



# Rapport Développement Durable 2013



<b>P 3</b>	<b>Introduction</b>
<b>P 5</b>	<b>Engagement de la Direction</b>
<b>P 6</b>	<b>Politique de Management</b>
<b>P 7</b>	<b>Gouvernance</b> <i>Gouvernance Responsable</i> <i>Enjeux RSE</i> <i>Conformité avec la réglementation en vigueur</i>
<b>P 10</b>	<b>Ressources Humaines</b> <i>Renforcement du Dialogue social</i> <i>Motivation et développement des Compétences</i>
<b>P 12</b>	<b>Santé et Sécurité des collaborateurs</b> <i>Préservation de la Santé et de la Sécurité des salariés</i>
<b>P 13</b>	<b>Environnement</b> <i>Réduction des impacts environnementaux</i> <i>Nouveaux produits Eco performants</i>
<b>P 15</b>	<b>Sécurité des consommateurs</b> <i>Suppression des substances toxiques</i>
<b>P 16</b>	<b>Les Principes du Global Compact</b>

EUROSTAR EP s'engage à respecter les principes du Global Compact relatifs aux Droits de l'Homme, aux conditions de travail, à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Afin d'évaluer la performance et l'efficacité de son Système de Management, EUROSTAR EP a décidé de s'engager en 2013 dans une certification selon les référentiels ISO 14001 et OHSAS 18001.

Dans une démarche d'Amélioration des conditions de travail, EUROSTAR EP investit et met en œuvre les actions pour réduire l'exposition de ses salariés aux facteurs de pénibilité et optimiser la gestion des emplois et des compétences.

EUROSTAR EP s'inscrit dans une démarche de préservation de l'Environnement et de maîtrise de son impact en poursuivant son programme de réduction des pertes matières, et en démarrant en 2013 un diagnostic énergétique de son outil administratif et industriel.

Ce rapport présente toutes les initiatives impulsées, encadrées et gérées en 2013, ainsi que les priorités pour 2014.

« Cette volonté commune de réaliser des progrès est portée par un engagement collectif fort de voir évoluer nos façons de faire au quotidien, en impliquant et travaillant conjointement avec l'ensemble de nos parties intéressées »

**12000-20000** Tonnes de Capacité

**120** Cartes Jaunes

**56** Collaborateurs

**1972** Date de Création



**12** Lignes d'extrusion

**6** Collaborateurs dédiés à la R&D

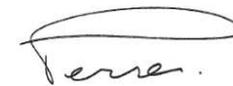
**85%** D'Exportation

## Engagement de la Direction

« En offrant à Eurostar EP la possibilité de prendre un nouvel envol en 2010, j'ai voulu y inverser le paradigme qui vise à faire évoluer les hommes et l'organisation de l'entreprise au gré de ses succès ou de ses échecs économiques. En plaçant l'Homme au cœur de la préoccupation entrepreneuriale et en construisant autour de lui, toutes les dimensions dictées par Global Compact deviennent une évidence bien plus qu'une contrainte.

S'il est vrai que l'adhésion à **Global Compact** a été impulsée par nos clients, il n'en demeure pas moins qu'elle s'est faite de manière très naturelle parce que l'entreprise y a retrouvé les valeurs fondamentales qui autorisent le développement pérenne des sociétés humaines.

C'est avec beaucoup de conviction que j'affirme que les entreprises doivent avant tout être un instrument du progrès social de l'humanité. C'est avec non moins de conviction que j'engage Eurostar Engineering Plastics pour qu'elle soit au service du progrès de la dignité des hommes et qu'elle ait son modeste rôle à jouer dans la construction d'un monde où nos enfants pourront être fiers de leurs pères. »

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Perra".

**Laurent Perra**  
Président -CEO

**Eurostar Engineering Plastics** est engagée dans une démarche d'amélioration continue.

**Eurostar Engineering Plastics** place le **RESPECT** comme valeur centrale de sa politique de management.

A cet égard, le développement économique d'Eurostar Engineering Plastics ne peut s'entendre a minima qu'à la condition de l'application des réglementations nationales et internationales qui encadrent son activité, des exigences normatives liées à son activité ou à ses propres initiatives, des accords contractuels établis avec toutes ses parties intéressées.

