



L'Art de la Viande

Responsabilité Sociétale & Environnementale

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE AU TITRE DE L'EXERCICE 2024

Le présent Rapport Responsabilité Sociétale et Environnementale (RSE) constitue la Déclaration de Performance Extra-Financière du Groupe BIGARD pour l'exercice 2024 (ci-après "déclaration").

La vérification de la sincérité et de la conformité de cette déclaration a été réalisée par le cabinet DE SAINT FRONT, Organisme Tiers Indépendant (OTI). Pour ce faire, ses représentants ont, en avril et mai 2025, déployé un processus de vérification et de recueil de preuves via des audits menés auprès d'établissements représentatifs de l'activité du Groupe BIGARD - Cholet, Flixecourt, Châteauneuf-du-Faou, Coutances, Castres et Vénarey-les-Laumes, des audits auprès des Directions Transverses du Siège du Groupe et des analyses documentaires.

Le cabinet DE SAINT FRONT a conclu à la conformité de la présente déclaration aux dispositions réglementaires applicables ; les informations, prises dans leur ensemble, sont présentées de manière sincère. L'avis de vérification est disponible dans la note méthodologique associée.

Cette note permet de préciser la méthodologie d'évaluation des risques et, quand nécessaire, les informations liées au périmètre de vérification sachant que le rapport présente, pour la période allant du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024 les informations de l'entreprise GROUPE BIGARD et de ses filiales CHARAL, SOCOPA VIANDES, BIGARD DISTRIBUTION, BBV, LAG, SOVIA RUNGIS, GALLAIS VIANDES, SOL, CODEVIA, TRACOVAL, BICHON GL, ARCADIE VIANDES, DESTREL VIANDES, CET, CETE, PORCGROS et ÉTABLISSEMENTS ABERA.

La Direction du Groupe BIGARD remercie l'ensemble des collaborateurs, au sein des établissements et du Siège, qui se sont impliqués pour la réalisation de ce rapport. Il témoigne de l'engagement de toutes les équipes du Groupe, participant ainsi au rayonnement de l'Art de la Viande.

www.process-blue.com > RCS Vannes B 381 564 913 >
Photos : PROCESS BLUE © Studio Erico D'Ario, Frank Bauer,
Jean François Marin, Groupe BIGARD, Extra.Studio Jean
Lagoarde - Impression Microlynx sur papier 100% PEFC -
Septembre 2025.



Art

nom masculin

Ensemble des procédés, des connaissances
et des règles intéressant l'exercice d'une activité
ou d'une action.

Moyen d'obtenir un résultat.

Créations destinées à produire un état particulier
de sensibilité, notamment lié au plaisir.

Viande

nom féminin

Du latin *vivenda*, signifiant « ce qui sert à la vie ».

SOMMAIRE

1 | Cultiver l'Art de la Viande

5 — 15

2 | L'expression de notre responsabilité sociétale et environnementale

16 — 49

ENJEU N°1

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DE CHACUN DE NOS COLLABORATEURS

18 — 21

ENJEU N°2

PRÉSERVER LA SANTÉ GLOBALE DES SALARIÉS

22 — 25

ENJEU N°3

ENGAGER DURABLEMENT NOTRE COLLECTIF DE TRAVAIL

26 — 29

ENJEU N°4

GARANTIR LA QUALITÉ DE NOS VIANDES ET PRODUITS

30 — 37

ENJEU N°5

ASSURER LA BIEN-ÊTRE DES ANIMAUX

38 — 41

ENJEU N°6

PRÉSERVER LES RESSOURCES ET PRÉVENIR LES RISQUES ENVIRONNEMENTAUX

42 — 49



1

CULTIVER L'ART DE LA VIANDE

L'Art de la Viande, notre signature

À l'origine de chaque morceau de viande à déguster, des fondamentaux portés par notre entreprise familiale, au nom de l'Art de la Viande. Une signature qui nous engage à faire preuve de responsabilité, que nous prônons au sein de notre Groupe et appliquons depuis la sélection des animaux jusqu'à la valorisation de la viande et de nos produits.

LE REFLET DE LA QUALITÉ DE L'ÉLEVAGE FRANÇAIS, de la richesse des cheptels, de la diversité des races et de l'engagement des éleveurs qui contribuent à façonner nos territoires et perpétuer un patrimoine agricole et alimentaire reconnu en France... et au-delà.





L'HISTOIRE D'UNE PASSION QUI SE TRANSMET DEPUIS 1968. Lucien BIGARD fonde l'entreprise familiale à Quimperlé (Finistère), rejoint par son fils Jean-Paul ; ce dernier est désormais accompagné par ses fils, Mathieu et Maxence. À compter de 1995, grâce à une croissance organique maîtrisée et des acquisitions stratégiques, l'entreprise devient un Groupe et l'un des leaders de la viande en France. Depuis 2010, d'importants programmes d'investissement associés à des opérations de croissance externe permettent de consolider les positions du Groupe et de diversifier ses activités afin d'optimiser encore la valorisation de la matière.

UN OUTIL INDUSTRIEL SUR-MESURE composé de bâtiments, infrastructures, technologies et process de haut-niveau pour valoriser la viande en visant le respect des exigences les plus strictes : conditions de travail des salariés, qualité des produits et des services fournis aux clients, maîtrise sanitaire, bientraitance animale, préservation des ressources...

UN SAVOIR-FAIRE INÉDIT dédié à la valorisation de l'ensemble de l'animal. Une logique de désassemblage unique qui impose de respecter la matière à chaque étape de la production. Des compétences portées par les femmes et les hommes du Groupe, qui se transmettent depuis plusieurs générations.

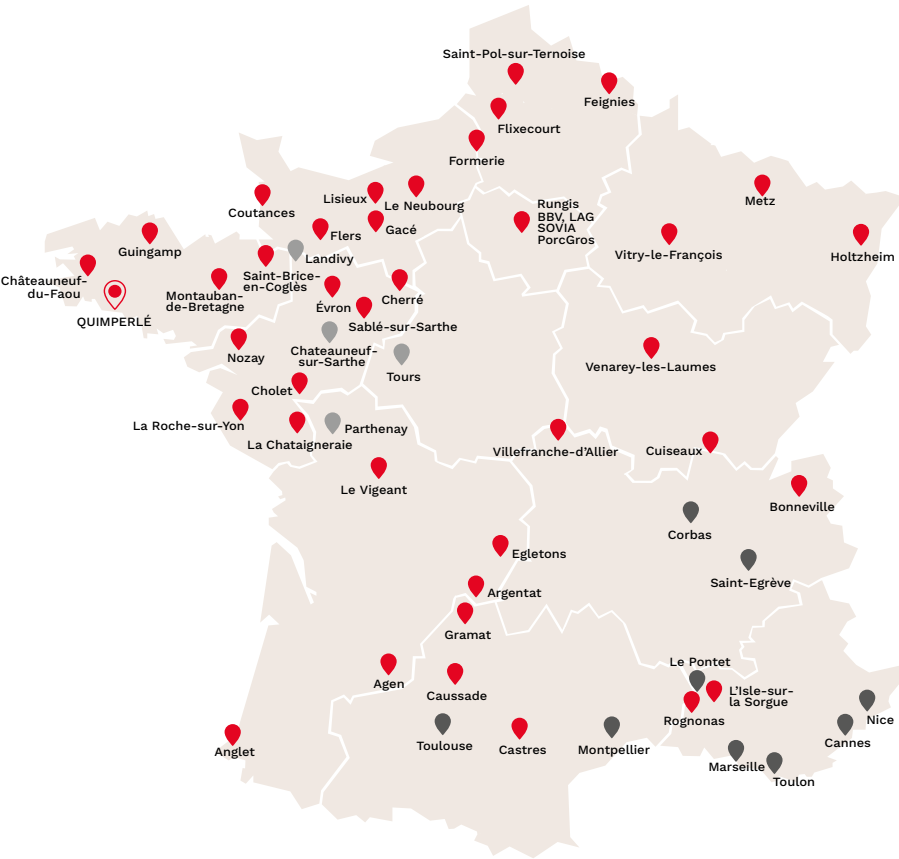
UN ANCRAGE TERRITORIAL. Le Groupe BIGARD, dont le siège social est à Quimperlé depuis l'origine, compte en 2024 58 établissements dédiés à la transformation et à l'élaboration des viandes et produits ainsi qu'à leur distribution, dont 31 déploient une activité d'abattage. Ils sont durablement ancrés au sein des principaux territoires d'élevage français.

Modèle d'affaires

Grâce à la sélection des animaux, la maîtrise de leur transformation et la valorisation de la matière, le Groupe BIGARD propose une **palette diversifiée et complète de viandes et produits, commercialisés via de multiples réseaux de distribution** : présent dans les rayons des supermarchés, notamment avec ses trois marques majeures BIGARD, CHARAL et SOCOPA, il fournit et conseille les artisans bouchers-charcutiers, ainsi que les grossistes et professionnels privés et publics de la restauration hors-domicile et collective. Le Groupe répond aussi aux demandes de clients à l'export (Europe et Asie).



IMPLANTATIONS DU GROUPE BIGARD EN 2024



- Transformation / Élaboration de viandes et produits
- Distribution / Négoce
- Cuirs





L'Art de la Viande

NOS TROIS PILIERS

1

LA MATIÈRE

Respect et valorisation totale de chaque animal

2

LES FEMMES ET LES HOMMES

Nos engagements
"L'Humain
au cœur du quotidien"

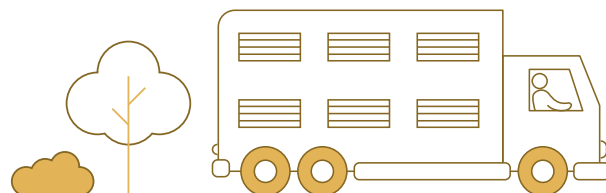
3

LES OUTILS INDUSTRIELS

Une dynamique
d'investissement ambitieuse

APPROVISIONNEMENT

Sélection des animaux :
gros bovins, veaux, porcs et agneaux



TRANSFORMATION

- Abattage
- Découpe des carcasses et préparation des viandes
- Élaboration des produits

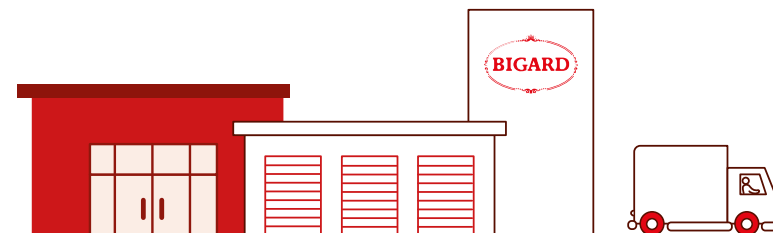


58

établissements en France,
dont 31 déploient une activité
d'abattage

13 070

salariés en CDI et CDD,
soit 88 % de l'effectif total



933 125

tonnes d'abattues en 2024



47,7 %
gros bovins



47,4 %
porcs



3,2 %
veaux



1,7 %
agneaux

RÉPARTITION DES VOLUMES ABATTUS PAR ESPÈCE

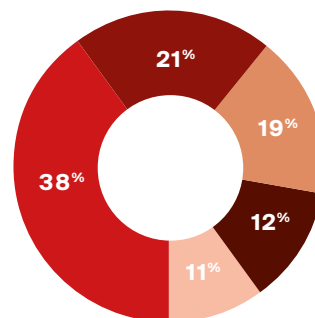
VENTE ET CONSOMMATION DES VIANDES ET PRODUITS ÉLABORÉS

45 000
points de vente
uniques desservis

5,8
milliards €
de chiffre d'affaires

1,7
million €
de dons alimentaires

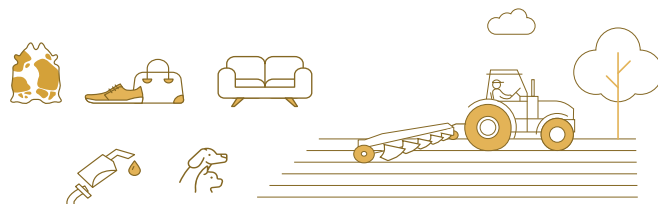
1,2
million de tonnes de viandes
et produits commercialisés



RÉPARTITION DES VOLUMES COMMERCIALISÉS EN 2024

- Enseignes de grande / moyenne distribution et proximité
- Industriels alimentaires
- Export
- Restauration Hors Domicile / Grossistes
- Boucheries et Charcuteries Artisanales

VALORISATION DES CO-PRODUITS



MAÎTRISE DE NOTRE MATIÈRE PREMIÈRE

Par sa maîtrise complète de la chaîne de transformation, les volumes de viandes et produits commercialisés par le Groupe BIGARD sont exclusivement et totalement valorisés au sein de nos ateliers en France, répondant ainsi à l'ensemble de nos exigences et savoir-faire en termes de sélection des animaux, de qualité d'élaboration et de sécurité sanitaire, ainsi que de politique sociale et d'objectifs environnementaux.

