EMAC
Technical Rubber Compounds

Communication sur le Progrès 2019

Global Compact Network France

1. Mot du Dirigeant

2. Présentation / Evolution d'EMAC

3. Les Droits de l'Homme

4. Normes internationales du travail

5. Environnement

6. Lutte contre la corruption

1. Mot du dirigeant

Respecter les droits de l'Homme, les normes internationales du travail, protéger notre Terre qui nous héberge et son environnement et lutter contre la corruption fait totalement partis de nos valeurs ancrées depuis longtemps dans nos gènes de traditions rurales basques.

Nous respectons et soutenons pleinement du Global Compact des Nations Unies.

Notre vision partagée avec tous les collaborateurs, de préserver les emplois pour les générations futures sur notre terre basque tout en conciliant harmonieusement nos 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.

Notre engagement auprès du Global Compact marque notre volonté d'intégrer les dix principes dans notre management quotidien dans sa stratégie, sa culture, ses opérations quotidiennes et de les faire progresser dans notre sphère d'influence et à l'ensemble de nos parties prenantes et intéressées.
En publiant publiquement cette communication sur le Progrès, nous nous engageons à partager nos progrès annuellement en conformité avec les directives du Global Compact.

Didier CHAUFFAILLE
Directeur général

www.emac-caoutchouc.com

12, chemin de l'usine - BP52 - 64130 Viodos Abense-de-bas - FRANCE – Tél : +33 (0)5 59 28 81 33 - Fax : +33 (0)5 59 28 81 42
SAS EMAC au capital de 411 400 € - SIRET 323 266 965 00017 – RCS Oloron B323 266 965 - TVA FR 48 323 266 965 - Code NAF 2219Z

EMAC
Technical Rubber Compounds

2. Présentation de l'entreprise

Date de création : 1950 **Localisation** : 64130 Viodos Abense-de-bas / Pays Basque
Date de rachat : 07/2006 par **Pierre LALANNE** et **Didier CHAUFFAILLE**
Effectif : 75 collaborateurs **l'innovation :** 5 personnes et 5% du CA **La formation** : 2% de la masse salariale
CA 2018 : 19,2 Millions € dont 46% à l'export, 70% pour le secteur automobile
Métier : concepteur de formules et producteur de mélanges noirs et de couleurs à base de caoutchouc et polymères
Certification qualité : ISO9001 et IATF 16949 **Classement environnemental** : ICPE dans zone NATURA 2000
Label RSE : 1er Prix du Leader Bienveillant PREVENTICA Paris 2019, ECOVADIS niveau Or 2018, trophée RSE aquitain 2013, Partenaire SDIS, Signataire charte FACE
Surface Usine : 1200 M2 couverts sur 3 ha

EMAC se base sur la RICHESSE humaine et tente de concilier petits pas par petits pas avec harmonie et respect, la durabilité environnementale et sociétale et l'amélioration de notre performance économique.

3. Les 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

EMAC est respectueuse des droits de l'Homme. C'est pourquoi EMAC lance régulièrement des enquêtes de satisfaction et de motivation pour connaître et ressentir les besoins et les attentes des collaborateurs sur l'entreprise et plus globalement sur le monde du travail. Cela s'applique à l'ensemble de notre chaîne de valeur amont comme aval.

- Enquête de satisfaction et de motivation renouvelées avec un nouveau plan d'actions SQVT qui sera connu mi 2019
- Gros plan d'actions Santé Sécurité au travail déployé à 100% des machines avec l'objectif **ZéRO Accident du Travail**
- Participation et consultation des collaborateurs sur leur environnement de travail, sur l'innovation, leur Protection, les nouveaux investissements
- Recrutement selon les principes de FACE et réaliser par leurs paires
- 100 % des collaborateurs ont reçu une formation métier depuis 2 ans
- Ecriture et diffusion d'un nouveau règlement intérieur qui insiste sur la non-discrimination et la lutte contre les Harcèlements.
- Nomination d'un préventeur Santé/sécurité et Environnement à mi-temps.
- Les résultats et mesures sont réalisées chaque mois
- Concilier vie professionnelle et vie familiale;

EMAC
Technical Rubber Compounds

4. Les 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

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 nouveau 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 :