**Eurostar Engineering Plastics** place les **PERSONNES** au centre de ses stratégies de développement.

Elle prête une attention particulière :

- A l'épanouissement de ses salariés par une démarche permanente de prévention des risques industriels et en misant sur l'intelligence, l'innovation, la diversité et le progrès ;
- Aux utilisateurs de ses compounds : en apportant la solution aux besoins techniques qu'ils expriment, en garantissant la disponibilité des produits et en documentant leur sureté d'utilisation ;
- A la pérennité de ses actionnaires par une stratégie de développement à long terme qui fiabilise l'obtention des résultats budgétisés ;
- A la robustesse de ses fournisseurs en développant des pratiques d'achat qui autorisent le déploiement des mêmes principes qu'Eurostar EP s'impose à elle-même ;
- A la sureté de ses riverains et de son territoire par la réduction de son empreinte environnementale et par sa contribution à la dynamique économique et associative locale.

**Cette politique ambitieuse s'appuie sur :**

- Un système de management comprenant 11 processus ;
- Un responsable Qualité/Sécurité/Environnement en charge de l'animation du système de management ;
- Un tableau de bord chiffré comme outil de pilotage des améliorations ;
- Le comité de management qui pilote les indicateurs et décide les actions d'améliorations.

**Les objectifs de management pour 2014 sont :**

- Réduire les pertes de matières premières ;
- Réduire l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité au travail ;
- Réduire la production de déchets solides non recyclables et optimiser l'utilisation de l'énergie ;
- Engager une démarche formelle de Responsabilité Sociétale ;
- Améliorer la satisfaction des clients ;
- Créer une nouvelle vision stratégique à 5 ans.

J'apporte mon support total à la mise en œuvre de cette politique. Je sais pouvoir compter sur tous les salariés d'Eurostar EP pour la soutenir et la mettre en œuvre.

*Fosses, le 6 janvier 2014*



**Laurent Perra** - Président

## Gouvernance Responsable



En 2013, La Responsabilité Sociétale a été une composante clé de la stratégie d'entreprise. EUROSTAR EP qui s'est engagé à aller toujours plus loin dans l'élaboration d'une politique de management globale et cohérente, dans la mesure de sa performance économique, environnementale et sociale, et par la mise en place d'un programme de management annuel.

EUROSTAR EP a choisi de sensibiliser, dans un premier temps, les membres du comité de Management sur les enjeux de la Responsabilité Sociétale. De part cet engagement fort insufflé par la Direction aux principes fondamentaux de la Responsabilité Sociétale, et dans le but d'un engagement collectif, EUROSTAR EP a intégré comme objectif dans son Programme de Management 2014, de compléter son Système de Management intégré par les dimensions relatives à la Responsabilité Sociétale.

EUROSTAR EP a obtenu la Certification d'un Système de Management intégré suivant les référentiels ISO 9001-14001 et OHSAS 18001.

Le domaine prioritaire qui a guidé l'audit était « la Fonctionnalité et la capacité de notre système de management à intégrer les enjeux de développement durable et la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise ».

EUROSTAR EP évalue l'efficacité et la performance de son Système de Management par une revue périodique de ses processus en Comité de Management. Les indicateurs de performance sont en place, regroupés dans un tableau de bord. Ils sont revus hebdomadairement et mensuellement. Une synthèse intermédiaire des actions du Programme de Management est réalisée courant Avril-Mai pour vérifier l'adéquation des moyens et ressources par rapports aux objectifs.

### Priorité 2014:

**Elaborer et diffuser la Charte d'Ethique à toutes les parties intéressées**



## Enjeux RSE

En 2013, l'ensemble du Management a été sensibilisé aux principes de Responsabilité Sociétale dans le cadre de l'introduction à l'ISO 26000. Dans l'objectif de poursuivre notre démarche, la Direction a choisi d'intégrer les dimensions relatives à la norme ISO 26000 au sein des processus du Système de Management de l'entreprise, en allouant les ressources nécessaires. Un bilan de l'avancement de l'intégration de l'ISO 26000 est communiqué à l'ensemble des salariés avec notre journal d'Entreprise.

