice de matérialité consiste à mettre en perspective l'importance d'un sujet RSE pour les parties prenantes et l'importance du même sujet pour le Groupe.

INDICATEURS DE PERFORMANCE RSE

Pour illustrer les contributions de SAINT JEAN GROUPE aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies, ces derniers sont mis en regard des indicateurs.



DOMAINE	SOUS-CATEGORIE	INDICATEUR	2022 - Périmètre : SAINT JEAN groupe / SAINT JEAN / SAINT JEAN boutique	2023 - Périmètre : SAINT JEAN groupe / SAINT JEAN / DEROUX FRÈRES / SAINT JEAN boutique	2024 - Périmètre : SAINT JEAN groupe / SAINT JEAN / DEROUX FRÈRES / SAINT JEAN boutique	ODD
SANTÉ & SÉCURITÉ	QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL	Nombre d'accords signés	3 + 2 avenants	Total Groupe : 5 + 2 DUE	Total Groupe : 6 accords + 3 avenants + 1 DUE	1, 8 et 10
		Taux de rotation sur les CDI (au 31/12)	14,4 %	Total Groupe : 15,76 %	Total Groupe : 14,12 %	1 et 8
		Taux d'absentéisme (absence pour maladie, maladie professionnelle, accident de travail et de trajet)	7,29 %	Total Groupe : 5,47 %	Total Groupe : 5,73 %	3
		Pourcentage de répondants au sondage QVT	71 %	Prévue en 2024 (tous les 2 ans)	Total Groupe : 66,7%	3
		Pourcentage de répondants à l'enquête forfait jours (équilibre vie pro / vie perso)	SAINT JEAN 73 %	SAINT JEAN 65 %	SAINT JEAN 83 %	3
	ACCIDENT DU TRAVAIL	Taux de fréquence TF (Nombre d'accidents du travail avec arrêt par millions d'heures travaillées)	SAINT JEAN 41,2	SAINT JEAN 34,7 DEROUX FRERES 29,61	SAINT JEAN 26,6	3
		Taux de fréquence TF2 (Nombre d'accidents du travail avec et sans arrêt par millions d'heures travaillées)	SAINT JEAN 48,5	SAINT JEAN 43,63 DEROUX FRERES 29,61	SAINT JEAN 31,1	3
		Taux de Gravité TG (Nombre de jours d'absence pour motif d'accident pour mille heures travaillées)	SAINT JEAN 3,9	SAINT JEAN 0,8 DEROUX FRERES 1,92	SAINT JEAN 0,77	3
	PRÉVENTION	Heures de formation dédiées à la Santé et à la Sécurité au travail (Gestes et postures / SST / TMS / échauffements ...)	Total Groupe : 2 257 h	Total Groupe : 830 h	Total Groupe : 2 668 h	3 et 4
		Nombre de maladies professionnelles reconnues, avec arrêt	Total Groupe : 8	Total Groupe : 0	Total Groupe : 1	3
ÉGALITÉ DES CHANCES	FORMATION / DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES	Effectif en CDI par statut	Total Groupe : Ouvriers 54 % ETAM 30 % Cadres 16 %	Total Groupe : Ouvriers 50,53 % ETAM 33,69 % Cadres 15,78 %	Total Groupe : Ouvriers 45,36 % ETAM 37,32 % Cadres 17,32 %	1, 8 et 10
		Proportion des contrats en CDI	Total Groupe : 91%	Total Groupe : 93,09%	Total Groupe : 91,84%	1, 8 et 10
		Nombre total d'heures de formation accordées aux salariés	Total Groupe : 8 884	Total Groupe : 6 667	Total Groupe : 9 678,65 SAINT JEAN : 9 603,85 DEROUX FRERES : 31,3 SAINT JEAN BOUTIQUE : 43,5	4 et 10
		Nombre d'heures de formation par statut et par sexe (H/F)	Total Groupe : Ouvriers 67/44 ETAM 39/17 Cadres 38/36	Total Groupe : Ouvriers 382 / 385 ETAM 320 / 191 Cadres 115 / 91	Total Groupe : Ouvriers 2 078 / 1 318 ETAM 2 326 / 1 420 Cadres 1 116 / 629	5
		Nombre de participants ayant suivis une formation pendant l'année (Une personne peut participer à plusieurs formations)	Total Groupe : 552	Total Groupe : 487	Total Groupe : 490 SAINT JEAN : 470 DEROUX FRERES : 18 SAINT JEAN BOUTIQUE : 2 SAINT JEAN GROUPE : 0	4 et 10
		Taux de formation/plan de formation	Total Groupe : 80 %	Total Groupe : 170 % en heure 87 % en coût (externe)	Total Groupe : 134 % en heure (hors LMS Didask) 85 % en coût (externe)	4 et 10
		Nombre d'alternants, de contrats de professionnalisation et de stagiaires	Total Groupe : 19 apprentis 44 stagiaires	Total Groupe : 24 apprentis 44 stagiaires	Total Groupe : 27 apprentis 39 stagiaires	4 et 10
		Nombre de certificats de qualification professionnelle (CQP)	Total Groupe : 5	Total Groupe : 7	Total Groupe : 8	4 et 10
		Nombre d'alternants, de contrats de professionnalisation et de stagiaires recrutés en CDD et CDI	Total Groupe : 3	Total Groupe : 5	Total Groupe : 4	4 et 10
		Nombre de salariés ayant bénéficié d'une mobilité interne	Total Groupe : 20	Total Groupe : 33	Total Groupe : 33	8
	INTÉGRATION DES SALARIÉS	Salariés couverts par une convention collective	Total Groupe : 100 %	Total Groupe : 100 %	Total Groupe : 100 %	1, 8 et 10
		Répartition par âge des collaborateurs en CDI	Total Groupe : 3 % < 20 ans 19 % entre 20 et 29 ans 22 % entre 30 et 39 ans 30 % entre 40 et 49 ans 24 % entre 50 et 59 ans 2 % > 60 ans	Total Groupe : 2,11 % < 20 ans 20,50 % entre 20 et 29 ans 21,84 % entre 30 et 39 ans 26,82 % entre 40 et 49 ans 25,29 % entre 50 et 59 ans 3,45 % > 60 ans	Total Groupe : 0 % < 20 ans 17,73 % entre 20 et 29 ans 23,51 % entre 30 et 39 ans 27,22 % entre 40 et 49 ans 28,25 % entre 50 et 59 ans 3,30 % > 60 ans	10
		Moyenne d'âge des collaborateurs en CDI	Total Groupe : 41,1 ans	Total Groupe : 41,04 ans	Total Groupe : 42,4 ans	10
		Ancienneté moyenne des collaborateurs en CDI	Total Groupe : 9,3 ans	Total Groupe : 9,3 ans	Total Groupe : 9,6 ans	8 et 10
		Nombre de recrutements par cooptation	Total Groupe : 16	Total Groupe : 10	Total Groupe : 8	11

