EMAC
Technical Rubber Compounds

Communication sur le Progrès
COP 2018

---

1. Déclaration de soutien continu du dirigeant

Depuis 2017 EMAC adhère à nouveau au Global Compact des Nations Unies.
Adhérent en 2009, c'est malheureusement à cette époque que notre entreprise a été subitement, involontairement et sévèrement impactée par la crise économique mondiale et n'a pas pu honorer son engagement de COP.

Je respecte et soutiens encore plus que jamais les dix principes du Global Compact des Nations Unies en matière de respect des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Notre vision partagée avec tous les collaborateurs, de préserver les emplois pour les générations futures tout en conciliant les performances socio-économiques et environnementales ainsi que la stratégie de développement clairement affichée ont permis à EMAC de devenir un acteur leader français reconnu par ses clients et ses parties prenantes dans la formulation et production de mélanges de caoutchouc techniques.

Par cette lettre, EMAC exprime sa volonté de promouvoir ces dix principes fondamentaux et de les intégrer au cœur de son organisation, dans sa stratégie, sa culture, ses opérations quotidiennes, et de les faire progresser dans sa zone d'influence. En publiant cette communication sur le Progrès 2018, je suis sincèrement heureux de partager publiquement cet engagement avec nos parties prenantes.

Didier CHAUFFAILLE
Directeur général

2. Présentation de l'entreprise

EMAC est une PME indépendante basée à Mauléon au Pays basque en France qui conçoit des formules et fabrique des mélanges noirs et de couleurs à base de caoutchouc.
EMAC est certifiée ISO9001 et IATF 16949, classée ICPE, labelisée ECOVADIS argent.
Pour l'année 2017, EMAC a réalisé un CA de 18,5 Millions € dont 46% à l'export, 70% pour le secteur automobile, avec 75 collaborateurs.

EMAC
Technical Rubber Compounds

3. Description des actions et mesure des résultats

Principes relatifs aux droits de l'Homme

Principe 1	Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme
Principe 2	Les entreprises sont invitées à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme

Evaluation, politique et Objectifs

En décembre 2017 nous avons écrit la charte* d'éthique de l'entreprise qui vient compléter et renforcer notre politique RSE ainsi que les Directives, politiques et règlements déjà existants. Elle garantira au mieux les succès futurs de nos collaborateurs, de notre entreprise et de nos parties prenantes.
* http://www.emac-caoutchouc.com/fr/entreprise

Plus concrètement, EMAC s'est engagée à préserver la Santé et la Sécurité des personnes et des biens,
. À veiller au respect de l'individu et de son entourage et à son épanouissement.
. Assurer le bon respect du code du travail et être attentif à ce que ses partenaires, fournisseurs ou sous-traitants soient en conformité avec les standards sociaux nationaux et internationaux (droits de l'Homme, non-travail des enfants…)

- En adoptant une attitude responsable vis à vis de la santé et de la sécurité,
- En menant une politique de préservation de la santé / sécurité du personnel,
- En luttant contre toutes formes de discrimination à l'embauche, à la rémunération et à l'évolution professionnelle de ses collaborateurs et en développant la diversité et la richesse humaine de l'entreprise,
- En promouvant le mieux vivre au travail par l'écoute, la cohésion et le dialogue social

Mise en œuvre

Nous autorisons chaque collaborateur à être un lanceur d'alerte et avons décrit dans ce sens une instruction.
Nous renouvelons chaque année notre plan d'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes que nous adressons à la Direccte.
Nous évaluons et mettons à niveau régulièrement l'ensemble de nos moyens dangereux par des organismes agrées ;
Nous réalisons régulièrement des entretiens professionnels et annuels dans un esprit de progrès, de bienveillance en accord avec la signature de la charte FACE en faveur de la diversité et contre la discrimination et toujours en présence du responsable hiérarchique et d'une seconde personne RH la majorité du temps.
Nous restons à l'écoute permanente des collaborateurs soit directement soit par l'intermédiaire des services de santé au travail « médecine du travail » ou autres instances comme l'Inspection du travail ou la Caisse d'assurance maladie ou nos IRP.
Nous attachons beaucoup d'importance au bien-être et la qualité de la vie au travail.
Nous communiquons régulièrement (quotidiennement, mensuellement, annuellement) sur nos résultats, nos axes de progrès, nos investissements, sur la vie de l'entreprise et sur les attentes de nos collaborateurs soit directement soit par l'intermédiaire de nos IRP, soit par voie d'affichage collectif.
Plus récemment EMAC a participé à l'étude de recherche d'une nouvelle méthode de mesure des poussières nanométriques pouvant impacter les travailleurs faisant l'objet d'une thèse qui sera soutenue en novembre 2018. L'idée étant aussi d'aller de l'avant pour protéger au mieux nos collaborateurs de toutes formes de dangers concernant l'utilisation de produits chimiques pulvérulents même les plus invisibles.