Chaque salarié témoigne d'un engagement et d'un investissement individuel et collectif dans son travail au quotidien, répondant ainsi aux principes d'engagement de l'ISO 26000.

### Résultats Clés de 2013:

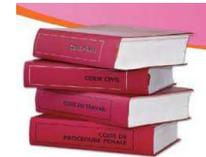
100% du management sensibilisé aux principes de Responsabilité Sociétale dans le cadre d'une introduction à l'ISO 26000.

Les principes liés à la « Gouvernance » et aux « Droits de l'Homme » ont été analysés en Novembre 2013 et le principe lié aux « Relations et conditions de travail » en Décembre 2013.

87 % des personnes ont participé aux groupes de travail afin de définir les actions à réaliser pour 2014 dans ces 3 domaines.

### Priorité 2014:

**Poursuivre la démarche d'intégration des principes de l'ISO 26000  
dans les processus de l'entreprise  
Atteindre un Taux de réalisation des actions de 90% de la démarche ISO  
26000 pour fin 2014**



## Conformité avec la réglementation en vigueur

En 2013, un nouvel audit de notre veille réglementaire a été réalisé par notre partenaire de la Fédération de la plasturgie pour vérifier notre conformité réglementaire dans les domaines de la Santé, de la Sécurité au travail et de l'Environnement.

La participation aux commissions réglementaires RH et HSE organisées par la Fédération de la plasturgie nous assure une mise en application réglementaire adaptée à notre secteur d'activité. Afin d'être alerté sur l'ensemble des textes réglementaires qui pourraient s'appliquer à l'Entreprise, EUROSTAR EP s'est abonné à des alertes réglementaires (INRS, Actu Environnement).

Suite à l'analyse du principe des Droits de l'Homme de la démarche ISO 26000, EUROSTAR EP porte une attention particulière sur les réglementations liées aux Droits de l'Homme en 2014.

### Résultats Clés 2013:

Revue réglementaire biannuelle en Comité de management

Optimisation de notre veille réglementaire qui se poursuit avec l'évolution du site de veille Enviroplast

### Priorité 2014:

**Poursuivre le suivi de notre veille réglementaire  
Intégrer les textes applicables aux Droits de l'Homme**



## Renforcement du Dialogue social

En 2013, suite à une enquête sociale, et afin de renforcer le dialogue social, la Direction a souhaité organiser une journée Sécurité. Celle-ci s'est déroulée au cours du mois de Décembre 2013, avec 3 ateliers organisés le matin sur le thème de la sécurité (Mission de la Gendarmerie, Sécurité informatique, Relations dans le travail) et un atelier sur les nouveaux produits développés par notre service Technologie, un déjeuner pris en commun avec les animateurs des ateliers et un après-midi bowling.

EUROSTAR EP porte une attention particulière au développement d'un dialogue social adulte et respectueux. Des temps de parole entre Direction et salariés sont instaurés hebdomadairement pour permettre à l'ensemble des collaborateurs l'accès aux informations économiques et sociales de l'entreprise. Les représentants du personnel et la Direction ont choisi d'instaurer des discussions avec de nouveaux interlocuteurs (Représentants du Comité d'Entreprise, Directeur Marketing/Technologie et Direction). L'objectif d'EUROSTAR EP est d'atteindre un taux de satisfaction au travail de 70%.

### Résultats Clés 2013:

78,5% de taux de participation à l'enquête sociale

Résultat de l'enquête de satisfaction au travail (Juin 2013) : 62,5%

### Priorité 2014:

Améliorer les aspects relatifs aux Droits de l'Homme, Etablir une charte d'éthique

Communication sur l'intégration ISO 26000



## Motivation et développement des Compétences

En 2013, EUROSTAR EP poursuit le programme GPEC en mettant à disposition des ressources (RH, technique, CE) pour la définition et la mise en place d'un outil de gestion du personnel et des demandes de formation. La création de cet outil va aider à formaliser et à suivre les demandes et les besoins en formation, issus de l'entretien annuel des salariés. Afin d'encourager les salariés à acquérir de nouvelles compétences et à transmettre leur savoir-faire, notre entreprise a souhaité redéfinir les polyvalences au poste dans les équipes de production pour favoriser la rotation des tâches.