DOMAINE	SOUS-CATEGORIE	INDICATEUR	2022 - Périmètre : SAINT JEAN Groupe / SAINT JEAN / SAINT JEAN Boutique	2023 - Périmètre : SAINT JEAN groupe / SAINT JEAN / DEROUX FRÈRES / SAINT JEAN boutique	2024 - Périmètre : SAINT JEAN groupe / SAINT JEAN / DEROUX FRÈRES / SAINT JEAN boutique	ODD
ÉGALITÉ DES CHANCES	ÉGALITÉ DES SEXES	Parité (H/F) sur effectif global	Total Groupe : 51 % H 49 % F	Total Groupe : 54 % H 46 % F	Total Groupe : 54,25 % H 45,75 % F	5
		Parité (H/F) sur effectif de l'encadrement	Total Groupe : 56 % H 44 % F	Total Groupe : 59,15 % H 40,85 % F	Total Groupe : 53,54 % H 46,46 % F	5
		Index égalité professionnelle femmes et hommes	Total Groupe : 91/100	Total Groupe : 92/100	Total Groupe : 91/100	5
	INCLUSION HANDICAP	Taux d'emploi des personnes en situation de handicap par rapport à l'effectif global	Total Groupe : > 6 %	Total Groupe : SAINT JEAN : 6,91 % DEROUX FRERES 7,6 %	Total Groupe : SAINT JEAN : 6 % DEROUX FRERES 8,1 %	8 et 10
		Nombre de salariés en situation de handicap	Total Groupe : 28	Total Groupe : 23	Total Groupe : 28	8 et 10
	MÉCÉNAT	Contribution par mécénat à des structures sociales locales	Total Groupe : 30 000 €	Total Groupe : 41 000 €	Total Groupe : 43 500 €	11 et 17
		Soutien aux associations sportives locales	Total Groupe : 36 900 €	Total Groupe : 28 550 €	Total Groupe : 28 950 €	11 et 17
		Dons alimentaires en tonnes	SAINT JEAN 51	SAINT JEAN 93	SAINT JEAN 85,6	1, 2, 11, 12 et 17
PRODUCTION RESPONSABLE	ANCRAGE TERRITORIAL / RELATIONS PARTIES PRENANTES	Effectif total (au 31/12)	517 (Périmètre Groupe + DEROUX FRERES)	Total Groupe : 521	Total Groupe : 527	8 et 11
		Équivalent temps plein (au 31/12)	SAINT JEAN : 477,2 SAINT JEAN BOUTIQUE : 2,30	Total Groupe : 513,39 SAINT JEAN : 485,2 DEROUX FRERES : 19,6 SAINT JEAN BOUTIQUE : 4,59 SAINT JEAN GROUPE : 4	Total Groupe : 519,61 SAINT JEAN : 493,7 DEROUX FRERES : 17,91 SAINT JEAN BOUTIQUE : 5 SAINT JEAN GROUPE : 4	8 et 11
		Répartition des effectifs par structure juridique	Total Groupe + DEROUX FRERES : SAINT JEAN BOUTIQUE 0,5 % SAINT JEAN GROUPE 0,6 % DEROUX FRERES 3,9 % SAINT JEAN 95 %	Total Groupe : SAINT JEAN BOUTIQUE 1,15 % SAINT JEAN GROUPE 0,77 % DEROUX FRERES 4,03 % SAINT JEAN 94,05 %	Total Groupe : SAINT JEAN BOUTIQUE 0,95 % SAINT JEAN GROUPE 0,76 % DEROUX FRERES 3,41 % SAINT JEAN 94,88 %	8 et 11