Gouvernance

La Direction Générale du Groupe BIGARD est assurée par le Directoire, présidé par Jean-Paul BIGARD sous le contrôle du Conseil de Surveillance, assisté par les autres membres du Comité Exécutif (COMEX) lesquels assurent en étroite relation avec les Directrices et Directeurs des établissements et fonctions transverses la direction du Groupe au quotidien et impulsent toutes les orientations stratégiques.



AGIR EN RESPONSABILITÉ

Le Groupe BIGARD est un leader de la viande en France et acteur international. Sa réussite repose sur le professionnalisme de ses équipes, qui fonde confiance et légitimité auprès des partenaires, clients et acteurs des filières viandes. Il est adhérent et actif au sein de plusieurs organisations, contribuant à représenter et faire évoluer la profession dans de nombreux domaines - rayonnement commercial, social, qualité / nutrition, bientraitance animale, environnement... Chaque relation professionnelle est envisagée pour durer et apporter à l'entreprise et à l'Art de la Viande ; elle implique exigence et réciprocité. Une évidence qui guide la Direction Générale du Groupe BIGARD et les comportements de l'ensemble des collaborateurs. Elle constitue le socle de sa réputation. Aussi, les affaires et relations commerciales de quelque ordre que ce soit obéissent à une éthique basée sur les principes de respect, de probité et de responsabilité.

FORMALISER ET DIFFUSER LA POLITIQUE DE GESTION DES RISQUES

La Direction Générale a défini une politique relative à la conformité au sein du Groupe BIGARD, notamment en matière de lutte contre la corruption, le trafic d'influence et l'ensemble des délits s'y rapportant. Elle fait l'objet d'un Code de Conduite, publié et diffusé auprès des équipes. Son non-respect est susceptible d'entraîner des sanctions disciplinaires. Les membres des équipes de Direction particulièrement exposés à ces risques sont formés à propos des principes du droit de la concurrence ainsi qu'aux bonnes pratiques à respecter.

POUVOIR ALERTER

Les salariés du Groupe BIGARD peuvent mobiliser de manière confidentielle le dispositif d'Alerte professionnelle mis en place par la Direction Générale ; il permet de signaler toute situation susceptible de caractériser une violation du Code de Conduite en matière de corruption, de non-respect du droit de la concurrence, de violation de la loi, d'atteinte aux libertés fondamentales, aux droits humains, à la santé des personnes ou à l'environnement.

GÉRER LES ÉVÉNEMENTS

La Direction Générale du Groupe BIGARD a constitué une cellule chargée de gérer les événements internes et externes pouvant impacter la continuité de ses activités, remettre en cause ses engagements à l'égard de ses parties prenantes et/ou atteindre à sa réputation. La cellule veille, avec les interlocuteurs compétents, à anticiper et le cas échéant à identifier et qualifier l'événement, à coordonner sa gestion jusqu'au retour à une situation normale, ainsi qu'à informer et communiquer.

PROTÉGER LES DONNÉES PERSONNELLES


L'entreprise est amenée à collecter des données personnelles nécessaires à la mise en œuvre de ses activités : recueil de candidatures aux offres d'emploi, administration des ressources humaines, relations commerciales, liens avec les consommateurs... Ces données ne font l'objet d'aucune commercialisation. En conformité avec le Règlement Général Européen sur la Protection des Données Personnelles, le Groupe BIGARD a structuré une démarche dédiée et nommé un Délégué à la Protection des Données personnelles. Il veille à la sécurité des bases de données et à la prévention des risques associés, en lien étroit avec la Direction des Systèmes d'Information.



Les faits marquants de l'exercice 2024

L'exercice 2024 s'inscrit dans la continuité de celui de 2023 : dans un contexte toujours complexe voire incertain, le Groupe BIGARD maintient le cap et consolide ses filières viandes, grâce au travail et à l'implication des équipes, guidées par la passion de l'Art de la Viande et l'exigence qu'elle implique.

La sécurisation des approvisionnements demeure un enjeu vital, alors que la décapitalisation de l'élevage français se poursuit, toutes espèces confondues. La tendance est peu connue par le grand public ; elle constitue pourtant une menace majeure pour la souveraineté alimentaire de la France, la production de viande s'en trouvant nettement impactée.

 [infos en page 15](#)

Au sein du Groupe, le "sourcing" des animaux est chaque semaine un défi pour assurer aux abattoirs des niveaux d'activité en phase avec une demande en viande qui demeure soutenue, en France comme en Europe – la décapitalisation étant observée sur l'ensemble du continent.

Les équipes et structures Amont poursuivent sans relâche le maillage territorial, pour sécuriser les approvisionnements grâce à des partenariats avec les éleveurs et groupements. La participation du Groupe au Sommet de l'Élevage à Cournon en octobre 2024 a été remarquée : les équipes ont pu témoigner des nombreuses démarches en œuvre pour promouvoir et valoriser les productions animales, vers de plus en plus de contractualisation et d'intégration.

Dans ce cadre, l'adaptation des capacités industrielles aux activités d'abattage est indispensable pour consolider la compétitivité des filières viandes. En 2024, les activités bovines du site de Sablé-sur-Sarthe ont été transférées pour consolider celles des établissements de Cherré, Cholet, Quimperlé et La Chataigneraie ; la filière ovine est renforcée par l'intégration d'un outil d'abattage situé à Le Vigeant.

Cette adaptation permanente va de pair avec la modernisation du parc industriel. La dynamique se poursuit en 2024, avec une enveloppe dédiée aux "travaux neufs" d'un montant à nouveau record (plus de 126 millions d'euros). D'autre part, de nombreux projets sont engagés pour accompagner les métiers du Groupe BIGARD : achat / vente, exploitation ou encore fonctions administratives. Nos objectifs : moderniser, harmoniser et sécuriser, pérenniser nos savoir-faire... et nous adapter aux évolutions de marché pour maintenir notre compétitivité globale.

A l'amont comme à l'aval, nous cultivons professionnalisme et sens du service pour répondre aux attentes de tous nos réseaux commerciaux, à qui nous savons proposer une offre diversifiée de viandes, sur 4 espèces. Notre capacité d'adaptation est une force qui repose sur la maîtrise totale des métiers viandes, depuis la sélection des animaux jusqu'à la distribution des produits... à plus de 45 000 points de vente en 2024, en France et à l'export.

Au cœur d'un marché alimentaire toujours perturbé par la hausse des prix des matières premières depuis 2023 – la viande n'étant pas en reste, les cotations ont atteint des niveaux historiques dans le porc en 2023, dans

le bœuf et l'agneau encore en 2024, le Groupe BIGARD est un repère pour nos clients. L'édition du SIAL à Paris en octobre fût une réussite et les échanges nombreux ; l'occasion de promouvoir nos savoir-faire ainsi que nos engagements.

Nos viandes et produits accompagnent, au rythme des saisons, la vie de millions de consommateurs. Cette proximité continue d'être incarnée par nos marques nationales BIGARD, CHARAL et SOCOPA, dans les magasins mais aussi sur les terrains de sport, où nous partageons avec le public des valeurs qui nous portent : l'engagement, la convivialité, le sens du collectif... et le goût de la performance !

En 2024, les défis ont été nombreux, les difficultés aussi avec plusieurs événements marquants. Nous les avons traversés et relevés grâce à l'implication et à l'engagement des collaborateurs. Nos engagements **“L'Humain au cœur du quotidien”** guident désormais chaque Direction d'établissement pour fidéliser et fédérer nos équipes, assurer leur sécurité et préserver la santé de chacun, ainsi que développer les compétences. Notre politique sociale est un levier : elle a encore été renforcée en 2024 par la négociation de six Accords structurants, toujours assortie d'objectifs de performance sociale affirmés, suivis par l'ensemble des équipes.

Toutes peuvent se projeter avec confiance durablement au sein du Groupe, une entreprise familiale : notre modèle est solide, que nous consolidons depuis plusieurs décennies et encore en 2024... pour continuer de cultiver, avec passion, l'Art de la Viande !



La sécurisation des approvisionnements

Le cheptel bovin a perdu plus de 1,366 million de têtes entre 2020 et 2024 ; les perspectives sont inquiétantes à court-terme alors que le niveau des naissances de veaux viables depuis fin 2024 est faible, conséquence notamment de la Maladie Hémorragique Épizootique qui sévit dans plusieurs bassins d'élevage français.

En porc, le cheptel reproducteur a perdu - 10 % de truies depuis 2020 ; la baisse de la production porcine est cependant moins intense en 2024 grâce aux gains de productivité dans les élevages, dont le nombre ne cesse par ailleurs de se réduire.

Le cheptel ovin souffre d'un déficit important de naissances depuis plusieurs décennies ; il est très impacté par la baisse structurelle du cheptel reproducteur ovin laitier et allaitant (- 62 500 têtes en un an à fin 2024), ainsi que les épizooties qui se sont répandues sur le territoire français.

Source : "Les marchés des produits laitiers, carnés et avicoles : bilan 2024 / perspectives 2025", FranceAgriMer



2

L'EXPRESSION DE NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

Six enjeux sont considérés comme relevant de l'expression de la responsabilité sociale et environnementale du Groupe BIGARD, témoignant de sa performance extra-financière. La réponse à ces enjeux participe à la performance économique de l'entreprise autant qu'à la continuité durable de ses activités telles que décrites dans le modèle d'affaires.

Les 6 enjeux RSE du Groupe BIGARD



Structurant depuis 2021 la consolidation du reporting extra-financier du Groupe BIGARD, 6 enjeux ont été définis et formalisés par la Direction Générale compte-tenu :

1. Des politiques considérées pour définir les orientations stratégiques autant que pour piloter et cadrer les actions opérationnelles, toutes dédiées à assurer la performance globale et durable de l'entreprise.

Les 6 enjeux RSE font partie du quotidien des Directeurs des établissements, chargés de les décliner sur leur périmètre selon un cadre défini et suivi par les Directions Transverses. Aussi, les indicateurs de performance extra-financière du Groupe BIGARD compilés dans le présent Rapport RSE sont d'abord associés au déploiement des politiques, régulièrement suivies selon des objectifs annuellement définis.

2. Des attentes des parties prenantes majeures de l'entreprise eu égard aux activités décrites dans le modèle d'affaires, sans lesquelles celui-ci ne peut être mis en œuvre ni apporter de la valeur à l'entreprise ou à la société :

- les fournisseurs pour l'approvisionnement en animaux
- les salariés et leurs représentants
- les clients
- les autres fournisseurs
- les consommateurs
- les autorités réglementaires et instances de régulation
- les instances professionnelles et interprofessionnelles

Ces parties prenantes sont considérées à l'échelle globale du Groupe BIGARD, ainsi qu'à l'échelle locale, celle de chaque établissement, durablement ancré au sein de nos territoires.

La continuité de nos politiques, ainsi que le reporting régulier de leur déploiement sont un levier pour entretenir avec chacune d'entre elles des liens durables et constructifs. Une dynamique que nous poursuivons, plus que jamais convaincus que le Groupe BIGARD est un repère : partenaire sur les territoires, fabricant de viandes et produits consommés chaque jour par une grande majorité de français et par-delà nos frontières, acteur de la souveraineté alimentaire de la France et bien évidemment employeur de salariés, dont nombreux passent au sein de l'entreprise une grande partie de leur carrière professionnelle.



Développer les compétences de chacun de nos collaborateurs

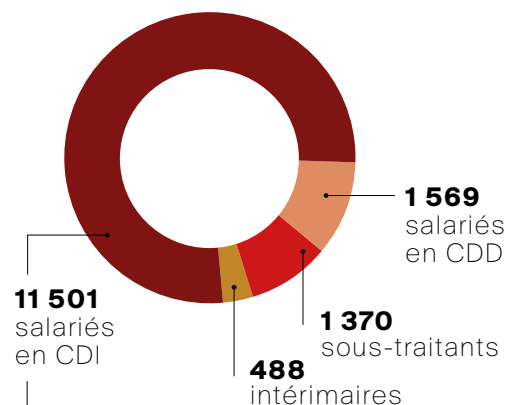
ENJEU N°1

L'Art de la Viande est un savoir-faire reconnu, qui se cultive au quotidien : il repose sur les compétences de l'ensemble de nos collaborateurs. Assurer leur maîtrise et leur transmission est vital pour la performance du Groupe BIGARD. Aussi, la Direction a engagé la Démarche Compétence et encore renforcé les moyens de la Politique "Parcours Pro". Portée par les Directions des établissements, objet d'un Accord renouvelé en 2024, elle vise à fidéliser autant qu'à faire évoluer chaque salarié, à toute étape de son parcours. Elle est basée sur trois exigences : affirmer le CDI comme contrat de référence au sein du Groupe ; encourager la formation au plus près du terrain et reconnaître l'évolution individuelle.