Pour favoriser les évolutions de carrière, EUROSTAR EP a établi un Programme de reconstitution des trajectoires de carrière de chaque salarié. Ce travail a permis de déterminer les compétences à acquérir et les formations nécessaires pour évoluer vers un autre emploi de l'entreprise.

EUROSTAR EP assure également une promotion active des contrats en alternance pour permettre aux jeunes étudiants un accès facilité à l'emploi. Ainsi en 2013, EUROSTAR EP a accompagné 3 jeunes en contrat d'apprentissage au sein des services R&D et AQSE.

### Résultats Clés 2013:

100% des salariés bénéficient d'un plan d'intéressement sur la base de résultats collectifs

100% des salariés bénéficient d'un entretien individuel annuel

1824h consacrées à la formation :

3 étudiants en apprentissage en 2013 (Master I, BTS 2ème année, Master II)

### Priorité 2014:

**Formation d'intérimaires pour une embauche en CDD**

## Préservation de la Santé et de la Sécurité des salariés



En 2013, EUROSTAR EP a poursuivi son travail sur la mise en place du plan d'actions définie en faveur de la prévention de la pénibilité. L'objectif est de réduire l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité au travail. Un indicateur de mesures pour le suivi du facteur de pénibilité « Manutention manuelle » a été mis en place en 2013 pour évaluer l'exposition des salariés. Celui-ci permettra dans les années à venir d'évaluer l'impact des modifications apportées concernant la Manutention manuelle. EUROSTAR EP poursuit son programme d'investissements et ses projets d'améliorations des conditions ergonomiques au poste d'ensachage et de réduction de l'exposition au bruit de ses salariés de production.

Afin d'être en conformité avec la réglementation en vigueur et dans le cadre de l'accord « Pénibilité au travail », EUROSTAR EP a rédigé les fiches d'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité.

### Résultats Clés 2013:

100% des salariés en formation Incendie, Sensibilisation générale QSE

Taux de fréquence: 10,33 Taux de gravité: 3,12

Mise en ligne du soudage de sacs des lignes 1 et 2

Aménagement d'une salle de contrôle avec mise en place de caméras de surveillance des lignes

### Priorité 2014:

**Amélioration des conditions de palettisation  
Automatisation de l'alimentation des lignes en matières premières**



## Réduction des Impacts environnementaux

En 2013, EUROSTAR EP a poursuivi son programme de réduction des pertes matières premières, visant à réduire la part de déchets process et à améliorer le rendement matières global. L'analyse des pertes matières et l'identification des sources de pertes permettent au groupe de travail, constitué de salariés de Production, Maintenance, Process et des membres du Management, de définir et de mettre en œuvre des actions correctives et préventives. Une revue mensuelle de l'état d'avancement du programme permet de vérifier que les actions prises répondent aux attentes et aux objectifs fixés.

EUROSTAR EP a décidé d'établir un bilan de sa consommation énergétique pour ses activités administratives et industrielles en s'adhérant au programme Compétitivité et Développement Durable lancé par le CETIM et en participant à un séminaire « Etude énergétique » et à un atelier thématique sur la réglementation REACH. Ce partenariat va permettre de démarrer en 2014 une analyse énergétique de notre outil industriel. En 2013, une analyse de l'outil administratif a été réalisée en interne afin de déterminer des bonnes pratiques. Notre objectif est de déterminer les actions et les investissements nécessaires pour parvenir à exploiter ces gisements au meilleur coût pour l'entreprise et de diminuer notre facture énergétique de 15% sur 3 ans.

### Chiffres Clés 2013 :

49% des déchets générés sont valorisés

Rendement Matières global 2013 : 96,32%

### Priorité 2014:

**Atteindre un Rendement Matières de 96,4% (96,03% en 2011)  
Bilan énergétique de l'outil industriel**

## Nouveaux produits Eco performants



En 2013, EUROSTAR EP a lancé une nouvelle gamme pérenne de produits « verts ». Une communication auprès des clients a été réalisée pour faire la promotion de ses produits dans des applications existantes ou pour de nouveaux marchés. EUROSTAR EP peut conseiller ses clients et développer des solutions nouvelles.