		Part d'intérim/nombre d'intérimaires	Total Groupe : 34,4 ETP	Total Groupe : 44,01 ETP	Total Groupe : 61,98 ETP	1 et 8
		Part d'achat MP (1) en région Auvergne-Rhône-Alpes et Franche-Comté (en quantité)	SAINT JEAN 22 %	SAINT JEAN 22 % DEROUX FRERES 96,2 %	SAINT JEAN 22,10 % DEROUX FRERES 79 %	11, 12, 13 et 17
		Part d'achat MP reste de la France (en quantité)	SAINT JEAN 54 %	SAINT JEAN 58 % DEROUX FRERES 3,8 %	SAINT JEAN 57,70 % DEROUX FRERES 21 %	11, 12, 13 et 17
		Part d'achat MP reste de l'Europe géographique (en quantité)	SAINT JEAN 19 %	SAINT JEAN 16 % DEROUX FRERES 0%	SAINT JEAN 15,20 % DEROUX FRERES 0 %	11, 12, 13 et 17
		Part d'achat MP reste du monde (en quantité)	SAINT JEAN 5 %	SAINT JEAN 4 %	SAINT JEAN 5 %	11, 12, 13 et 17
		Part d'achat emballage en région Auvergne-Rhône-Alpes et Franche-Comté (en CA (2))	SAINT JEAN 40 %	SAINT JEAN 40 % DEROUX FRERES 26 %	SAINT JEAN 42,30 % DEROUX FRERES 19 %	11, 12, 13 et 17
		Part d'achat emballage reste de la France (en CA)	SAINT JEAN 32 %	SAINT JEAN 36 % DEROUX FRERES 47 %	SAINT JEAN 34,20 % DEROUX FRERES 61 %	11, 12, 13 et 17
		Part d'achat emballage reste de l'Europe (en CA)	SAINT JEAN 29 %	SAINT JEAN 24 % DEROUX FRERES 27 %	SAINT JEAN 23,50 % DEROUX FRERES 20 %	11, 12, 13 et 17
		Part d'achat emballage reste du monde (en CA)	SAINT JEAN 0 %	SAINT JEAN 0 % DEROUX FRERES 0 %	SAINT JEAN 0 % DEROUX FRERES 0 %	11, 12, 13 et 17
		Évaluation fournisseurs de MP (Moyenne de la note/100)	SAINT JEAN 89 %	SAINT JEAN 91 %	SAINT JEAN 93 %	17
		Évaluation fournisseurs d'emballages	SAINT JEAN 89 %	SAINT JEAN 91 %	SAINT JEAN 92 %	17
		Évaluation transporteurs	SAINT JEAN 83 %	SAINT JEAN 82 %	SAINT JEAN 84 %	17
	OFFRE ALIMENTAIRE SAVOUREUSE, DURABLE ET SAIN	Part d'achat de MP sous SIQO (3) (en quantité)	SAINT JEAN 9,5 %	SAINT JEAN 8 %	SAINT JEAN 9,30 %	12, 13 et 17
		Part de MP issue de l'agriculture biologique (en quantité)	SAINT JEAN 18 %	SAINT JEAN 15,9 % DEROUX FRERES 8,6 %	SAINT JEAN 14,80 % DEROUX FRERES 6,51 %	12, 13, 14, 15 et 17
		Part des œufs de poules élevées hors cages (ponte au sol, plein air, bio) sur l'ensemble des produits fabriqués (Marques propres + MDD)	SAINT JEAN 41 %	SAINT JEAN 48 %	SAINT JEAN 47,30 %	12 et 15