14 928
collaborateurs

**CULTIVER UNE GESTION INÉDITE
DES EFFECTIFS**



77,04 % de l'effectif
total en CDI

1,85 % part de l'intérim
par rapport
à l'effectif salarié

FORMER TOUT AU LONG DU PARCOURS



296 salariés formés
en Pass IFRIA

270 apprentis

206 979 heures de formation
au total¹

Près de
80 % des salariés en CDI
ont suivi au moins
une action
de formation en 2024¹

**GARANTIR L'ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE
POUR TOUTES ET TOUS**

17,32 % des salariés en CDI
ont bénéficié
d'une promotion

EMB

**ÉCOLE
DES MÉTIERS BIGARD**

184 formateurs
internes
sur le terrain

3,40 % budget total
alloué à la
formation,
en %
de la masse
salariale 2024

¹Voir note page suivante

LA DÉMARCHE COMPÉTENCE POUR ASSURER LA PRÉSERVATION DE NOS SAVOIR-FAIRE

La Démarche Compétence a été engagée en 2022 par la Direction du Groupe pour assurer la maîtrise de nos savoir-faire et leur transmission, et ainsi garantir la pérennité de l'Art de la Viande. Elle se matérialise par le développement d'outils recensant les compétences et le résultat attendus à chaque poste de travail en termes de valorisation matière (les "références"). Depuis 2024, une application digitale est mise à disposition sur la tablette BIG'EXPLOIT pour inciter les managers à évaluer au quotidien le respect de ces références sur le terrain.

D'autre part, en novembre 2024, les partenaires sociaux ont acté à l'unanimité le lancement du projet de refonte de l'ensemble des fiches-emplois du Groupe. Toutes, plus de 250, vont être réécrites pour décrire précisément les compétences constituant chaque opération de travail, selon plusieurs niveaux de maîtrise. Elles présentent aussi plus simplement les perspectives d'évolution. Structuré en 2024, le déploiement de ce projet débutera en 2025 dans les ateliers d'abattage (1^{ère} transformation) puis de découpe (2^{ème} transformation) ; à terme, tous les emplois au sein de l'entreprise seront concernés.

Les fiches-emplois doivent ainsi devenir un outil-terrain pour le salarié comme pour son manager afin d'organiser la formation aux compétences attendues et structurer l'évolution professionnelle. En 2025, des Entretiens de Développement des Compétences (EDC) seront déployés via l'outil BIG'EXPLOIT : autant que de besoin, et a minima tous les 3 ans, ils permettront au salarié, auprès de son manager, de faire le point sur le niveau de maîtrise des compétences, les mesures à prendre pour les développer voire pour découvrir un nouvel emploi.

L'EDC est l'une des nouveautés de l'Accord portant sur l'individualisation des parcours professionnels et la préservation des savoir-faire, négocié en mars 2024. Il structure la dynamique "Parcours Pro" portée par les Équipes Ressources Humaines.



INTÉGRER DURABLEMENT LES NOUVEAUX SALARIÉS

Compte-tenu de la spécificité de notre savoir-faire, la meilleure formation se passe sur le terrain. Depuis 2005, le Groupe BIGARD déploie le "Pass IFRIA" et a dans ce cadre formé en alternance plus de 5 000 stagiaires aux bases des métiers de transformation de la viande – abattage et désassemblage des carcasses, grosse coupe, désossage et parage, conditionnement, conduite de machine... En 2024, 296 salariés ont débuté un Pass IFRIA. Les objectifs 2025 sont à nouveau portés à 460 stagiaires, qui doivent être atteints pour répondre aux enjeux de renouvellement naturel des effectifs autant que de fidélisation. Plus de 76 % des salariés ayant terminé un Pass IFRIA poursuivent en effet un parcours durable au sein de l'entreprise.

Les établissements et différentes Directions Transverses ont aussi accompagné, grâce à l'investissement des maîtres d'apprentissage et tuteurs, la formation professionnalisante de 270 apprentis, du BTS au titre d'Ingénieur.

CULTIVER UNE GESTION INÉDITE DES EFFECTIFS

À rebours des tendances promouvant l'externalisation des ressources humaines, le Groupe BIGARD confirme sa politique de gestion des effectifs, basée sur le Contrat à Durée Indéterminée quel que soit l'emploi. En 2024, le CDI est ainsi le contrat de 77 % des collaborateurs, l'intérim représentant 1,85 % de l'effectif salarié. 941 nouveaux salariés ont intégré les équipes en CDI, recrutés et/ou confirmés suite à quelques mois passés au sein du Groupe, en alternance notamment. Cette dynamique témoigne, à nouveau en 2024, de la proactivité des équipes RH sur les bassins d'emploi, dans les écoles et sur les réseaux sociaux pour promouvoir les emplois et nos savoir-faire, les perspectives d'évolution, le pack social et l'aventure humaine collective qu'est un parcours professionnel au sein du Groupe BIGARD.

Plus lisible pour des non-professionnels de la filière, l'emploi "Équipier de Production" a été créé en 2024 : il est proposé dans un premier temps au salarié, afin que celui-ci découvre l'environnement de travail et les métiers auxquels l'entreprise peut le former, en production, logistique, maintenance, informatique...

FORMER TOUT AU LONG DU PARCOURS

Les moyens alloués à la dynamique de formation continue, depuis l'intégration, ont été confirmés dans le nouvel Accord Parcours Pro, mobilisant un budget équivalant à 3,4 % de la masse salariale en 2024. Près de 70 % des salariés (CDI et CDD) ont suivi au moins une action de formation continue, sur le terrain, en salle ou digitale ; près de 207 000 heures¹ de formation ont été consolidées par le Siège.

L'effort de formation et sa traçabilité doivent se poursuivre, à l'image de l'engagement dont ont convenu les partenaires sociaux dans l'Accord Parcours Pro : tous les salariés en CDI, quels que soient leur emploi et leur ancienneté, doivent avoir suivi a minima 2 actions de formation continue (hors formations réglementaires) entre 2024 et 2028.

L'École des Métiers BIGARD est un acteur important de cette dynamique. Les 10 formateurs EMB se déplacent dans l'ensemble des établissements. Parmi les modules les plus sollicités : l'utilisation du couteau en 1^{ère} et 2^{ème} transformation par les opérateurs et les affûteurs ; la formation des managers dans le cadre des modules Parcours Manager... Ils ont formé 2 152 stagiaires en 2024.

Tout au long du parcours, la formation sur le terrain, prise en main par les encadrants, est stratégique. Elle repose sur des formateurs internes investis (184 salariés occupent cet emploi) et des programmes adaptés à chaque opération de travail. Dans le cadre de la Démarche Compétence, un autre projet est en cours pour renforcer les compétences des formateurs terrain et les doter d'outils adéquats – ils seront déployés en 2025, en même temps que les nouvelles fiches-emplois.

GARANTIR L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE POUR TOUTES ET TOUS

La promotion individuelle ou autrement dit "l'ascenseur social" est une valeur importante de l'entreprise, qui reconnaît la légitimité de compétence. Polyvalence, mobilité interne, certification... ces jalons rythment le parcours professionnel, associés à des dispositifs de valorisation salariale. Ils seront encore plus lisibles et accessibles suite à la refonte des fiches-emplois.

En 2024, plus de 17 % des salariés en CDI ont bénéficié d'une promotion², contribuant à leur fidélisation – un indicateur en phase avec les objectifs Groupe définis pour la période 2024 à 2028, fixés à 15 % par an. D'autre part, les négociations annuelles obligatoires 2024 ont porté sur la mise en place des "évolutions individuelles" pour les ouvriers et employés, soit l'opportunité pour les managers de valoriser le développement des compétences et/ou l'engagement par l'attribution d'une évolution de salaire : plus de 5 300 ouvriers/employés en ont bénéficié en 2024. Ce dispositif est reconduit et même renforcé en 2025.

¹ Les données relatives à la formation continue au titre de l'exercice 2024 publiées dans le présent Rapport RSE sont consolidées par le Siège à fin février 2025. En réalité, le nombre d'heures de formation continue réalisées en 2024, comme il a pu être constaté lors des vérifications sur le terrain, est plus important, en particulier s'agissant de formation au poste de travail. L'enregistrement des actions de formation répond en effet à plusieurs étapes de validation du terrain jusqu'au Siège, qui admettent un décalage significatif de consolidation. Les projets de modernisation et de digitalisation du système de formation doivent permettre dès l'exercice 2025 de fluidifier la remontée des informations, sous des délais impartis qui seront précisés pour disposer d'une information, à chaque niveau de l'entreprise, qui soit la plus en cohérence possible avec la réalité opérationnelle. Par "action de formation continue", on entend un parcours pédagogique permettant au salarié de développer des savoirs et compétences pour atteindre des objectifs professionnels. L'action est formalisée par un programme de formation, et réalisée en salle, au poste de travail ou sous la forme d'un e-learning.

² Évolution d'échelon et/ou de niveau et/ou de statut sur la grille de classification hiérarchiquement, conformément à l'Accord portant sur la Classification des Emplois en vigueur.



Préserver la santé globale des salariés

ENJEU N°2

Veiller sur la santé des salariés, au-delà d'être une obligation, est un engagement fondé sur une conviction profonde de la Direction du Groupe. En 2023, les partenaires sociaux ont défini à l'unanimité une politique visant à promouvoir la Santé Globale des salariés, à la fois physique, mentale, sociale et relationnelle. Au travail, elle implique de renforcer la démarche de prévention des risques professionnels en y associant les engagements relatifs au respect de la diversité et de l'égalité entre les hommes et les femmes. L'intégration de chacun au collectif participe en effet à la santé au travail. Ces objectifs convergent avec ceux de Ma Solution Santé, la mutuelle développée par l'entreprise pour les salariés et leur famille.

RENFORCER LA DYNAMIQUE
DE PRÉVENTION ET AMÉLIORER
NOS PERFORMANCES SÉCURITÉ
AU TRAVAIL

PERFORMANCE 2024

6,69 % d'absentéisme
cumulé

43,32 taux de
de **fréquence**
global

5,01 taux de
gravité global

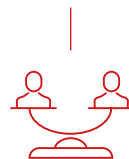
OBJECTIFS 2025



- Prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles
- Réduire l'absentéisme, toutes causes confondues :
moins de 6 % d'absentéisme cumulé

RESPECTER LES DIVERSITÉS
ET PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

5,78 % taux d'emploi des salariés
porteurs d'un handicap
(RQTH)



89 / 100 résultat de l'Index
Egalité Professionnelle



résultat des sociétés GROUPE BIGARD, CHARAL
et SOCOPA VIANDES au titre de 2024, ces 3 sociétés
représentant la majorité des effectifs du Groupe



MA SOLUTION SANTÉ,
LA MUTUELLE
DE L'ENTREPRISE

33 493

**bénéficiaires des régimes
AMC / Prévoyance de la
Mutuelle Ma Solution Santé**

(hors bénéficiaires des garanties
dédiées aux anciens
collaborateurs, dont retraités)



RENFORCER LA DYNAMIQUE DE PRÉVENTION ET AMÉLIORER NOS PERFORMANCES SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Conformément à l'Accord en vigueur, dont le déploiement est piloté par la Direction des Ressources Humaines, le Cadrage Annuel de Prévention ou "CAP" a été diffusé dès novembre 2023 fixant les objectifs 2024 en matière de performance Prévention et Santé au Travail, pour l'ensemble du Groupe.

**En 2024, les objectifs cumulés
du Cadrage Annuel de Prévention pour l'ensemble
des établissements du Groupe BIGARD**

- 6 % d'absentéisme
cumulé

moins de 45 accidents du travail
chaque mois

moins de 180 maladies
professionnelles
sur l'année

Chaque Direction d'établissement, dont l'engagement sur le sujet est prioritaire, a décliné ce "CAP" sur son périmètre, avec des objectifs et des actions concrètes, compilées dans un "Plan d'Actions Prévention Site" (PAPS) cohérent avec l'évaluation des risques professionnels. Ces figures imposées structurent désormais la dynamique PST annuelle. En 2024, elles ont globalement permis d'améliorer les résultats, notamment en termes de fréquence (- 5,55 points).



Le CAP 2025 vise une nouvelle réduction des accidents du travail (moins de 40 par mois pour l'ensemble du Groupe) et des maladies professionnelles (moins de 170 sur l'année pour l'ensemble du Groupe), impliquant le renforcement de notre rigueur et intransigeance au quotidien. Comme en 2024, ils reposent sur le respect des “fondamentaux PST” relatifs aux organisations du travail et aux manutentions manuelles ; ils portent aussi sur la gestion des accidents du travail et des maladies professionnelles quand ces événements surviennent, dont l'analyse est nécessaire pour éviter qu'ils ne se reproduisent.

Au quotidien, la dynamique PST consiste à impliquer et responsabiliser chacun, qu'il s'agisse de sa propre sécurité comme de celles de ses collègues. Cela passe notamment par :

- la formation dès l'accueil en deux temps puis la sensibilisation régulière ;
- la communication : point a minima mensuel animé par l'encadrant, affichages, animation des Rencontres de la Santé et de la Sécurité... ;
- la diffusion des résultats PST tous les mois ;
- la structuration des contrôles ; en 2024, les contrôles machines ont été digitalisés et réalisés via une application BIG'EXPLOIT.