Ces nouveaux composés « verts » basés sur 100% d'agents de renforts renouvelables ou de charges recyclées ont été conçus pour répondre aux exigences des applications sévères sans compromis de performance par rapport à des charges traditionnelles. Ils offrent une solution économiquement rentable tout en étant plus respectueux de l'environnement. C'est ainsi qu'est née la gamme verte d'EUROSTAR EP proposant des thermoplastiques techniques chargés coquilles d'huîtres, micro bille recyclée ou fibre de bambou. De nouveaux produits sont créés à base de résines bio sourcées (non issues du pétrole) et de Fibres de Bois. En 2013, une étude sur l'utilisation du Liège a été conduite pour déterminer le pourcentage d'incorporation possible dans différentes matrices.

Dans le cadre d'une consommation durable, EUROSTAR EP souhaite mettre en place une analyse du cycle de vie de ses produits verts et des produits des gammes existantes.

### Priorité 2014:

**Poursuivre le programme de substitution des matières premières pour diminuer l'empreinte carbone des gammes de produits**  
**Déterminer la méthodologie pour établir l'analyse du cycle de vie de nos produits**

## Suppression des substances toxiques



En 2013, les membres du service AQSE, pour approfondir ses connaissances et compétences sur les substances toxiques, ont participé à un atelier thématique sur « l'intégration de REACH et substitution de produits » organisé par le CETIM. Cette initiative s'inscrit dans une démarche globale, de veille permanente sur l'évolution de la réglementation des substances et de volonté d'EUROSTAR EP de prendre en compte ces changements dès la conception des produits.

Une revue hebdomadaire des nouvelles demandes d'Introduction de Matières premières est réalisée par un Comité qui évalue les risques et analyse les changements proposés selon une méthodologie définie, et donnera ou non son accord à son utilisation sur le site. Ce processus qui s'intègre dans une démarche d'Achat responsable, a pour but d'informer les demandeurs de l'évolution des réglementations et des données à obtenir de nos fournisseurs (FDS mise à jour, Déclarations de conformité réglementaire, Fiche technique, Spécifications).

La refonte des Fiches de données de sécurité a commencé suivant le règlement CE n° 453/2010 en y appliquant les règles de classification conformément au règlement (CE) N° 1272/2008 [CLP]. Cette refonte se poursuit sur 2014, avec un travail préliminaire réalisé avec nos fournisseurs pour mettre à jour notre base de données des FDS.

### Chiffres Clés 2013:

100% de nos produits exempts des substances de la liste candidate REACH  
et de la Directive RoHS ; 2 nouvelles certifications ACS « Eau Potable »

### Priorité 2014:

**ISO 26000 - Questions Relatives aux Consommateurs**



## Principes : Droits de l'homme

Exhortation par la Direction d'un comportement exemplaire de la supervision par une réaction immédiatement à des situations impropres au respect des personnes.

L'analyse des Droits de l'Homme a permis de définir des actions pour 2014 :  
définir un « Ombudsman », élaborer une charte éthique,  
intégrer les risques potentiels liés aux Droits de l'Homme dans la gestion des changements

## Principes : Droit du travail

Mise en place d'un processus de veille sociale passant par un questionnaire annuel  
Constitution d'un groupe de travail en vue de proposer des axes d'amélioration et la mise en œuvre d'un plan d'actions cohérent avec ces propositions.

## Principes : Environnement

Analyse et identification des impacts environnementaux de l'entreprise  
Mise en place de procédures de prévention des pollutions et formation de 100% du personnel  
Groupes de projet conduisant à la réduction de nos impacts environnementaux.

## Principes : Lutte contre la corruption

Engagement de la Direction dans une politique responsable,  
Promotion de la responsabilité sociétale dans la chaîne de la valeur.  
L'analyse de la lutte contre la corruption a permis de définir des actions pour 2014:  
établir des chartes responsables (anticoncurrentiel, corruption, confidentialité) , établir un questionnaire d'évaluation des fournisseurs sur la RSE.