DOMAINE	SOUS-CATEGORIE	INDICATEUR	2022 - Périmètre : SAINT JEAN Groupe / SAINT JEAN / SAINT JEAN Boutique	2023 - Périmètre : SAINT JEAN groupe / SAINT JEAN / DEROUX FRÈRES / SAINT JEAN boutique	2024 - Périmètre : SAINT JEAN groupe / SAINT JEAN / DEROUX FRÈRES / SAINT JEAN boutique	ODD	
PRODUCTION RESPONSABLE	ÉNERGIES	Consommation de gaz en kWh par tonne fabriquée	SAINT JEAN 791	SAINT JEAN 765	SAINT JEAN 704	7, 9, 12 et 13	<div></div>
		Consommation d'électricité en kWh par tonne fabriquée	SAINT JEAN 836	SAINT JEAN 846 DEROUX FRERES 126	SAINT JEAN 981 DEROUX FRERES 56,67	7, 9, 12 et 13	<div></div>
		Talon énergétique électricité en kWh hors production	SAINT JEAN 1 588	SAINT JEAN 1 323 DEROUX FRERES 49	SAINT JEAN 1 497,18 DEROUX FRERES 53	7, 9, 12 et 13	<div></div>
		Production d'énergie renouvelable MWh	SAINT JEAN 136	SAINT JEAN 130 DEROUX FRERES 106	SAINT JEAN 121,33 DEROUX FRERES 206,19	7, 9, 12 et 13	<div></div>
	DÉCHETS	Déchets totaux en tonnes	SAINT JEAN 1 511	SAINT JEAN 1 776	SAINT JEAN 1 816	12 et 15	<div></div>
		Taux de déchets recyclés	SAINT JEAN 14,40 %	SAINT JEAN 13 %	SAINT JEAN 12 %	12 et 15	<div></div>
		Taux de déchets réemployés (palettes, cuves ...)	SAINT JEAN 4,20 %	SAINT JEAN 11 %	SAINT JEAN 3 %	12 et 15	<div></div>
		Quantité de déchets organiques valorisés en tonnes	SAINT JEAN 622	SAINT JEAN 956	SAINT JEAN 1 131	12 et 15	<div></div>
	RESSOURCE EN EAU	Conformité analyse rejet d'eau	SAINT JEAN : Romans : 97 % Saint-Just-de-Claix : 86 % Bourg-de-Péage : 91 % Frans : 90 %	SAINT JEAN : Romans : 100 % Saint-Just-Just-de-Claix : 100 % Bourg-de-Péage : 87,5 % Frans : 95 %	SAINT JEAN : Romans : 100 % Saint-Just-Just-de-Claix : 92,5 % Bourg-de-Péage : 91,66 % Frans : 98,61 %	6 et 14	<div></div>
		Consommation d'eau en m3 par tonne fabriquée (Produits SAINT JEAN)	SAINT JEAN 5,2	SAINT JEAN 5,12	SAINT JEAN 5,43	6 et 14	<div></div>
	INNOVATION	Pourcentage du CA généré par les nouvelles recettes SAINT JEAN	SAINT JEAN 2,44 %	SAINT JEAN 7,18 %	SAINT JEAN 5,78 %	9	<div></div>
		Pourcentage du CA de produits bio certifiés SAINT JEAN	SAINT JEAN 20 %	SAINT JEAN 15,2 %	SAINT JEAN 14 %	12, 13, 14 et 15	<div></div>
IMPACT ENVIRONNEMENTAL	Contribution Citéo SAINT JEAN	SAINT JEAN 347 K€	SAINT JEAN 335 K€	SAINT JEAN 446 K€	12, 16 et 17	<div></div>	
	Part d'achat d'emballages réalisée chez des fournisseurs certifiés ISO 14 001 et/ou ISO 50 001	SAINT JEAN 47 %	SAINT JEAN 46 % DEROUX FRERES 18 % (4)	SAINT JEAN 47,10 % DEROUX FRERES 18 %	12, 13, 14, 15 et 17	<div></div>	
DÉCARBONATION	BILAN CARBONE	Émissions totales directes ou indirectes de gaz à effet de serre Scope 1 et 2 (tonnes équivalent CO2)	Total Groupe : 4 914	Total Groupe : 4 795	Bilan carbone non réalisé	12 et 13	<div></div>
		Émissions totales indirectes de gaz à effet de serre Scope 3 (tonnes équivalent CO2)	-	Total Groupe : 68 828	Bilan carbone non réalisé	12 et 13	<div></div>
		Nombre de personnes touchant la prime mobilité " douce "	Total Groupe : 11	Total Groupe : 35	Total Groupe : 58	12 et 13	<div></div>
	ACHATS ÉNERGIES	Pourcentage d'énergie verte auto-consommée dans le mix énergétique	-	SAINT JEAN 0% DEROUX FRERES 30 %	SAINT JEAN 0 % DEROUX FRERES 23 %	7, 12 et 13	<div></div>
FINANCIER	DONNÉES ÉCONOMIQUES	Chiffre d'affaires consolidé 3 x net	104,5 M€ (Périmètre Groupe + DEROUX FRERES)	Total Groupe : 115,6 M€	Total Groupe : 116,8 M€	16	<div></div>
		EBE consolidé	6,7 M€ (Périmètre Groupe + DEROUX FRERES)	Total Groupe : 12,7 M€	Total Groupe : 11,2 M€	16	<div></div>
		Résultat opérationnel courant consolidé	0,6 M€ (Périmètre Groupe + DEROUX FRERES)	Total Groupe : 4,9 M€	Total Groupe : 1,4 M€	16	<div></div>
		Production en tonnes	SAINT JEAN 20 100	SAINT JEAN 19 352	SAINT JEAN 19 164	12	<div></div>
		Répartition des tonnages pâtes, ravioles, quenelles, plats traiteurs	SAINT JEAN : Ravioles : 7 254 tonnes Pâtes Fraîches : 5 907 tonnes Quenelles : 4 843 tonnes Traiteur : 2 095 tonnes	SAINT JEAN : Ravioles : 6 792 tonnes Pâtes Fraîches : 5 651 tonnes Quenelles : 5 032 tonnes Traiteur : 1 943 tonnes	SAINT JEAN : Ravioles : 7 008 tonnes Pâtes Fraîches : 5 057 tonnes Quenelles : 5 314 tonnes Traiteur : 1 785 tonnes	12	<div></div>