PRÉVENIR LA DÉINSERTION PROFESSIONNELLE

Conscients de l'engagement physique significatif qu'impliquent de nombreux emplois au sein du Groupe, les partenaires sociaux ont créé les dispositifs dits “PMO”, pour Prévenir-Maintenir-Orienter, dont le déploiement s'est structuré en 2024. Leur objectif est de prévenir la désinsertion professionnelle et maintenir les salariés dans l'emploi le plus longtemps possible avant la retraite, alors que l'allongement des carrières est source d'inquiétudes. Forcément individualisés compte-tenu de la situation du salarié, à durée déterminée et sans impact sur la rémunération, ils visent notamment à accompagner le retour au travail suite à un long arrêt de travail ou encore aménager le travail dès lors qu'une gêne physique ou un mal-être est ressenti pour permettre de poursuivre l'activité dans un cadre étroitement suivi (sans impact sur sa rémunération). Les salariés en fin de carrière bénéficient d'un panel de solutions dont ils peuvent se saisir, au choix : le congé de fin de carrière dès 25 ans d'ancienneté, les aménagements du travail grâce à la conversion des points C2P, la conversion de l'indemnité de départ en retraite en temps...

RESPECTER LES DIVERSITÉS ET PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

La politique du Groupe BIGARD repose sur deux principes impératifs, réaffirmés dans l'Accord : respecter les diversités et ne tolérer aucune discrimination ; garantir une articulation équilibrée entre le travail et la sphère personnelle propre à chaque salarié.

Le plan d'actions Groupe relatif à l'égalité professionnelle, portant sur le recrutement, la formation, la promotion, la rémunération, l'accompagnement de la parentalité et l'articulation avec la vie personnelle permet de confirmer les résultats à l'Index Egalité Professionnelle en 2024, qui s'établissent à 89/100 pour chacune des trois sociétés représentant 90 % du total des effectifs. L'accompagnement des salariés porteurs de handicap doit se renforcer et se concrétiser par l'évolution de leur taux d'emploi, qui s'établit à 5,78 % en 2024. Ce sera notamment le rôle des Équipes Mieux Vivre au Travail, dont le (re)déploiement est prévu en 2025 au sein de chaque établissement du Groupe BIGARD. De manière impartiale et dans le respect de chacun, spécifiquement formés, ils pourront mener des actions de prévention et de sensibilisation, ainsi que d'écoute et éventuellement d'enquête interne dès lors qu'une situation signalée par un salarié le justifiera.

PROMOUVOIR MA SOLUTION SANTÉ, LA MUTUELLE DE L'ENTREPRISE

Composante reconnue du “pack social BIGARD”, la Mutuelle Ma Solution Santé permet à près de 33 500 bénéficiaires – les salariés du Groupe et leur famille, de bénéficier d'une offre de garanties Santé et Prévoyance (hors anciens collaborateurs, dont retraités). Ces garanties s'adaptent à chaque situation personnelle, permettant à chacun d'engager un parcours de santé, préventif comme curatif, pour entretenir son bien-être physique, mental et social.



Engager durablement le collectif de travail

ENJEU N°3

L'entretien de relations humaines de confiance contribue au développement économique et social du Groupe BIGARD. Le taux d'absentéisme, s'il reflète les performances PST de l'établissement, témoigne aussi de l'ambiance au travail, du niveau d'intégration et d'implication de chaque membre de l'équipe au sein du collectif. Indicateur clé de la dynamique sociale, son amélioration repose sur le déploiement global de la politique sociale, négociée et suivie par les partenaires sociaux, ainsi que dans le respect des engagements « L'Humain au cœur du quotidien » porté par la Direction.



14 928
collaborateurs

42,30
ans
âge moyen
des salariés
(CDI + CDD)

13,54
ans
ancienneté
moyenne
des salariés
(CDI + CDD)



CULTIVER LE DIALOGUE SOCIAL SUR LE TERRAIN

100 % des établissements concernés
ont élu un Comité Social
et Économique (CSE)

51 CSE au niveau
des établissements
Chacun dispose
de 3 commissions thématiques



DÉVELOPPER LA POLITIQUE SOCIALE

En 2024
6 négociations d'Accord ouvertes
au niveau du Groupe



Depuis 2020
100 % des négociations ont
débouché sur la signature
d'un **Accord Groupe**
majoritaire voire unanime

31 Accords Groupe
ont été signés
(hors avenants)

DÉVELOPPER LA POLITIQUE SOCIALE

La dynamique de négociation collective est menée au niveau du Groupe entre la Direction et des représentants des salariés, élus au titre d'une organisation syndicale – quatre sont représentatives. Les Accords ainsi négociés constituent la politique sociale du Groupe BIGARD.

En 2024, conformément à l'agenda social et aux échéances de négociation, 6 Accords ont été négociés et signés :

- la constitution et les modalités de fonctionnement du Comité de Groupe, l'instance d'information-consultation, notamment s'agissant des orientations stratégiques de l'entreprise ;
- les négociations annuelles obligatoires 2024, portant sur les salaires et les périphériques de rémunération (→ focus rémunération ci-après) ;
- l'individualisation des parcours professionnels et la préservation des savoir-faire, soit la politique "Parcours Pro" ;
- le dispositif d'intéressement des salariés aux résultats pour les exercices 2024, 2025 et 2026 ;
- la classification des emplois, structurant les grands principes d'évolution et cadrant le projet de refonte des fiches-emplois ;
- les modalités de fonctionnement du Dialogue Social institutionnel, au niveau des établissements, des sociétés et du Groupe.

CULTIVER LE DIALOGUE SOCIAL SUR LE TERRAIN

Au sein des établissements de plus de 11 salariés, les Comités Sociaux et Économiques, renouvelés tous les 4 ans suite aux élections professionnelles, contribuent à représenter les salariés et à suivre le déploiement de la politique sociale au sein des ateliers. L'Accord portant sur le Dialogue Social signé à l'unanimité par les organisations syndicales a confirmé les moyens dont chacun dispose pour :

- représenter les salariés auprès de la Direction et suivre le déploiement de la politique sociale, en particulier la Dynamique Sécurité au Travail et la Dynamique Parcours Pro ;

- suivre la marche de l'établissement ;
- gérer les activités sociales et culturelles contribuant ainsi au "vivre ensemble" au sein de l'établissement.



DÉPLOYER LE “MANAGEMENT BIGARD”

Le “management BIGARD” est fondé sur la légitimité de compétence, la culture du résultat et le soin porté chaque jour à entretenir des relations humaines authentiques avec chacun des salariés. Les managers du Groupe, 2 230 cadres et agents de maîtrise, ont un rôle majeur et assurent le fonctionnement du service et de l'atelier, ainsi que la déclinaison de la politique sociale auprès de chacun, de la façon la plus personnalisée possible. Leur fonction est aussi essentielle que dense : ils sont les premiers représentants des engagements “L'Humain au cœur du quotidien” portés par la Direction.

Les dispositifs pour les accompagner continuent d'être adaptés et développés, notamment :

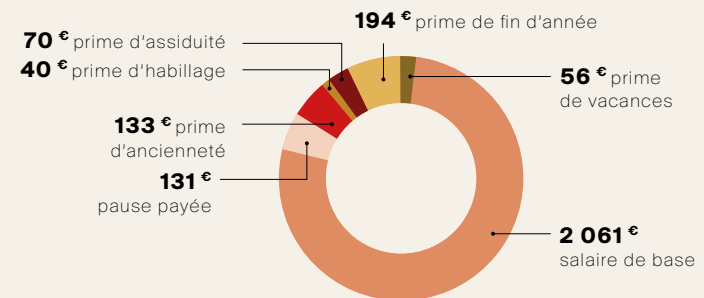
- la formation Parcours Manager, dédiée aux encadrants qu'ils prennent leur fonction (cycle 1), qu'ils évoluent (cycle 2) voire s'orientent vers des fonctions de Direction (déploiement du cycle 3 prévu en 2025) ;
- l'outil digital BIG'EXPLOIT développé par la Direction des Systèmes d'Information. Il centralise plusieurs applications sur tablette ou ordinateur, qui accompagnent, structurent et simplifient les missions quotidiennes du manager sur le terrain : contrôles sécurité, matière, qualité, communication... C'est aussi l'outil qui leur permettra, dès 2025, de réaliser l'Entretien Managérial Annuel (EMA) avec chacun des membres de leur équipe ;
- la possibilité d'attribuer, dans un cadre négocié avec les partenaires sociaux au niveau du Groupe, des évolutions individuelles de salaire à leurs collaborateurs, pour valoriser leur engagement et/ou le développement de leurs compétences.

INFORMER ET PROMOUVOIR

Les salariés du Groupe peuvent télécharger l'application BIG'APP. Ils y retrouvent des services utiles pour gérer leur quotidien professionnel : suivi des congés, accès au bulletin de paie dématérialisé, accès à l'application de gestion de leur épargne salariale ainsi qu'à l'application Ma Solution Santé... Ils accèdent aussi à un fil d'actualités diffusées par la Direction du Groupe ainsi que leur établissement, qui relayent des temps forts ou marquants vécus par les équipes, des informations sur les produits et les marques... Ce fil en “instantané” est complémentaire au BIG'MAG, le magazine interne diffusé à tous les salariés, dont le numéro 52 a été publié en juillet 2024.

Le détail du pack social dont bénéficie un salarié occupant un emploi d'ouvrier / employé au sein du Groupe BIGARD (près de 80 % de l'effectif)

2 685€ bruts/mois
hors indemnité de transport
et épargne salariale



Les différentes composantes de la rémunération mensuelle présentées ici (qui n'incluent pas l'indemnité de transport ni l'épargne salariale) découlent d'Accords Groupe, notamment suite aux négociations annuelles obligatoires (ouvrier / employé du Groupe BIGARD au 31 décembre 2024 (13 mois ramenés à 12) – en moyenne).

Si le système de rémunération est basé sur un “socle universel”, la politique sociale du Groupe BIGARD promeut l'engagement et le développement des compétences. Aussi, plusieurs dispositifs sont susceptibles de déclencher, en fonction de la situation du salarié, le versement de primes exceptionnelles et ou d'évolutions individuelles du salaire de base.



Garantir la qualité de nos viandes et produits

ENJEU N°4

Au quotidien, les équipes du Groupe BIGARD œuvrent ensemble pour satisfaire et fidéliser chaque client, quel que soit le produit, le réseau de distribution... Ainsi, la qualité de nos viandes, et en premier lieu leur sécurité sanitaire, doit être garantie. C'est l'objectif de la Direction Qualité, au pilotage d'une politique Groupe basée sur des exigences et objectifs de performance qui impliquent la Direction de chaque site et plus globalement chaque collaborateur. Les fondamentaux Qualité permettent d'élaborer nos produits dans les règles de l'Art... de la Viande, et de transmettre au consommateur le goût d'en manger, tant pour sa santé que pour le plaisir.

UN HAUT NIVEAU DE CONTRÔLE À CHAQUE ÉTAPE DE LA TRANSFORMATION

AU COURS DE L'EXERCICE 2024

+ **1 million** analyses
en physico-chimie
et microbiologie
réalisées en interne



10
laboratoires
internes

100 % des abattoirs
inspectés par les
Services de l'État

environ

2 000 contrôles internes



19 audits réalisés
auprès des
fournisseurs
de produits
alimentaires

DÉVELOPPER NOTRE PERFORMANCE QUALITÉ

AUDIT ANNUEL DE LA MAÎTRISE
DES RISQUES SANITAIRES

100 % des ateliers d'abattage
et de découpe
de la Filière Bovine
notés A ou B

100 % des ateliers
de fabrication
de viande hachée
fraîche et surgelée
notés A ou B



S'APPUYER SUR LES COMPÉTENCES DE NOS ÉQUIPES

11 320
heures



soit

3 829

temps consacré
à la formation
des équipes sur
les thématiques
"hygiène / sécurité
sanitaire"
(hors accueil et intégration)

actions
de formation
au total

Les données relatives à la formation continue au titre de l'exercice 2024 publiées dans le présent Rapport RSE sont consolidées par le Siège à fin février 2025. En réalité, le nombre d'heures de formation continue réalisées en 2024, comme il a pu être constaté lors des vérifications sur le terrain, est plus important, en particulier s'agissant de formation au poste de travail. Par « action de formation continue », on entend un parcours pédagogique permettant au salarié, dans ce cadre, de développer des savoirs et compétences pour atteindre ses objectifs professionnels en matière d'hygiène et de qualité sanitaire. Un salarié peut avoir suivi plusieurs actions de formation relatives à l'hygiène et à la qualité sanitaire en 2024.

CERTIFIER NOS SYSTÈMES DE MANAGEMENT QUALITÉ

63 % des établissements
ont certifié leur système
de management
100 % ont renouvelé leur certification
en 2024

95 % des établissements
déployant une activité
Produits Élaborés
ont un système de
management certifié
(objectif 100 % en 2026)

Renforcer la Culture Qualité est l'objectif opérationnel de la Direction Qualité depuis 2 ans, pour engager et impliquer chaque collaborateur, à son niveau, à travailler selon les exigences Qualité du Groupe BIGARD, autant que les promouvoir et les développer.