EMAC
Technical Rubber Compounds

Dans ce sens aussi, nous avons réaliser un diagnostic des rayonnements magnétiques qui a mis en évidence qu'il n'y avait aucun risque pour la santé des personnes évoluant près des zones d'émissions.
En 2017 EMAC a rédigé son code d'éthique (demandant notamment de respecter les 10 principes du Pacte de l'ONU) destiné aux fournisseurs et sous-traitants puis le leur a adressé pour le signer.

Mesure de résultats

Les résultats et mesures sont réalisées chaque mois grâce à un tableau de bord regroupant des indicateurs et communiqués et transmis au moins 1 fois par année à l'ensemble des collaborateurs lors de la galette des rois et/ou au début de l'été. L'évaluation est également réalisée par des organismes extérieurs agréées une fois par an.
EMAC participe également à des interventions dans des établissement scolaires sous le contrôle et l'organisation de FACE (Fondation pour Agir Contre l'exclusion)
80% des fournisseurs et sous-traitants ont signé notre code d'éthique.

Principes relatifs aux normes internationales du travail

Principe 3	Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective
Principe 4	Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire
Principe 5	Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
Principe 6	Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession

Evaluation, politique et Objectifs

EMAC s'est engagée à préserver la Santé et la Sécurité des personnes et des biens

EMAC veille au respect de l'individu et de son entourage et à son épanouissement.

EMAC assure le bon respect du code du travail, l'application de la convention collective du caoutchouc et est attentif à ce que ses partenaires, fournisseurs ou sous-traitants soient en conformité avec les standards sociaux nationaux et internationaux (droits de l'Homme, non-travail des enfants…)

EMAC stipule clairement les droits et responsabilités de ses collaborateurs notamment à travers son règlement intérieur ainsi que leur rémunération et avantages.

Depuis la signature de notre plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes le 20 décembre 2011 et sa mise à jour régulière ainsi que la signature le 12 décembre 2012 de la charte de la diversité montrant notre engagement en faveur de la diversité contre la discrimination, EMAC continue d'affirmer sa volonté de mener une politique active d'égalité globale auprès de l'ensemble de ses collaborateurs, par les actions suivantes :

- Communiquer et sensibiliser sur l'égalité, le respect, la vie en collectivité et l'esprit d'équipe et d'entraide ;

- Réaliser l'ensemble des entretiens d'une nouvelle personne ou d'un salarié avec 2 personnes ;
- Assurer l'accès à l'égalité de rémunération pour un même poste de travail, à la formation, à la promotion professionnelle sans distinction de sexe ;
- Concilier vie professionnelle et vie familiale;
- Revoir régulièrement le DUERP afin d'améliorer continuellement les conditions de travail favorisant l'égalité professionnelle.

Mise en œuvre

EMAC concerte ses employés au travers de ses instances representatives du personnel et des parties prenantes comme l'association FACE. EMAC a réalisé un diagnostic qui a abouti à améliorer les principes et procédures pour les ressources humaines.

EMAC effectue une veille permanente sur les bonnes pratiques en matière RSE et en particulier sur l'Humain qui est au Coeur de ses préoccupations, de son système et de son centre d'intérêt principal en interne. Dans ce sens EMAC est engagée dans des programmes ou plateformes d'échanges et de réflexion en tant qu'expérimentateur pilote la plupart du temps sur l'ISO26000 depuis 2009, la SQVT depuis 2011, l'excellence opérationnelle et les conditions de travail.

EMAC a travaillé sur la satisfaction de ses collaborateurs notamment sur le plan SQVT et en particulier les RPS avec l'aide d'une masteurienne ayant passé sa thèse sur ce sujet en 2014.

EMAC a écrit une procédure de lanceur d'alerte et intégré la non-discrimination dans son processus RH.

EMAC garantit un salaire égal à travail égal sans discrimination.

EMAC a un programme prédictif et préventif assurant la santé et la sécurité des personnes en réalisant les verifications règlementaires sur l'ensemble de l'entreprise et partage avec ses collaborateurs l'ensemble des résultats par voie d'affichage et au travers du CHSCT notamment.

EMAC s'est engagé à embaucher ses collaborateurs en CDI voire CDD mais pas en intérim depuis début 2017.

Mesure de résultats

EMAC réalise un bilan annuel de ressources humaines d'après les facteurs de diversité (sexe, âge, type de contrats, statuts, ancienneté)

EMAC consacre 2% de sa Masse salariale au budget formation dont 100 % des femmes a réalisé une formation en 2017.