(1) MP : Matières premières  
(2) en CA : en pourcentage du chiffre d'affaires  
(3) SIQO : Signes d'identification de la Qualité et de l'Origine : SAINT JEAN GROUPE considère que les matières premières bio sont déjà un signe de qualité. L'agriculture biologique (AB) est un système global de production agricole qui allie les meilleures pratiques environnementales, le respect de la biodiversité, la préservation des ressources naturelles et l'application de normes élevées en matière de bien-être animal.  
(4) 18 % : Donnée modifiée en 2023 après avoir revu le calcul de la part d'achats d'emballages réalisée auprès de fournisseurs certifiés ISO 14 001 et/ou ISO 50 001 pour l'entité DEROUX FRERES

RISQUES EXTRA-FINANCIERS

CATÉGORIE	TYPE DE RISQUE	DESCRIPTION DU RISQUE	GESTION DU RISQUE
IMPACT ACTIVITÉ	Image et réputation	Problèmes de sécurité humaine ou environnementale majeurs / Crise médiatique filières agro-alimentaires	Mise en place de procédures Qualité Sécurité Environnement (QSE) robustes et de systèmes contrôlés par certifications (IFS, ISO ...).
	Perte de clients	Exigence de la grande distribution en matière de RSE	La promotion des marques est une démarche continue. Les actions du Groupe se veulent exemplaires et en cohérence avec la stratégie des marques afin d'accroître la reconnaissance des produits et du savoir-faire de la Maison SAINT JEAN.
	Exigences des consommateurs	Absence de prise en compte de l'éco-conception (pollution engendrée par les emballages / utilisations des ressources)	SAINT JEAN soutient la stratégie européenne 2025 sur le plastique, proposant que tous les emballages plastiques soient recyclables ou réutilisables d'ici à 2030 sans compromettre la sécurité sanitaire. Dans le cadre de sa stratégie en économie circulaire, SAINT JEAN travaille avec différentes instances pour se conformer au décret 3R et aux autres réglementations concernant les emballages. De plus, SAINT JEAN est signataire du plan d'éco-conception sectoriel agro-alimentaire.
		Absence de la prise en compte des attentes des consommateurs en matière de naturalité	Les gammes de produits sont développées pour répondre aux attentes des consommateurs, en matière de santé et de sécurité nutritionnelle (agriculture biologique, naturalité, clean label, éco-conception...).
		Risque médiatique en cas d'utilisation de matières premières contraires aux principes du bien-être animal	SAINT JEAN s'engage à poursuivre, pour ses produits à marque, sa transition vers l'utilisation d'œufs en provenance d'élevages alternatifs ainsi que de la volaille respectant les critères de l'European Chicken Commitment, d'ici 2026. La société SAINT JEAN est aussi engagée pour le Pig Minimum Standard 2030.
	Aliments ultra-transformés / additifs	Risques des additifs ou d'aliments ultra-transformés dans les produits	SAINT JEAN réduit au minimum les additifs dans ses recettes et veille à utiliser des ingrédients sains et peu transformés.
	Implantation géographique des sites et des fournisseurs par rapport aux risques climatiques	Vulnérabilité aux événements climatiques des usines implantées dans la même région	Les normes de construction suivies tiennent compte des événements climatiques possibles. SAINT JEAN considère que la problématique de l'approvisionnement en eau est cruciale pour son modèle économique. Des innovations sont déployées localement pour réduire sa consommation en eau.
		Rareté d'un produit en raison des conditions météorologiques défavorables ou d'une zoonose	Le Groupe souhaite développer des filières d'approvisionnement locales et s'engage à maintenir des partenariats forts avec ses fournisseurs. La mise en culture des ingrédients est supérieure aux besoins estimés et un référencement au-delà de l'aire géographique prédéfinie est effectué avec éventuellement un changement des emballages en conséquence.