GARANTIR LA SÉCURITÉ SANITAIRE

La sécurité sanitaire demeure bien évidemment une exigence qui s'impose quel que soit le produit. La dynamique a été soutenue en 2024, sur la base des figures imposées par la Direction Qualité au sein de l'ensemble des établissements, et suivie trimestriellement au moyen des "Indicateurs Qualité" (IQ) :

- La formation des équipes aux exigences d'hygiène et de sécurité sanitaire : un module digital a été déployé auprès des nouveaux collaborateurs lors de leur accueil, afin de les sensibiliser aux risques au sein de l'entreprise – pour leur sécurité, pour la sécurité des produits, pour la sûreté des biens. Ces connaissances de "1^{er} niveau" sont renforcées lors de la formation en Pass IFRIA, ainsi que tout au long de la carrière : ainsi, en 2024, plus de 3 830 actions de formation continue sur ces thématiques ont été réalisées¹ (11 320 heures, soit + 20 % par rapport à 2023). Dans ce cadre, les opérateurs sont notamment sensibilisés aux exigences de traçabilité qui s'imposent à chaque étape de la transformation des viandes et de l'élaboration des produits.
- Le nettoyage et la désinfection des outils de production est stratégique pour prévenir les risques de contamination. C'est une fonction très exigeante, réalisée après chaque cycle journalier de production en abattoir et découpe, ainsi que dans les ateliers d'élaboration de produits. Un plan est engagé qui se concrétisera en 2025 pour renforcer encore nos performances Nettoyage / Désinfection, qui reposent avant tout sur les compétences des équipes mobilisées.
- Le plan de contrôles et d'analyses a été déployé avec rigueur, en cohérence avec les volumes commercialisés. Plus d'un million d'analyses en physico-chimie et microbiologie ont été réalisées en 2024 au sein des 10 laboratoires internes ; la Direction Qualité mobilise en plus des

¹ Voir note page 23



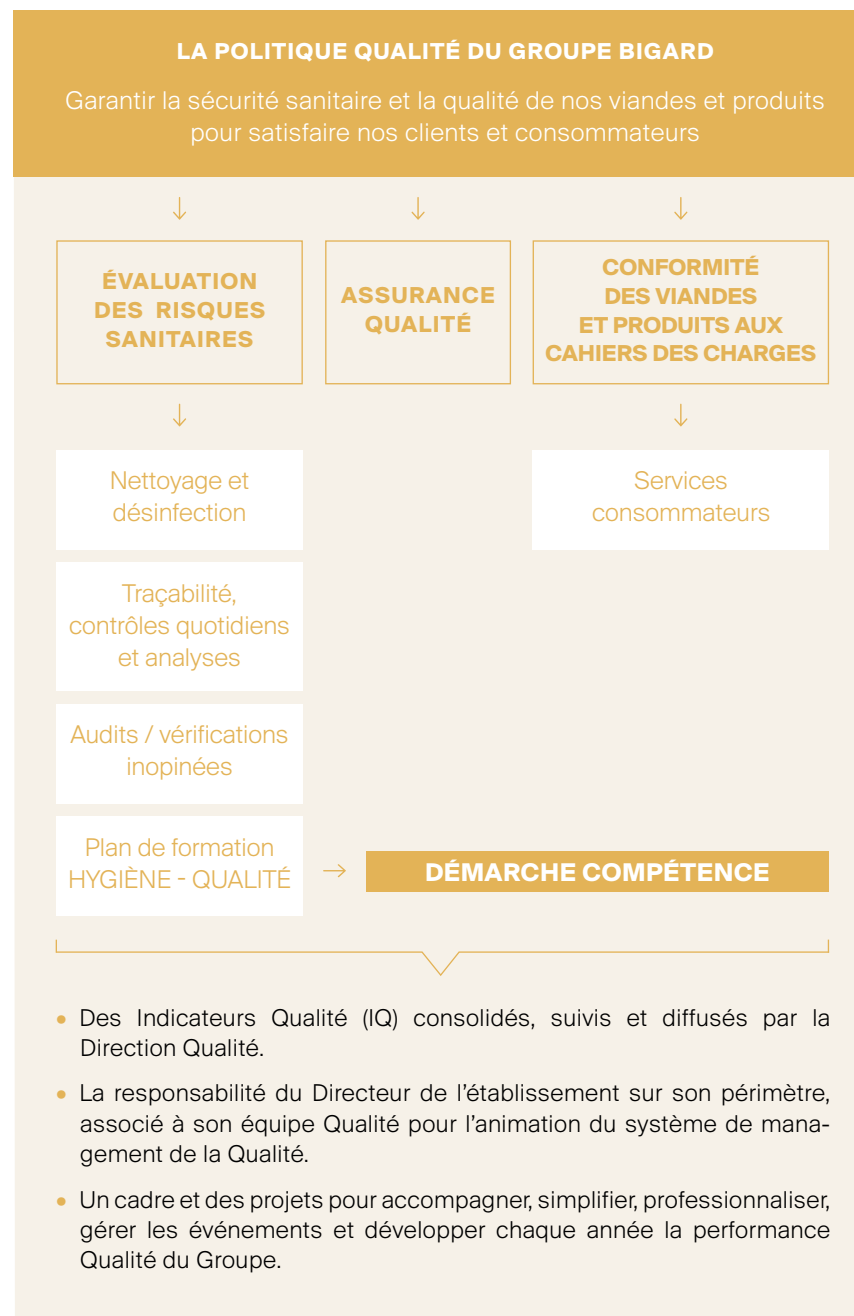
partenaires externes pour réaliser des analyses complémentaires. Plus de 2 000 contrôles internes ont été recensés et formalisés ; ils sont, ainsi que les enregistrements, désormais “digitalisés” grâce à une application BIG'EXPLOIT. D'autre part, 100 % des établissements ont fait l'objet d'une Inspection menée par les autorités de l'État, dont a découlé le renouvellement de l'ensemble des agréments sanitaires.

La maîtrise des risques sanitaires est au cœur de la démarche de vérification annuelle pilotée par Culture Viande auprès des entreprises françaises de la viande. Lors d'un audit inopiné et selon un référentiel commun, une équipe d'experts vérifie le niveau de maîtrise des facteurs de risques sanitaires. En 2024, 100 % des ateliers d'abattage et de découpe de la Filière Bœuf du Groupe, ainsi que 100 % des ateliers de fabrication de viande hachée (soit environ 54 % des volumes de produits élaborés commercialisés en 2024) et 100 % des laboratoires internes ont été audités et ont obtenu une note A ou B. Ces résultats sont en progression par rapport à l'exercice 2023, et devront être reconduits voire encore améliorés en 2025 – les ateliers de la Filière Porc devraient être intégrés au périmètre de la vérification.

CERTIFIER NOS SYSTÈMES DE MANAGEMENT

En 2024, tous les établissements concernés ont satisfait au renouvellement / aux exigences de certification selon au moins un référentiel Qualité – IFS, BRC et/ ou FSC 22000, ISO 9001 (certains sites ont, en plus, fait certifier leur système de management environnemental selon les référentiels ISO 14001 ou ISO 50001). Non obligatoire, cette certification permet d'engager et de manager une démarche globale Qualité, répondant aux attentes de nombreux clients. C'est en ce sens que la Direction Qualité vise la certification du système de management de 100 % des établissements déployant une activité d'élaboration de produits à base de viande (“3^{ème} transformation”) d'ici à fin 2025 ; 95 % sont couverts en 2024, et 64 % du total des établissements du Groupe, toutes activités confondues.

À noter que, en 2024, dans le cadre d'une démarche pilotée par Culture Viande, largement soutenue par le Groupe BIGARD, les autorités de la Corée du Sud ont agréé l'ouverture du commerce de viande bovine française. Ce nouveau marché permet d'élargir les débouchés Grand Export et de faire rayonner notre savoir-faire.



VEILLER A LA QUALITÉ DES VIANDES ET DES PRODUITS

La satisfaction du consommateur exige que nos viandes et produits répondent à leurs attentes gustatives et sensorielles. Cela débute par la sélection des animaux, dont l'approvisionnement en 2024, toutes espèces confondues, est français (99,85 % des animaux valorisés sont nés et ont été élevés en France). Pour la Filière Porc du Groupe BIGARD, la qualité de toutes les viandes commercialisées est basée sur la sélection exclusive de femelles et mâles castrés¹ garantissant des pièces mieux structurées, avec une juste teneur en gras et qui n'engendrent pas d'odeurs à la cuisson, ni de mauvais goût à la dégustation. La Filière Bœuf du Groupe poursuit le développement de projets d'intégration de gros bovins, notamment dans le cadre des démarches BOVI'PACTE, pour produire une viande en adéquation avec les attentes du marché (calibrage, persillage, tendreté...), avec des garanties pour l'éleveur.

Part des approvisionnements 2024 répondant aux exigences des labels officiels de qualité Label Rouge et Agriculture Biologique



gros bovins

5,85 %



porcs

10,58 %



veaux

9,80 %



agneaux

26,73 %

¹ La castration est effectuée par l'éleveur, rémunéré en conséquence. Elle obéit à un protocole strict, résultat d'une concertation entre scientifiques, acteurs de la filière et parties prenantes, validé par le Ministère de l'Agriculture. Ses services en suivent le déploiement, notamment s'agissant de la prise en compte de la douleur et du confort de l'animal pendant l'opération réalisée sous anesthésie.



Par sa maîtrise complète de la chaîne de transformation, les viandes et produits commercialisés en 2024 par le Groupe BIGARD sont exclusivement et totalement valorisés au sein de nos ateliers en France, répondant ainsi à l'ensemble de nos exigences et savoir-faire en termes de sélection des animaux, de qualité d'élaboration et de sécurité sanitaire.

A ce titre, 70 % des viandes commercialisées sont "brutes" en 2024 sans ajout d'aliments complémentaires : carcasses, muscles prêts à découper, viandes piécées, viande hachée 100 % bœuf et steaks hachés répondant au référentiel "100 % muscle"².

Si d'autres aliments doivent être intégrés aux recettes, les fournisseurs externes doivent répondre à la procédure de référencement de l'Assurance Qualité et en respecter les règles (19 audits réalisés en 2024). Les réceptions de ces produits sont contrôlées via une application BIG'EXPLOIT. Par ailleurs, les gammes de saucisses, merguez et autres viandes marinées ou cuisinées font l'objet de projets R&D visant à la reformulation des recettes, avec l'objectif de simplifier la liste des ingrédients et réduire le recours aux allergènes et additifs... sans dégrader la qualité organoleptique des produits. S'agissant des préparations à base de viande hachée, les protéines végétales utilisées sont issues de filières excluant de fait la Zone Amérique du Sud, compte-tenu du risque de déforestation.

Ces produits répondent aux attentes des consommateurs : accessibles, ils sont appréciés pour leur goût, leur moelleux et leur jutosité à la dégustation. S'agissant de la qualité nutritionnelle des aliments, les attentes sociétales s'orientent vers des produits les plus bruts possibles, sans ultra-transformation.

Ces informations font notamment partie de celles communiquées en réponse aux consommateurs ayant sollicité nos "Services Conso" en 2024 ; ceux-ci ont répondu à 100 % des réclamations réceptionnées.

² Le "steak haché" frais comme surgelé est exclusivement élaboré à partir de muscles sélectionnés conformément au référentiel « 100 % Muscle ». Ce cahier des charges fait référence en France, encadré par le Code des Usages au sein de la profession et défendu par le Groupe BIGARD. Il contribue au succès et à la réputation de qualité et de bon goût du steak haché 100 % pur bœuf.

Le Groupe BIGARD, via le syndicat Culture Viande, adhère à la Charte d'engagement DURALIM pour l'amélioration de la durabilité de l'alimentation animale. Elle repose sur un socle de 3 engagements :

- Reconnaître, soutenir et valoriser la qualité et la sécurité des ingrédients, des aliments pour animaux et des produits animaux, garanties des dispositifs volontaires et collectifs.
- Avoir des pratiques professionnelles responsables en entreprise et avec les parties prenantes, dans un cadre réglementaire exigeant.
- Contribuer à atteindre 100 % d'approvisionnements durables en alimentation animale avec, pour les matières premières végétales, un objectif de non-déforestation et de non-conversion.