EMAC pilote l'entreprise grâce à un tableau de bord qui est examiné et commenté chaque mois par l'ensemble des managers et notamment le taux de satisfaction des personnes (taux absentéisme <0.5%) 1 réunion par mois de communication avec le personnel, 1 comité d'actions sur l'amélioration des conditions de travail a lieu tous les 3 mois.

3 points journaliers traitent des évènements majeurs de la veille et du jour, en atelier et au niveau management.

EMAC mesure sont taux de satisfaction et de motivation du personnel. Les derniers résultats sont les suivants : 1er critère le plus important retenu à 30% est la communication (concertation, travail en équipe, vision), 2ème critère est la reconnaissance pour 20%, puis la réalisation professionnelle. Le salaire est le 5ème critère pour 15% du personnel. Les points positifs sont le relationnel avec la direction, la hiérarchie et entre collègues et Le travail clair, conscient des impacts sur la qualité du produit. Depuis 2016, nous avons conclu un accord d'intéressement, en plus de la participation

et prime d'assiduité. Nous avons accru nos communications notamment sur nos projets d'investissement et les objectifs de l'entreprise.

Le CHSCT et la direction de l'entreprise œuvrent ensemble pour améliorer régulièrement les conditions de travail et réalise des études et recherches lorsque l'entreprise n'en a pas les moyens.

EMAC emploie 7% de personnes RQTH.

La prime d'assiduité est à présent octroyée aux personnes RQTH absentes pour raisons médicales en rapport avec leur handicap reconnu.

24 personnes sont exposées à un facteur de pénibilité dont 3 pour vibrations mécaniques et 21 pour travail en équipes successives alternantes.

Zéro intérimaire depuis début 2017. 74 CDI + 1 CDD (Apprenti ingénieur) en 2018

Concernant le plan en faveur de l'égalité Femmes/ Hommes, depuis 2017, Les femmes représentent 16% de l'effectif total (dû particulièrement au travail physique important) ; 2 femmes ont été promues en interne dans le management : elles occupent des postes en production et au laboratoire ; 100% des femmes ont réalisé au moins une formation.

Principes relatifs à l'environnement

Principe 7	Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement
Principe 8	Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
Principe 9	Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

Evaluation, politique et Objectifs

EMAC s'est engagée à préserver la Nature et à veiller à respecter et à protéger la Terre qui nous héberge

- En maîtrisant nos consommations d'eau et d'énergies et nos rejets,
- En triant et valorisant nos déchets,
- En menant une politique de prévention de la pollution et des risques industriels majeurs.

Mise en œuvre

ICPE et située en Zone NATURA 2000, EMAC réalise en permanence des améliorations de sa performance environnementale en visant le zéro déchet, le 100% de recyclage et/ou valorisation de ses déchets, zéro pollution, zéro impact négatif sur l'environnement.
EMAC contrôle l'état de sa nappe phréatique grâce à 3 piézomètres placés en amont, aval et dans l'usine.
EMAC a réalisé les mesures 3RSDE en 2013 sans rajout de surveillance de substances polluantes.
EMAC a réalisé 3 diagnostics d'économie d'énergie en 10 ans, le dernier ayant eu lieu en 2017 entraînant des investissements d'amélioration de notre performance énergétique.

Le personnel est régulièrement formé et informé sur les risques environnementaux et les mesures à prendre en cas de déversements accidentels ou en cas d'accidents pouvant entraîner une pollution environnementale.
Toutes les aspirations de poussières manufacturées sont canalisées et filtrées avant rejet. Les plus petites, de tailles nanométriques sont filtrées spécialement avec des systèmes H14 notamment.
Tous nos rejets sont regroupés et filtrés par 2 déshuileurs et totalement maîtrisés par un bassin tampon de sécurité avant rejet.
Des armoires d'harmoniques ont été installées afin de supprimer tout réactif sur plan électricité depuis 2016 faisant suite à une table d'écoute collaborative à Mauléon Soule avec ENEDIS de 2014 à 2016.
Des compteurs d'eau et d'énergie sont disposés à plusieurs endroits stratégiques pour mesurer et maîtriser notre consommation. D'autres systèmes de traçabilité, de mesure et d'analyses des datas ont été mis et continueront à être posés pour maîtriser encore mieux les consommations.
EMAC diminue son émergence de bruit et son niveau de bruit vis-à-vis du voisinage de manière drastique grâce à l'intervention régulière d'un cabinet spécialisé en acoustique.
EMAC travaille à la recherche de nouveaux ingrédients d'origine végétale et non fossile. Dans ce sens EMAC a introduit une ACV (Analyse du Cycle de Vie) sur l'un de ses programmes de recherche collaboratif NAWHICEL2.
EMAC héberge depuis 3 ans 16 ruches de mai à juillet ainsi que 2 chevaux qui broutent l'herbe naturellement. Une parcelle de 1 ha est loué à un agriculteur, ancien collaborateur d'EMAC qui cultive cette parcelle en maïs et blé depuis 10 ans.
EMAC s'approvisionne en matières premières aux meilleures conditions technico-économiques du moment et dans la mesure du possible dans les pays les plus proches afin de limiter les transports notamment.
EMAC privilégie également la proximité dans le choix de ses prestataires de service (énergie, informatique, transporteurs, sous-traitants, artisans BTP…)