- Emplois stables, augmentation de l'ancienneté moyenne. Taux absentéisme 2018 : 0,3%
- Nouveau plan d'action égalité Femmes/hommes. 16% de femmes (dû particulièrement au travail physique important) ; 100% des femmes ont réalisé au moins une formation.
- Nouveau CSE et nouveau CSSCT avec un dialogue régulier entre la Direction et les IRP (1 fois par mois)
- Communications régulières avec l'ensemble des collaborateurs : 2 fois/an (en janvier Galette des rois et en juillet avant les congés d'été), dialogue social, écoute active et les sensibiliser régulièrement sur l'égalité, le respect, la vie en collectivité et l'esprit d'équipe et d'entraide ;
- Garantir l'égalité de rémunération pour un même poste de travail, le droit à la formation et à la promotion professionnelle sans discrimination ;
- Le DUERP a été entièrement revu par unité de travail avec la collaboration d'un IRP, des plusieurs collaborateurs et d'un préventeur recruté en interne afin d'améliorer continuellement les conditions de travail favorisant l'égalité professionnelle.
- EMAC s'est engagé à embaucher ses collaborateurs en CDI voire CDD mais pas en intérim depuis début 2017 : **ZéRO emploi précaire.**
- Accroissement du nombre RQTH : 7 collaborateurs
- Plan de Formation : 2% de la masse salariale. Formation des managers à la connaissance de soi
- Kiné Ostéopathe donne des cours collectifs et individuels sur les postures, la nutrition, la gestion du stress

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

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.

5. 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

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

- En respectant les règlementations du moment,
- En étant conforme aux exigences ICPE requises dans notre arrêté préfectoral de 1999, et en réalisant des contrôles inopinés par d'autres laboratoires : Zéro pollution, Zéro impact sur notre environnement
- En réalisant des contrôles non requis comme l'analyse des rejets de cheminées
- En maîtrisant nos consommations d'eau et d'énergies et nos rejets : à ce titre, nous avons limiter le pompage d'eau du gave situé en zone Natura 2000, avons investi dans un groupe froid et avons récupérer toute l'énergie issue pour chauffer des aérothermes et une grosse étuve, tous alimentés par du gaz naturel. Nous remplaçons également toutes les ampoules et néons par de la basses consommation à led et nous continuons à isoler l'ensemble des bâtiments en faux plafond ;
- En triant et valorisant nos déchets (jusqu'aux gobelets, néons, piles, feuille de papier) : plus de 50%, l'objectif 2019 est de ne plus avoir recours à l'enfouissement des déchets ultimes.
- En menant une politique de prévention de la pollution et des risques industriels majeurs.
- Un gros plan de progrès est en cours de montage et de réalisation : Le NUMERIQUE qui va notamment contribuer à diminuer la consommation de papier, permettre une information en temps réel, diminuer la quantité de matière première stockée sur le site, diminuer le taux de rebut et les déchets
- Les fournisseurs nous livrent de plus en plus en containers métalliques retournables en évitant les palettes bois. De même nous essayons de limiter l'usage des palettes bois et privilégions les conditionnements consignés retournables

- En privilégiant la proximité dans le choix de ses prestataires de service (énergie, informatique, transporteurs, sous-traitants, artisans BTP…)

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 travaille à la recherche de nouveaux ingrédients d'origine végétale et non fossile afin d'essayer de contrebalancer l'usage de produits d'origines chimique ou pétrolière inhérents à notre industrie.
EMAC héberge depuis 4 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 11 ans.
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, d'énergie électrique et gaz, ses déchets et leurs valorisations qui sont tous en amélioration malgré la croissance de l'activité.
EMAC a été contrôlé par la DREAL dans le cadre des ICPE sans mise en demeure, ni remarque particulière.

6. 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

Dans la continuité de sa politique RSE, EMAC a décidé de promouvoir fortement sa lutte contre la corruption ; dans ce sens, EMAC a écrit en 2017 :

- Notre charte d'éthique, disponible sur notre site web depuis 2017, est destinée à l'ensemble des collaborateurs, notamment celles et ceux qui sont amenés à négocier des contrats professionnels ou passer des commandes,
- Notre code d'éthique est destiné plus particulièrement aux prestataires, fournisseurs et sous-traitants traitant des 10 principes du pacte de l'Onu et en particulier de la corruption entre les parties.
- 95% de nos partenaires ont signé le code d'éthique.
- 100% de nos collaborateurs 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 n'a été constaté
- Le nouveau règlement intérieur mentionne le respect des principes du Global Compact

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.

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.