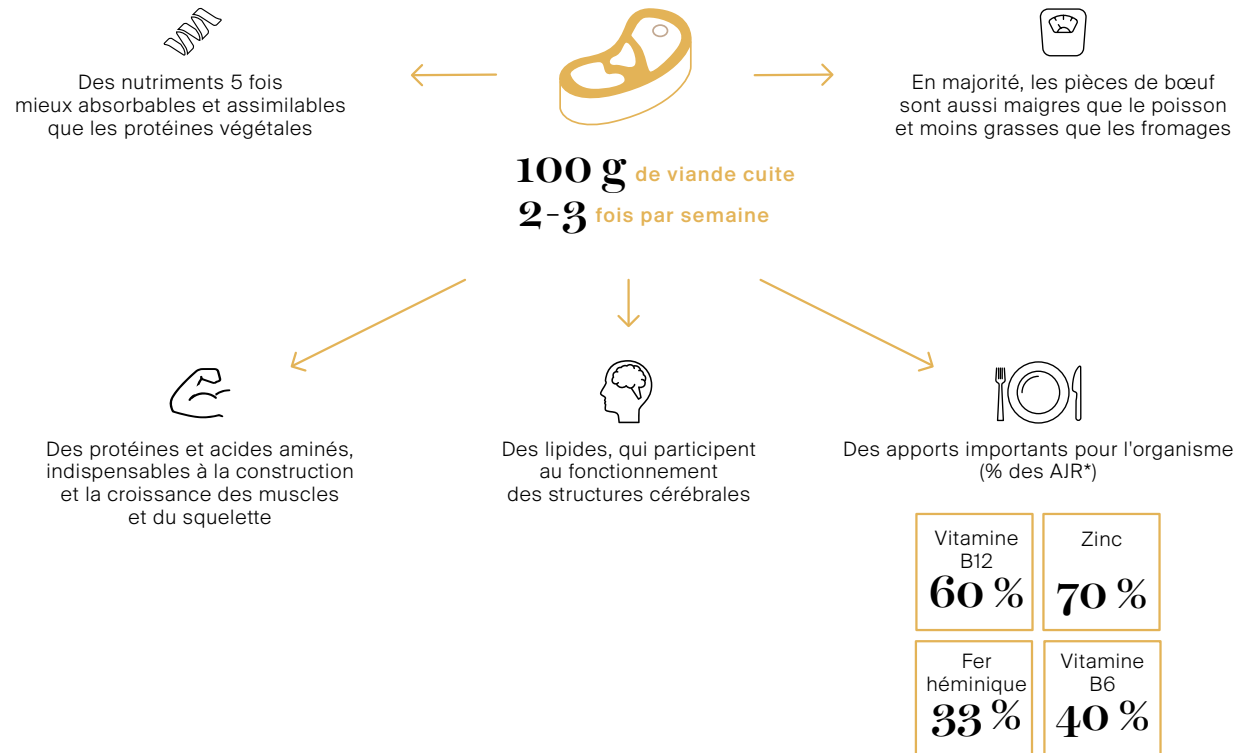


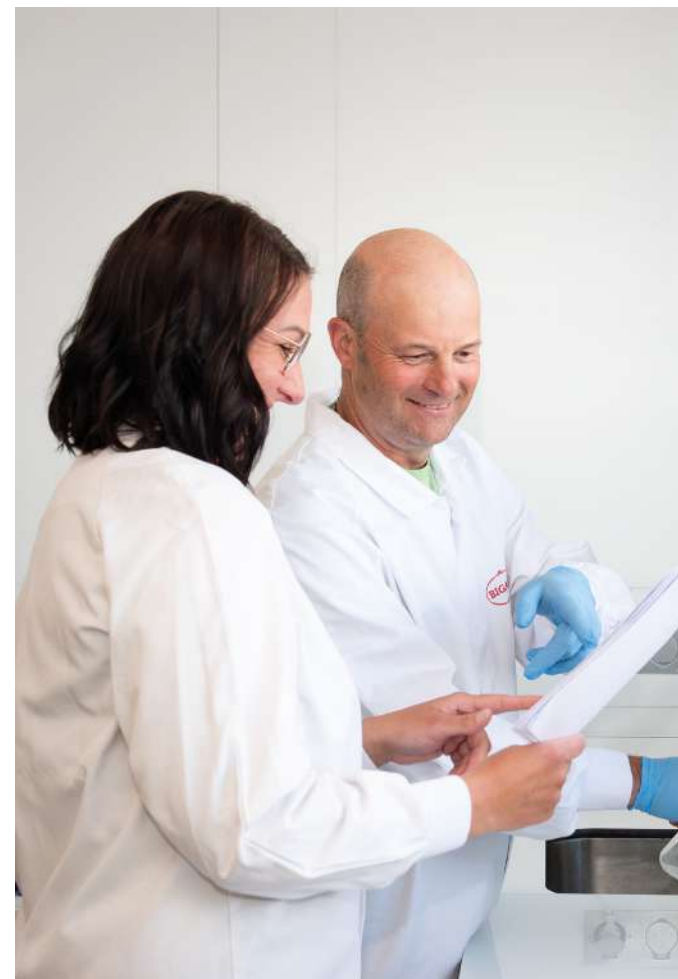
LES BIENFAITS DE LA VIANDE

CONSOMMER DE LA VIANDE, DANS LE CADRE D'UNE ALIMENTATION ÉQUILIBRÉE AVEC UNE ACTIVITÉ PHYSIQUE RÉGULIÈRE EST SOURCE DE NOMBREUX BÉNÉFICES POUR LA SANTÉ DU CONSOMMATEUR, AU-DELÀ DU PLAISIR ASSOCIÉ À LA DÉGUSTATION.

En moyenne, les français ont une consommation équilibrée de viande (hors volailles) : ils en mangent 2 à 3 fois par semaine, soit 300 grammes environ. Le Programme National Nutrition Santé en vigueur recommande une consommation maximale de 700 à 750 grammes de viande crue.

Via les interprofessions, en lien avec des compétences médicales et nutritionnelles et sur la base d'études scientifiques récentes et les plus stables possibles, le Groupe BIGARD défend un système d'information objectif et impartial du consommateur afin qu'il puisse prendre des décisions éclairées, conformément aux principes et objectifs généraux de l'information sur les denrées alimentaires.







Assurer la bientraitance des animaux

ENJEU N°5

La Direction Qualité déploie une politique visant à garantir la bientraitance de chaque animal valorisé au sein du Groupe, sans exception. Elle s'appuie sur les dernières connaissances scientifiques et techniques, et respecte les standards réglementaires français et européens. Surtout, la bientraitance des animaux (BTA) est ancrée dans le quotidien des équipes opérationnelles : chaque salarié au contact des animaux doit maîtriser un socle de compétences dédiées répondant à des référentiels officiels ; les contrôles sont permanents. Ainsi, d'après un niveau d'exigence reconnu, le Groupe BIGARD atteint des performances BTA élevées. Il contribue à répondre aux attentes des clients et consommateurs sur le sujet, tout en sécurisant son savoir-faire.



31 établissements du Groupe BIGARD déploient une **activité d'abattage** en 2024



157 Responsables Protection Animale (RPA), soit en moyenne 5 par site



Tous les chauffeurs et opérateurs au contact des animaux vivants sont formés et détenteurs du certificat de compétences dédié



Présence continue et contrôle permanent des vétérinaires de l'Etat



Tous les abattoirs sont équipés d'un système de vidéocontrôle¹

ÉVALUER NOTRE PERFORMANCE

100 % des abattoirs intégrés dans le **planning d'audit** inopiné de l'année 2024



94,50 / 100

Satisfaction aux exigences BTA en 2024

(performance cumulée Groupe)²



de performance BTA
en 3 ans

PROMOUVOIR NOS EXIGENCES À L'AMONT

92 % des approvisionnements couverts par des cahiers des charges signés avec nos partenaires

(négociants en bestiaux et organisations de producteurs)

80 référents formés à la protection animale

dans les centres de rassemblement de nos partenaires

760 audits en élevage



¹ Hors établissement de Le Vigeant, site intégré au sein du Groupe BIGARD en cours d'année 2024. Il a fait l'objet d'un accompagnement dédié pour assurer sa mise en conformité par rapport aux systèmes et exigences Groupe, dont la Qualité et la BTA.

² Idem note précédente, et hors abattoir d'Anglet, dont l'audit s'est déroulé début janvier 2025 / sans incidence sur la note globale.

En 2024, la dynamique BTA du Groupe s'est poursuivie selon les objectifs opérationnels définis par la Direction Qualité. L'objectif de la politique est de garantir que chaque animal valorisé soit traité dans des conditions permettant d'assurer le respect de ses 5 libertés fondamentales : l'absence de faim, de soif et de malnutrition ; un logement adapté et l'absence de stress climatique et physique ; l'absence de douleur, de lésion et de maladie ; la possibilité d'exprimer les comportements normaux propres à son espèce ; l'absence de peur et d'anxiété. Pour ce faire, 100 % des animaux sont "sous surveillance" à différentes étapes de leur valorisation.

CERTIFIER LES COMPÉTENCES BTA

La formation de nos collaborateurs est le pilier de la politique : la BTA est une compétence à part entière. Trois modules ont structuré le plan de formation 2024 (hors habilitations spécifiques), qui a concerné plus de 380 salariés : les incontournables de la BTA ; le certificat de compétence en Protection Animale (CCPA) et le certificat Responsable Protection Animale. À nouveau en 2024, conformément aux exigences réglementaires, 100 % des salariés en contact avec les animaux vivants sont détenteurs du CCPA et 100 % des chauffeurs internes spécialisés dans le transport des animaux vivants justifient d'un certificat de compétence spécifique.



ÉVALUER ET AMÉLIORER

Le contrôle des exigences BTA est permanent au sein des abattoirs du Groupe.

Tous ont nommé un ou plusieurs Responsables Protection Animale (RPA) : ils sont 157 au total en 2024, soit + 7 par rapport à l'exercice précédent. Sous l'égide de la Direction, ils veillent sur le terrain au respect des bonnes pratiques et de la réglementation BTA, en lien avec les représentants des Services Vétérinaires de l'État. Dès 2025, les RPA des abattoirs de la filière Bœuf utiliseront l'application digitale BIG'EXPLOIT, plus pratique au quotidien pour assurer leurs contrôles dits de "2^{ème} niveau" ; ceux-ci seront basés sur des grilles, des méthodes d'échantillonnage et des analyses directement managées par la Direction Qualité.

D'autre part, les contrôles vidéo sont désormais déployés dans 100 % des abattoirs, du déchargement des animaux à leur entrée dans la zone d'abattage. Cet outil est mobilisé en support, uniquement sous l'égide de la Direction de l'établissement, dans un objectif d'amélioration continue des pratiques.

À nouveau en 2024, 100 % des abattoirs³ du Groupe ont été audités dans le cadre du programme d'évaluation des performances BTA. Ces audits sont réalisés de manière inopinée par des éthologues et/ou vétérinaires indépendants, selon des référentiels interprofessionnels portant sur chaque espèce et comptant plus de 200 points de contrôle. À l'issue du programme 2024, la note consolidée de nos abattoirs est de 94,5 /100, soit + 1 point par rapport à 2023 et de + 3 points par rapport à 2022, témoignant de l'amélioration continue de nos pratiques et dispositifs BTA. Des évolutions sont à prévoir en 2025, impulsées par le Groupe au niveau des interprofessions : le programme de vérification BTA sera basé sur de nouveaux référentiels par espèce, avec un système de notation encore plus exigeant.

Dans ce cadre et compte-tenu du renforcement des points de contrôle, la Direction Qualité maintient son objectif de performance 2025, visant une note consolidée de 90 /100.

³ Hors établissement de Le Vigeant, site intégré au sein du Groupe BIGARD en cours d'année 2024. Il a fait l'objet d'un accompagnement dédié pour assurer sa mise en conformité par rapport aux systèmes et exigences Groupe, dont la Qualité et la BTA.

INNOVER ET VALORISER

Parmi les points vérifiés pendant l'audit figure notamment la configuration des bouveries, porcheries et bergeries : la sécurisation et la modernisation des infrastructures des sites de Coutances (près de 77 000 gros bovins et 62 500 veaux valorisés en 2024) et de Saint-Pol-sur-Ternoise (près de 389 000 porcs valorisés en 2024) ont été finalisées en 2024 ; celles de La Chataigneraie et Gacé doivent être engagées en 2025.

En 2024, le rayonnement de la politique BTA du Groupe BIGARD et de nos exigences s'est matérialisé par :

- la finalisation du travail mené au sein d'INTERBEV et INAPORC pour harmoniser le référentiel de diagnostic BTA ;
- la participation de la Direction Qualité à la Commission BTA de Culture Viande, notamment chargée d'organiser le rassemblement annuel des RPA des entreprises françaises des viandes pour échanger sur les fondamentaux de la Filière et les perspectives au regard de l'évolution des connaissances scientifiques ;
- la présentation de notre politique BTA et de ses résultats auprès de nos clients ;
- la formation, via l'Institut de l'Élevage Français (IDELE), de plus de 80 acteurs de centres de rassemblement aux compétences du RPA ;
- la poursuite de la sensibilisation de nos partenaires à l'amont et des éleveurs, 760 audits en élevage ont été menés par nos équipes, selon notre Charte BTA, par ailleurs intégrée aux démarches partenariales avec les éleveurs - BOVIPACTE en premier lieu.