Mesure de résultats

EMAC évalue et mesure mensuellement l'ensemble des critères impactant l'entreprise et établit les plans d'actions nécessaires à chaque dérive quand cela est nécessaire.
EMAC mesure régulièrement sa consommation d'eau potable (-44% en 4 ans et -24% depuis 2017), d'énergie électrique et gaz (-13% depuis 2017), ses déchets et leurs valorisations (72%) qui sont tous en amélioration malgré la croissance de l'activité tant sur le plan des données brutes que sur les taux.
EMAC est également contrôlé par la DREAL régulièrement dans le cadre des ICPE.

Principes relatifs à la lutte contre la corruption

Principe 10 Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

Evaluation, politique et Objectifs

Dans la continuité de sa politique RSE, EMAC a décidé de promouvoir fortement sa lutte contre la corruption ; dans ce sens, EMAC a écrit :

- Une charte d'éthique destinée à l'ensemble de ses collaborateurs, notamment celles et ceux qui sont amenés à négocier des contrats professionnels ou passer des commandes,
- Un code d'éthique destiné plus particulièrement à ses prestataires, fournisseurs et sous-traitants traitant des 10 principes du pacte de l4onu et en particulier de la corruption entre les parties.

Mise en œuvre

La charte d'éthique est disponible sur notre site web, il a été mis à disposition et distribué à l'ensemble de nos collaborateurs.
Le code d'éthique a été envoyé à tous nos prestataires pour accord et signature de leur engagement anti-corruption.
Nous rencontrons tous nos fournisseurs et prestataires au moins une fois par an pour effectuer un point global de nos échanges commerciaux. Nous réalisons aussi des enquêtes de satisfaction. Pour chaque produit ou service, nous essayons autant que possible de répartir de manière équitable pour éviter des positions dominantes critiques. Nous réalisons certains audits chez des fournisseurs quand cela est nécessaire. Nous leur demandons systématiquement d'améliorer leur niveau de performance, leur accréditation si nécessaire.
Une procédure de lanceur d'alerte a été écrite pour protéger la personne, qui dans le contexte de sa relation de travail signale un fait illégal, illicite et dangereux, touchant à l'intérêt général, aux personnes ou aux instances ayant pouvoir d'y mettre fin. Pour éviter qu'il devienne la cible d'intimidations, de menaces et de représailles nous les invitons à prévenir différentes parties en fonction du fait illicite : les IRP (membres élus du CE/DP ou CHSCT) ou bien les parties prenantes (service de santé au travail ou inspection du travail) ou encore la direction.
Plus concrètement, notre code d'éthique stipule que le Fournisseur s'interdit de proposer à EMAC ou aux collaborateurs/salariés de EMAC des sommes d'argent, cadeaux, invitations ou autres avantages, pouvant influencer des décisions en cours ou à venir.

Le Fournisseur doit être conscient que tout collaborateur/salarié de EMAC ne peut offrir ni recevoir de cadeau, invitation, paiement ou autre avantage pouvant influencer ou donner l'apparence d'influencer une décision commerciale. Ceci s'applique également à toute personne proche du collaborateur/salarié (famille, ami, etc.).

Toutefois, si la loi ou la réglementation applicable le permet, des cadeaux d'une valeur suffisamment faible pour ne pas être perçue comme une tentative de corruption, tels que des stylos, agendas, tasses ou confiseries pourront être offerts aux collaborateurs/salariés de EMAC, sous réserve que la fréquence à laquelle les cadeaux sont offerts ne revêt aucun caractère excessif et inadéquat et à la condition que ces cadeaux portent systématiquement la marque, ou tout autre signe distinctif, propre au Fournisseur.

Mesure de résultats

80% de nos partenaires ont signé le code d'éthique.
100% de nos salariés ont reçu la charte d'éthique et ont été informé en particulier sur la lutte contre la corruption
100% des personnes cibles ont signé la charte d'éthique.
0 alerte pour fait illicite.