	Difficultés d'accès aux ressources naturelles et énergies (eau, gaz, électricité ...)	Difficultés d'approvisionnement	Le Groupe travaille à optimiser ses consommations d'énergie afin de s'approvisionner de la quantité de ressource suffisante notamment dans sa nouvelle usine. De nombreux investissements sont réalisés dans les utilités des usines. Par exemple, des chaudières performantes équipées de brûleurs micro-modulant et de récupération de chaleur sur les fumées, les productions de froid sont équipées de variateur de vitesse, de récupération de chaleur et de Haute Pression flottante, l'isolation des bâtiments est choisie selon des critères de performance, la mise en place de gestions techniques centralisées et de comptage d'énergie et aussi la récupération de chaleur fatale sur les eaux de cuisson et l'installation de panneaux solaires photovoltaïques en autoconsommation permettent de limiter les consommations. SAINT JEAN a une procédure de gestion de crise qui serait convoquée en cas de restriction d'énergie et de ressources.
		Impact tarifaire et rareté de certaines ressources (énergie, gaz d'inertage, eau...)	Le Groupe a mis en place un service performance énergétique pour suivre les évolutions des disponibilités en énergie et être en mesure de contracter rapidement avec les fournisseurs, le Groupe entretient des liens étroits avec ceux-ci.
		Impact environnemental de la consommation d'énergie et des émissions de gaz à effet de serre	Des contrats avec des fournisseurs de matières premières ou d'énergie sont signés pour fixer les cours en fonction des volumes prévus afin de pouvoir bénéficier des meilleurs tarifs et ainsi sécuriser les approvisionnements.
	Gestion des ressources humaines	Difficultés des recrutements	Soucieux de l'impact sur l'environnement et de la maîtrise de la consommation d'énergie, SAINT JEAN tient compte des aspects environnementaux dans ses décisions stratégiques et continuera à optimiser les installations existantes par une maintenance orientée performance énergétique. SAINT JEAN investit dans la performance environnementale de ses usines lors du choix de nouveaux équipements. SAINT JEAN se préoccupe de son empreinte carbone et mène des actions de réduction de ses émissions.
		Manquement à la santé et à la sécurité des collaborateurs	Les ressources humaines sont adaptées à l'activité et à la croissance de l'entreprise. Le Groupe veille à l'attractivité de l'entreprise et de ses métiers. Le Groupe poursuit une démarche de recrutement multicanal et orientée vers la formation : apprentissage, développement des CQP, programme Hope, parcours SAINT JEAN et pôle formation maintenance. Les évolutions et les mobilités internes sont travaillées, tout comme l'appel à volontaires intersites pour soutenir les équipes en sous-effectifs ou en pic d'activité, qui est pratiqué chaque fois que le besoin s'en fait sentir.
		Insatisfaction des collaborateurs en matière de gestion de leur parcours professionnel	Le Groupe a mis en place une politique santé sécurité permettant de garantir des conditions de travail sécurisantes et a engagé depuis 2021 un projet sécurité structurant qui intègre l'ensemble des collaborateurs. SAINT JEAN a revu son analyse de risques avec le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) afin de la rendre adaptée au terrain. Des prérequis à déployer dans les usines et des incontournables sécurité ont été définis et communiqués. La démarche santé sécurité est accompagnée d'une démarche managériale permettant d'engager les managers et les collaborateurs dans cet enjeu.
		Départ de personnes clés	La démarche du Groupe en matière de formation cherche à garantir l'adéquation entre les compétences des collaborateurs et les attendus de leur métier. Un baromètre social est déployé régulièrement comme moyen d'écoute des salariés, afin d'adapter les actions. Le Groupe est inscrit dans une démarche QVCT (Qualité de Vie et des Conditions de Travail). À cet effet, des groupes d'écoute et des groupes de travail transverses sont régulièrement renouvelés pour travailler les thèmes remontés. SAINT JEAN accompagne également les nouveaux managers avec un programme de tutorat.
			Un état des lieux des postes à risques et des suppléances est réalisé lors de la revue de personnel annuelle dans les services, cette revue est consolidée en Comité de Direction. Le Groupe réalise également un suivi des plans d'actions axé sur la polyvalence, les formations assurant la continuité d'activité et la formalisation de certaines connaissances. De plus, Le Groupe développe aussi une approche pépinière dans les services.