LA POLITIQUE BTA DU GROUPE BIGARD

Garantir que 100 % des animaux valorisés sont traités dans des conditions permettant d'assurer le respect de leurs 5 libertés fondamentales

Développer et certifier les compétences BTA de nos équipes, dans le cadre de plans annuels de formation obligatoire

Déployer un dispositif complémentaire et coordonné de contrôles, selon des exigences régulièrement renforcées :

- 1^{er} niveau par les opérateurs et 2^{ème} niveau par les salariés Responsables Protection Animale + contrôle réglementaire par les Services Vétérinaires de l'Etat + vidéo-contrôle dans 100 % des abattoirs
- Programme annuel d'audit inopiné obligatoire, avec objectif de performance

Poursuivre le plan de sécurisation et de modernisation des bouveries, porcheries et bergeries, portant sur les conditions de travail des salariés et les conditions de vie des animaux

Innover et promouvoir nos exigences BTA au sein de la profession viande française, des interprofessions des différentes filières et auprès de nos partenaires à l'amont

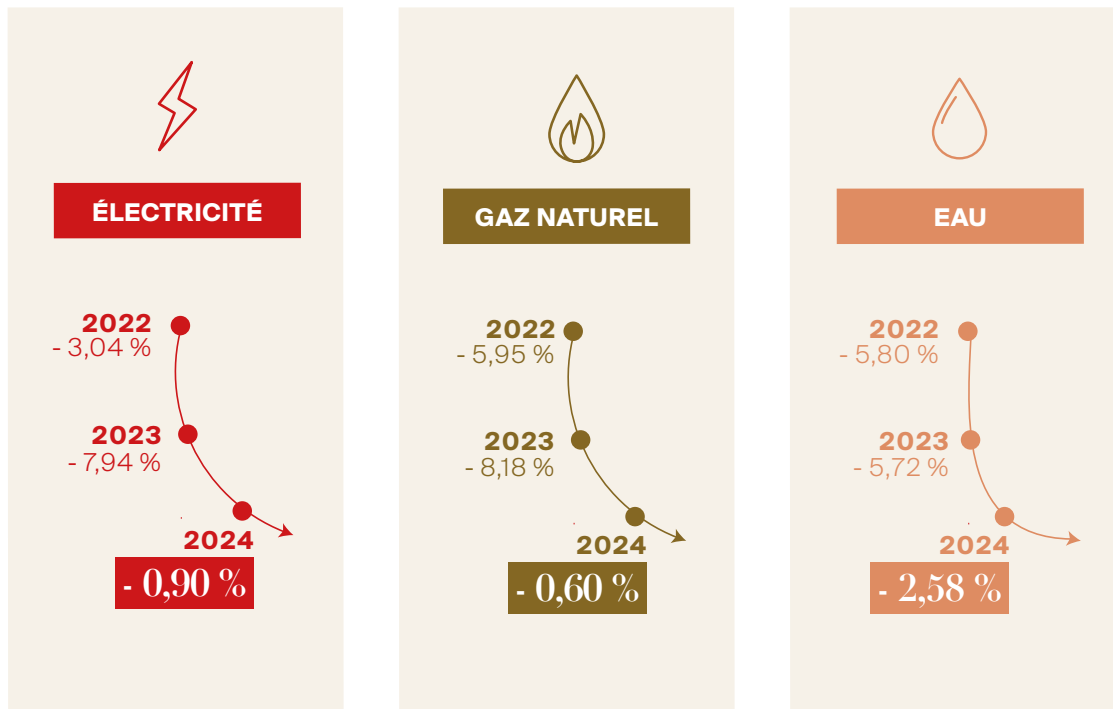


Préserver les ressources et prévenir les risques environnementaux

ENJEU N°6

Le Groupe BIGARD a défini une démarche pragmatique pour réduire l'impact environnemental de ses activités industrielles et commerciales. La Direction Technique veille au déploiement d'actions complémentaires visant à ancrer la dynamique de sobriété énergétique au sein de tous les établissements et prévenir les risques d'atteinte à l'environnement et les pollutions. Ces exigences contribuent au respect des territoires au sein desquels le Groupe est durablement implanté, et ainsi des écosystèmes et des modes de vie, y compris d'élevage. Un engagement vertueux, à l'image de la valorisation des rejets et déchets générés par les activités de transformation des viandes, ainsi que de valorisation des co-produits, selon les principes de l'économie circulaire. La Direction Supply Chain répond aussi à cet enjeu RSE majeur, au gré des évolutions de la réglementation et des innovations internes comme externes : emballages, flux de transport, performance environnementale du parc de véhicules internes...

ANCER LA DYNAMIQUE DE SOBRIÉTÉ ÉNERGÉTIQUE



RÉDUIRE L'EMPREINTE CARBONE DE NOS ACTIVITÉS INDUSTRIELLES ET COMMERCIALES

- 28 % scope 1 — entre 2011 et 2022 — - 42 % scope 2

VALORISER LES DÉCHETS ET REJETS

171 991 tonnes de déchets générées

- 1,24 % évolution annuelle du volume de déchets généré

89 % de déchets organiques dans le total des déchets

93,73 % des déchets intégrés à des filières de valorisation

14 stations d'épuration exploitées par le Groupe

61,80 % des eaux utilisées sont traitées par ces stations d'épuration

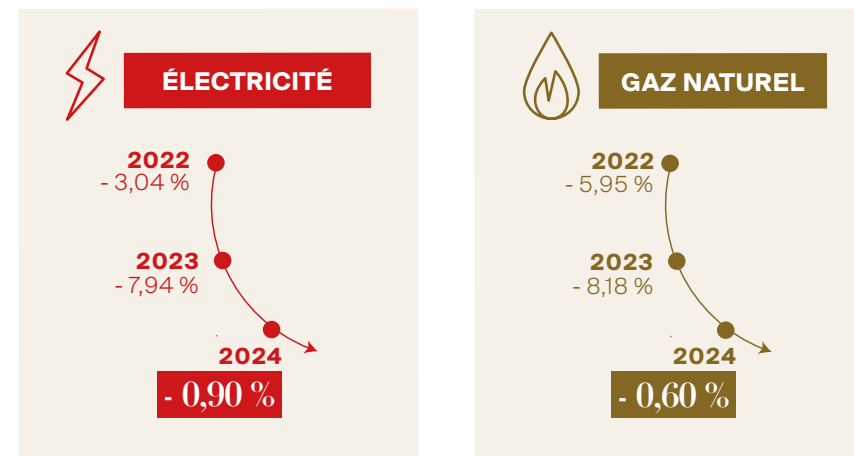
La Direction Technique, en lien étroit avec les Directeurs d'établissement, veille au respect de la réglementation relative aux Installations Classées pour la Protection de l'Environnement de laquelle relèvent les établissements industriels du Groupe, notamment compte-tenu de leurs utilités et des déchets / rejets que génèrent les activités.

RÉDUIRE LES CONSOMMATIONS D'ÉNERGIES

Le plan d'investissement 2024 a principalement porté sur la modernisation des infrastructures industrielles, process de production et de stockage, intégrant l'objectif de réduction / optimisation des consommations énergétiques, à l'image des projets majeurs menés au sein des établissements de Cholet et Villefranche-d'Allier :

- évolutions des dispositions constructives : augmentation de l'épaisseur des panneaux isolants de + 15 % à + 20 % pour éviter la déperdition de froid, isolation des sols, utilisation de revêtements sur les toits dont l'indice d'absorption des rayons du soleil est plus élevé ;
- renouvellement des équipements vers des solutions plus sobres en termes de consommations d'énergies ;
- mise en place de solutions de récupération d'énergie, notamment des calories générées pour produire du froid ;
- installation de panneaux photovoltaïques en autoconsommation pour produire de l'électricité ou de l'hydrogène vert, d'ombrières sur les parkings, de tables au sol ou sur les toitures. En 2025, 19 000 m² de panneaux devraient être mis en fonctionnement, permettant de produire 8 000 mégawattheures, soit l'équivalent de la consommation annuelle d'un site spécialisé dans les produits élaborés ;
- mise en place d'équipements sur variation de fréquence qui permettent d'ajuster la production de froid, de chaleur ou d'air comprimé et de mieux gérer les pics de consommation.

A cet égard, 2024 marque la fin d'un cycle de 3 ans durant lequel la réduction des consommations énergétiques a été un objectif prioritaire :



La dynamique de sobriété énergétique a été exigée et managée par la Direction Technique compte-tenu de la raréfaction des ressources ainsi que de l'explosion de leur coût depuis 2021. Les actions structurelles mises en œuvre depuis 2022 ont permis d'ancrer cet enjeu dans le quotidien de l'exploitation des établissements, un réflexe qu'il convient désormais d'entretenir et animer pour continuer d'optimiser les consommations, en cohérence avec les volumes d'activité :

- le fonctionnement des salles des machines, mieux régulées en cours comme hors production – certaines ont fait l'objet d'un renouvellement total, comme à Villefranche-d'Allier ;
- la mise en place d'outils de suivi et de supervision des systèmes ;
- le réglage des consignes pour atteindre des cibles précises de température, la production de froid et d'eau chaude / vapeur comptant pour près de 2/3 des consommations totales d'électricité et de gaz ;
- l'optimisation des talons de consommation ;
- la sensibilisation des salariés.

VALORISER LES DÉCHETS ET LES REJETS...

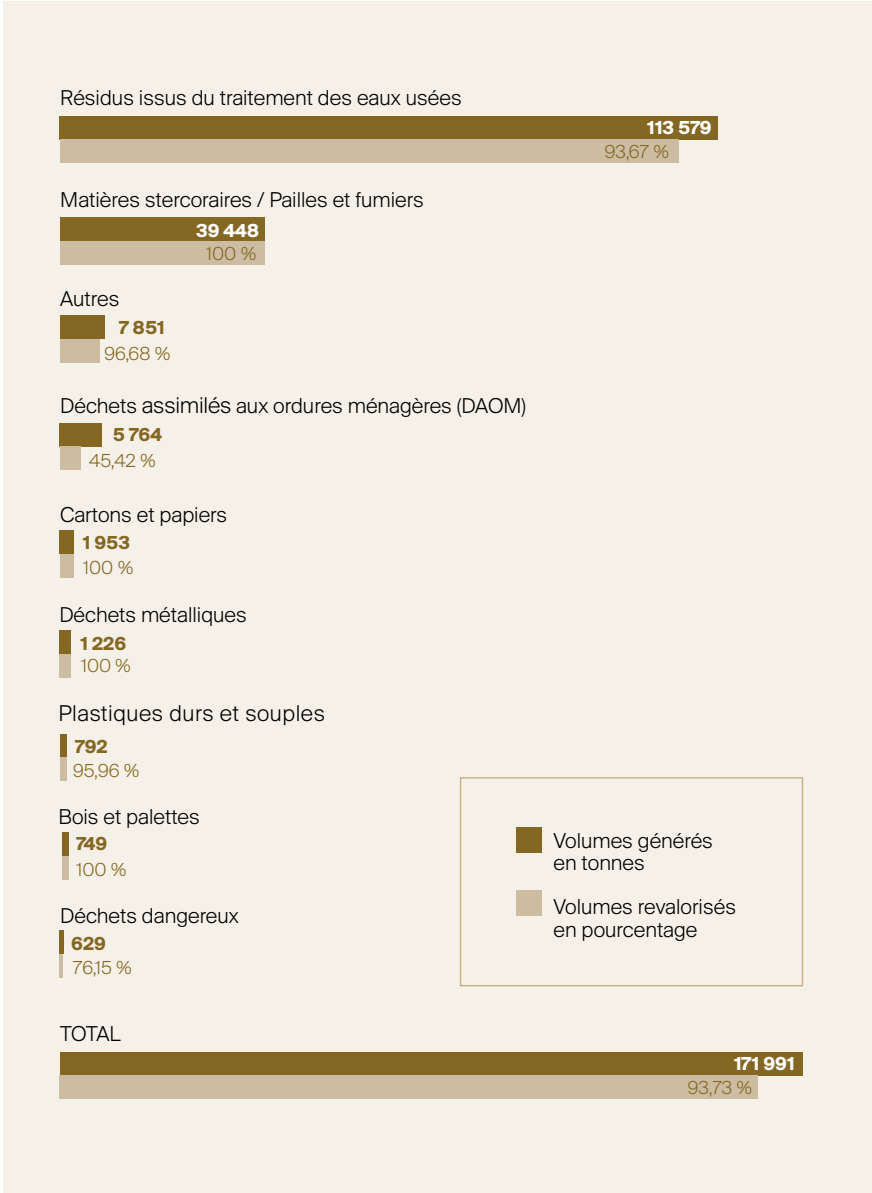
À l'échelle du Groupe en 2024, les volumes de déchets générés sont en baisse de - 1,24 %, soit un total de 171 991 tonnes. Des objectifs de valorisation sont associés à chaque type de déchet pour permettre le suivi régulier au niveau du Groupe. Les volumes générés, par catégorie, ainsi que les modes de traitement sont tracés et enregistrés au niveau des établissements, puis sont consolidés par la Direction Technique. Ainsi, en 2024, près de 94 % du volume total de déchets a été traité et valorisé, conformément à l'objectif d'atteindre a minima 90 % de valorisation totale.

Près de 90 % des déchets sont des matières organiques – matières stercoraires, pailles et fumiers et résidus issus du traitement des eaux usées. Plus de 60 % des volumes d'eaux usées sont traités par les 14 stations d'épuration exploitées au sein d'établissements du Groupe.

Le potentiel méthanogène et agronomique de ces matières est reconnu : plus de 162 000 tonnes de déchets ont servi d'engrais organique par épandage direct soit après compostage soit après méthanisation ; dans ce cadre, près de 106 000 tonnes ont été orientées vers des filières de méthanisation pour la production de biogaz (soit + 4,76 % par rapport à 2023).

Les volumes d'eau utilisés sur le périmètre des établissements industriels du Groupe (un peu plus de 5,02 millions de m³ au total) baissent de - 2,58 % entre 2023 et 2024.

La réutilisation des eaux issues des activités d'abattage, après traitement et filtration, n'est pas autorisée. Elle constituerait pourtant un important levier de valorisation pour des usages industriels. Au sein de l'établissement de Quimperlé, la station d'épuration, qui a traité plus de 740 000 m³ d'eaux usées en 2024, intègre un traitement tertiaire des eaux filtrées reposant sur la technologie UV-C (ultraviolet de type C). Il permet de traiter les micro-organismes résiduels sans utilisation de produits chimiques. La qualité des eaux répond ainsi aux seuils de qualité sanitaire et environnementale fixés par la réglementation Re-Use.



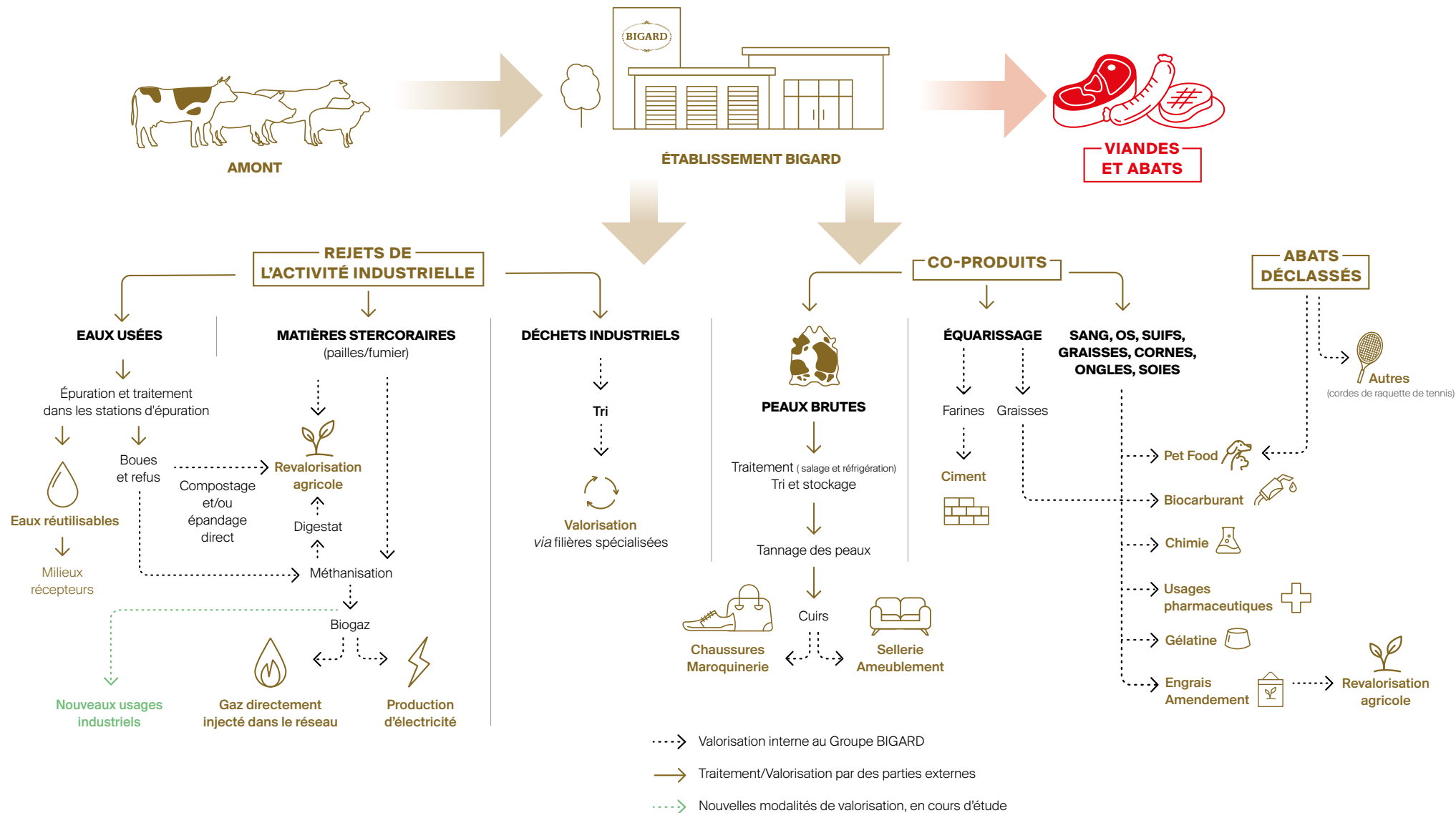
... ET L'ENSEMBLE DES CO-PRODUITS

Cette logique de valorisation est au cœur de la démarche industrielle du Groupe BIGARD, qui vise d'abord à valoriser l'ensemble de la viande et des abats consommables par les hommes au fur et à mesure du désassemblage de chaque animal, et prévenir au maximum de gaspillage ou dégradation / perte de matière. Sinon, la perte économique est immédiate.

Suivant les principes de l'économie des ressources, bien d'autres filières de valorisation existent depuis de nombreuses années, souvent méconnues et pourtant exploitées en interne et grâce à des partenaires externes. Ainsi, les coproduits font l'objet d'usages divers décrits dans le schéma ci-après. Dans ce cadre, la Filière Cuir et Coproduits pilote le traitement et la valorisation des peaux brutes des gros bovins, veaux et agneaux, dont une partie est tannée au sein de l'établissement de Châteauneuf-sur-Sarthe, selon des exigences Qualité reconnues par les clients les plus exigeants.



FILIÈRES DE VALORISATION



RÉDUIRE LES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

Le Groupe BIGARD a engagé depuis 2011 une démarche de réduction des émissions de gaz à effet de serre liées à la mise en œuvre de ses activités industrielles, de transport des animaux et de distribution des viandes et produits, y compris les flux internes entre établissements. Sont notamment en cours, et se sont poursuivis en 2024 :

- des projets structurants de modernisation des infrastructures frigorifiques et de production de chaud / vapeur ;
- l'objectif de sobriété énergétique et de réduction des consommations d'électricité et de gaz ;
- la concentration d'activités industrielles au sein d'établissements dont les process et utilités sont moins émetteurs et moins consommateurs d'énergies.

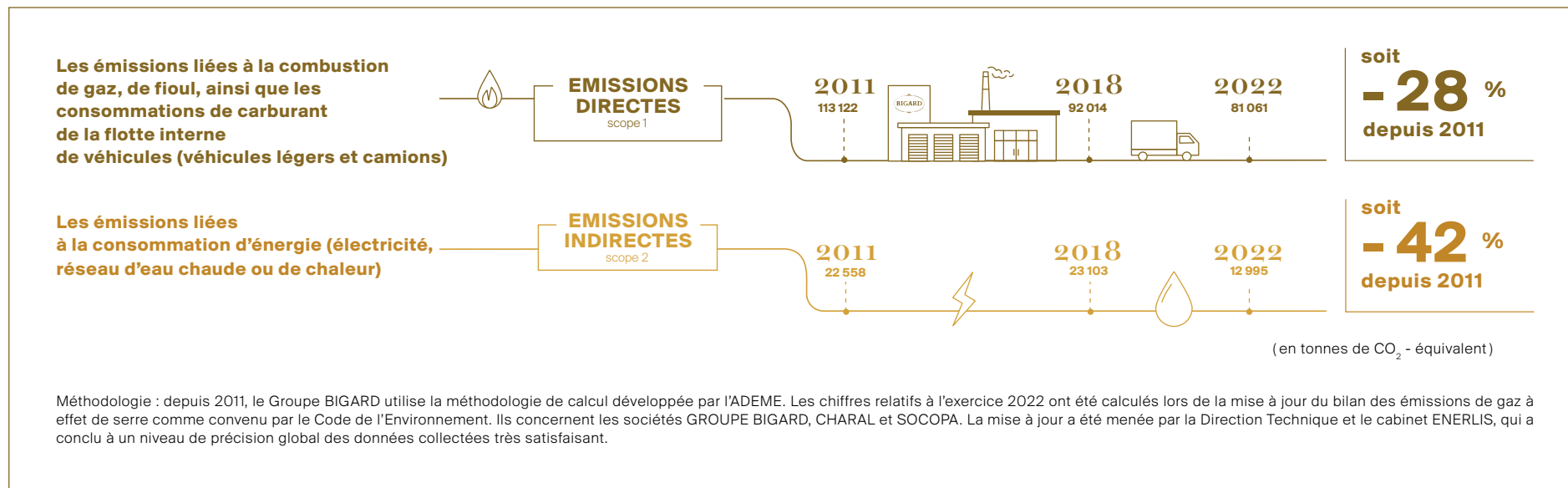
S'agissant du scope 1, le transport est levier significatif pour la réduction des émissions de gaz à effet de serre – 2022 constituant l'année référence pour le suivi des émissions liées aux consommations de carburant de la flotte interne (véhicules internes légers et camions) ainsi que celles liées au transport externe. Parmi les actions en cours :

- l'amélioration des bonnes pratiques de conduite et des consommations par véhicules, qui seront mieux suivies à compter de 2025, avec l'objectif de

développer un parc de véhicules (dont électriques et hybrides) cohérent avec les déplacements réalisés ;

- les optimisations et les synergies logistiques. A cet égard, la Plateforme Logistique exploitée depuis novembre 2024 au sein de l'établissement de Sablé-sur-Sarthe, permet de consolider les flux de transport internes comme externes, contribuant à réduire significativement les émissions de gaz à effet de serre associées. À titre d'exemple, un camion transportant 8 tonnes de marchandises sur un trajet Coutances vers Isle-sur-la-Sorgue génère 142,8 kg d'équivalent CO₂ par tonne transportée ; ce camion, effectuant le même trajet, dont la charge a été consolidée sur la Plateforme Logistique de Sablé-sur-Sarthe pour atteindre 19 tonnes génère 78,22 kg d'équivalent CO₂ par tonne transportée, soit - 45 %.
- la modernisation du parc de camions frigorifiques exploités par le Groupe. Depuis 2024, tous répondent aux normes Euro VI visant à réduire les émissions polluantes (oxyde d'azote et particules fines).

L'empreinte carbone du Groupe BIGARD (scopes 1 et 2) est en réduction depuis 2011 sur les principaux postes d'émissions. Cette trajectoire doit se poursuivre, avec l'objectif de diminuer, sur le même périmètre, de - 10 points minimum le total des émissions directes et indirectes d'ici fin 2026.



ÉCO-CONCEVOIR LES EMBALLAGES

Le bon emballage des viandes et produits est fondamental pour assurer leur sécurité sanitaire et leur qualité tout au long de la chaîne de distribution, jusqu'à leur date limite de consommation ; il contribue ainsi à prévenir le gaspillage alimentaire. Il sert aussi à délivrer au consommateur l'ensemble des informations dont il a besoin.

Dans le respect de ces objectifs de sécurité sanitaire et de qualité de service, la Direction Supply Chain poursuit la stratégie d'écoconception des packagings en recherchant à minimiser leur impact environnemental :

- depuis 2023, le Groupe a généralisé l'utilisation de cartons d'expédition certifiés FSC (fibres issues de forêts gérées durablement) ;
- 64,5 % des emballages commercialisés sont recyclables ou en mono-matériaux. L'ambition, malgré les difficultés techniques et le nécessaire équilibre économique à préserver, est de généraliser cette démarche pour faciliter leur intégration dans des filières de tri ;
- 85 % des achats d'emballages et de consommables sont réalisés en France ; l'approvisionnement est optimisé pour réduire la distance entre le fournisseur et le site utilisateur (réduction des gammes référencées, mutualisation logistique).

Le Groupe BIGARD participe à plusieurs groupes de travail et consortiums pour développer le recyclage des emballages ménagers et alimentaires, notamment sous l'égide de CITEO :

- Projet MONOFILM : recherche d'opercules de barquettes compatibles au recyclage, qu'elles soient en polyéthylène téréphtalate (PET) ou en polypropylène (PP) ;
- Consortiums PS25 (polystyrène), PET25 ou Flex25 pour donner de la visibilité globale sur les freins et surtout les leviers permettant la mise en place de filières de recyclage de barquettes.



Atelier de préparation des commandes du site d'Egletons



L'Art de la Viande

www.groupebigard.fr