RISQUES EXTRA-FINANCIERS

CATÉGORIE	TYPE DE RISQUE	DESCRIPTION DU RISQUE	GESTION DU RISQUE
IMPACT ACTIVITÉ	Dépendance vis-à-vis de fournisseurs	Défaillance des fournisseurs	Dans les relations avec les fournisseurs, le Groupe veille à ne pas avoir une trop grande dépendance qui serait due à un trop fort pourcentage des achats chez un même fournisseur. Ainsi, pour les principales matières premières, le Groupe fait appel à un large parc de fournisseurs pour réduire le risque de défaillance de l'un d'entre eux.
		Raréfaction de certaines matières premières indispensables à l'activité du Groupe	Le Groupe a une stratégie de diversification de ses fournisseurs afin de garantir l'approvisionnement en certaines matières premières. Le Groupe travaille à sécuriser les filières de ses principaux ingrédients. Le Groupe met en place des partenariats avec ses fournisseurs et aide au maintien et/ou à la création de filières.
		Fraudes alimentaires et non conformités des matières premières et des emballages	SAINT JEAN utilise de nombreuses matières premières provenant majoritairement de pays européens, les provenances hors Europe sont limitées au maximum. La démarche est de garantir la bonne pratique des achats : cahier des charges, évaluation, sélection des fournisseurs, évaluation des risques de fraudes revue chaque année ou encore évaluation de la dépendance financière.
	Risque cyber-informatique	Faible de sécurité informatique dans un contexte de digitalisation des process	Des communications régulières alertent le personnel sur les risques de hackage, cyber-attaque et les bonnes pratiques pour les éviter. Une formation interne aux fondamentaux des systèmes d'informations et à la sensibilisation des risques Cyber est dispensée, chaque année, à tous les collaborateurs et aux nouveaux arrivants. Homogénéisation de nos systèmes et ancrage de procédure tant au niveau de l'acquisition d'une solution informatique que pendant l'exploitation ou en prévision de l'imprévu par des sauvegardes régulières et des tests de restauration. Sécurisation des accès à notre Système d'Information tant interne qu'externe.
IMPACT JURIDIQUE	Non-conformité aux réglementations	Évolutions réglementaires impactant les activités du Groupe	L'organisation en matière de veille réglementaire et l'adhésion aux organisations professionnelles de ses filières permettent à SAINT JEAN de participer activement aux groupes de travail traitant des futures évolutions réglementaires et donc d'être très en amont des décisions. Ces processus garantissent une conformité en lien avec les instances en charge de ces sujets.
IMPACT ENVIRONNEMENTAL	Gestion des consommations d'énergie	Exigences réglementaires	SAINT JEAN a mis en place des plans de contrôles stricts visant à maintenir la conformité de ses rejets. SAINT JEAN a formé son équipe en charge de l'environnement afin de pouvoir être en mesure d'échanger avec les fournisseurs d'eau.
	Crises environnementales	Risques environnemental, incendie, pollution des sols et de la nappe phréatique	Le Groupe ne détient pas d'installations à très hauts risques. La prévention des risques de dommages tels que les incendies ou des risques environnementaux fait l'objet d'un système de management spécifique. La quasi-totalité des locaux industriels du Groupe est équipée de systèmes anti-incendie, de détection et de protection. La plupart des installations sont construites de façon à veiller à la rétention des écoulements accidentels. Au-delà de la couverture assurance des actifs existants pour l'ensemble des sites, le Groupe procède régulièrement à la vérification de la conformité des installations techniques pouvant avoir des conséquences sur l'environnement ou la sécurité des personnes (équipements de lutte contre l'incendie, installations électriques, installations sous pression etc...). Cette vérification est réalisée par différents bureaux de contrôle indépendants, dont les observations sont prises en compte par la société.
IMPACT DÉPENDANCE	Diversification sur les approvisionnements	Hausse du prix de certaines matières premières et dépendance vis-à-vis des fournisseurs	Diversification des activités et des produits afin de limiter la dépendance aux évolutions des cours de l'une ou l'autre matière première. Le Groupe sécurise ses approvisionnements en travaillant avec au minimum deux fournisseurs afin de garantir une hausse limitée et juste de la matière première.
	Perte d'un marché	Dépendance à des canaux de vente et défaillance de certains clients	Le Groupe travaille avec environ 2 500 clients et veille à ne pas avoir une trop grande dépendance vis-à-vis de ses clients. Son organisation est basée sur des procédures très strictes établies afin de limiter au maximum le risque client. Le Groupe veille également au recouvrement de ses créances clients en réagissant rapidement en cas d'impayés. L'ensemble des créances et dettes clients est à échéance de moins d'un an. Un travail sur la rentabilité a été entamé en 2022 permettant de mettre en lumière les marchés non rentables. Cela permet également au Groupe de s'engager avec des clients fiables et en phase avec sa démarche d'entreprise.
IMPACT PANDÉMIE	Gestion de crise sanitaire	Impact des mesures sanitaires sur la consommation, la production, les approvisionnements et risques sur la poursuite des activités des sites (Approvisionnement - Clients - Personnel)	Fort de trois ans de gestion de pandémie, le Groupe a développé des procédures de gestion des Ressources Humaines, Hygiène et Sécurité, Télétravail afin de contenir les contaminations et de poursuivre les activités industrielles.



# RAPPORT DE L'ORGANISME DE VÉRIFICATION ÉTABLI POUR SAINT JEAN GROUPE

Exercice clos le 31 décembre 2024

Paris la Défense, le 3 avril 2025

À l'Assemblée Générale de la société,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant (« tierce partie »), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration consolidée de performance extra-financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2024 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), établie de manière volontaire par l'entité dans le respect des dispositions des articles L.225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce, et présentée dans le rapport de gestion du Groupe.

## Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée de performance extra-financière respecte les dispositions des articles L.225-102-1, R.225-105 et R.225-105-1 du Code de commerce, et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

## Préparation de la déclaration de performance extra-financière

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps. Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration (ou disponibles sur le site internet ou sur demande au siège de l'entité).

## Limites inhérentes à la préparation des Informations

Comme indiqué dans la Déclaration, les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

## Responsabilité de l'entité

Il appartient à la direction de :

- sélectionner ou établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- préparer une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance ;
- préparer la Déclaration en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant ; ainsi que
- mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie par le Conseil d'Administration.

## Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R.225-105 du Code de commerce ;
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R.225-105 du Code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante

sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

## Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément à la doctrine professionnelle de la Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes relative à cette intervention, notamment l'avis technique de la Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes, Intervention du Commissaire aux Comptes, intervention de l'OTI – Déclaration de performance extra-financière, et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée)<sup>(1)</sup>.

## Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L.821-28 du Code de commerce et le Code de déontologie de la profession de Commissaire aux Comptes. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes relative à cette intervention.

## Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de deux personnes et se sont déroulés entre mars 2025 et avril 2025 sur une durée totale d'intervention d'une semaine. Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené une quinzaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les directions générales, administration et finances, gestion des risques, conformité, ressources humaines, santé et sécurité, environnement et achats.

## Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L.225-102-1 en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale, et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2<sup>ème</sup> alinéa du III de l'article L.225-102-1 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services, ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance

afférents aux principaux risques ;

- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
  - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
  - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes. Pour l'ensemble des risques, nos travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités<sup>(2)</sup> ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L.233-16 du Code de commerce avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants, nous avons mis en œuvre :
  - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
  - des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices et couvrent entre 92 % et 100 % des données consolidées sélectionnées<sup>(3)</sup> pour ces tests ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation. Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

KPMG S.A.

Isabelle Lhoste

Associée et Experte ESG

(1) ISAE 3000 (révisée) - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information.  
(2) Indicateurs sociaux : Périmètre SAINT JEAN, SAINT JEAN BOUTIQUE, DEROUX FRERES excepté pour les indicateurs suivants (Périmètre SAINT JEAN, DEROUX FRERES) : Taux d'absentéisme, Taux de fréquence, Taux de gravité. Indicateurs environnementaux : Périmètre SAINT JEAN excepté pour les indicateurs suivants (Périmètre SAINT JEAN, DEROUX FRERES) : Production d'énergie renouvelable MWh, Pourcentage d'énergie verte auto-consommée dans le mix énergétique ; excepté pour l'indicateur suivant (Périmètre SAINT JEAN – Site Romans) : Conformité analyse rejet d'eau. Indicateurs sociétaux : Périmètre SAINT JEAN.

(3) Effectif total (au 31/12), Effectif en CDI par statut, Répartition des collaborateurs par âge en CDI, Parité (H/F) sur effectif global, Moyenne d'âge en CDI, Ancienneté moyenne en CDI, Proportion des contrats en CDI, Taux de rotation sur les CDI (au 31/12), Taux d'absentéisme (absence pour maladie, maladie professionnelle, accident de travail et de trajet), Nombre total d'heures de formation accordées aux salariés, Nombre de salariés en situation de handicap, Nombre d'accords signés, Taux de fréquence TF (Nombre d'accidents du travail avec arrêt par millions d'heures travaillées), Taux de Gravité TG (Nombre de jours d'absence pour motif d'accident pour mille heures travaillées), Heures de formation dédiées à la Santé & la Sécurité au travail (Gestes et postures / SST / TMS / échauffements...), Consommation de gaz par tonne fabriquée, Consommation d'électricité par tonne fabriquée, Talon énergétique en kWh hors production, Production d'énergie renouvelable MWh, Déchets totaux en tonnes, Taux de déchets recyclés, Quantité de déchets organiques valorisés en tonnes, Conformité analyse rejet d'eau, Consommation d'eau en m3 par tonne fabriquée, Pourcentage d'énergie verte auto-consommée dans le mix énergétique, Emissions totales directes ou indirectes de gaz à effet de serre - Scope 1 & 2, Scope 3 (Calculé en 2023 sur les données 2022) – Vérifié en 2023, Part d'achat MP en région Auvergne-Rhône-Alpes et Franche-Comté, reste de la France, reste de l'Europe géographique, reste du monde, Part d'achat de MP sous SICO (en quantité), Part des oeufs de poules élevées hors cages (ponte au sol, plein air, bio) sur l'ensemble des produits fabriqués, Parts de MP issues de l'agriculture Biologique, Part d'achat d'emballage réalisé chez des fournisseurs certifiés ISO 14001 et/ou ISO 50 001, Evaluation fournisseurs de MP, Evaluation fournisseurs d'emballages, Evaluation transporteurs.



NOUS TENONS À REMERCIER L'ENSEMBLE  
DES COLLABORATEURS SAINT JEAN QUI ONT  
PERMIS, PAR LEURS CONTRIBUTIONS,  
LA RÉALISATION DE CE RAPPORT ET  
EN PARTICULIER CELLES ET CEUX DONT  
LES PHOTOGRAPHIES L'ILLUSTRENT.

[www.saint-jean.fr](http://www.saint-jean.fr)



**SAINT JEAN**

44, avenue des Allobroges  
26100 ROMANS-SUR-ISERE

📞 04 75 05 83 80

📠 04 75 02 67 15

Société par actions simplifiées  
au capital de 9 219 520 €

311 821 268 RCS Romans-sur-Isère

Conception graphique et réalisation :  BLEU DU CIEL

Crédits photo : SAINT JEAN - Hello Work - Proxite - AdobeStock - Nicolas Nereau, Oya Communication