



2010



RAPPORT DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2010



CONSTRUIRE ENSEMBLE
NOTRE ENVIRONNEMENT



Sommaire

- 01 Le mot du président
- 04 Saint-Gobain aujourd'hui
- 06 Saint-Gobain en quelques chiffres
- 08 Gouvernance
- 09 Nos textes fondateurs
- 10 Notre stratégie de développement durable
- 12 Parties prenantes
- 14 Nos lignes directrices

16 SAINT-GOBAIN, FOURNISSEUR DE SOLUTIONS

- 18 Notre réponse aux enjeux de développement durable
- 20 Le choix de l'innovation
- 22 Pour le développement économique des clients
- 24 Pour l'amélioration de l'environnement
- 28 Pour le confort et le bien-être des utilisateurs

30 SAINT-GOBAIN, PROFESSIONNEL DANS SES MÉTIERS

- 32 Un acteur multirégional
- 34 Notre politique EHS
- 52 Notre politique de ressources humaines

66 SAINT-GOBAIN, ACTEUR DANS LA SOCIÉTÉ

- 68 Exemplarité des pratiques et des comportements
- 72 Développement économique local
- 74 Sensibilisation des parties prenantes
- 76 Développement des communautés locales

80 MÉTHODOLOGIE ET INDICATEURS

- 82 Méthodologie
- 86 Rapport d'examen des Commissaires aux comptes
- 88 Tableaux récapitulatifs EHS
- 90 Indicateurs Sociaux
- 92 Synthèse des indicateurs
- 94 Tableau de correspondance GRI

LES INDICATEURS

Les indicateurs de 2010 qui font l'objet d'une vérification par les Commissaires aux comptes sont signalés dans le rapport (texte et tableaux) par ✓ (voir p.86)



En 2010, le Groupe Saint-Gobain a démontré la pertinence de son positionnement stratégique, centré sur les marchés de l'Habitat.



Saint-Gobain a l'ambition de devenir LA référence dans l'habitat durable. À ce titre, le développement durable représente pour Saint-Gobain à la fois une formidable opportunité de développement, et une exigence au quotidien.

Économiser l'énergie, protéger l'environnement en contribuant à la construction de bâtiments sains, confortables à vivre : voilà notre défi. C'est une opportunité considérable qui nous impose un devoir d'exemplarité sans faille.

Pour ce faire, nous pouvons nous appuyer sur un socle de valeurs éprouvées, forgées à l'aune de notre histoire plus que tricentenaire.

Les 190 000 salariés de Saint-Gobain à travers le monde sont engagés dans cette direction, conscients de leur mission et de leurs responsabilités, soucieux de dialogue avec l'ensemble des parties prenantes des régions dans lesquelles nous sommes présents.

Pour la première fois, nous publions un rapport de développement durable selon les indicateurs du *Global Reporting Initiative*. Ce rapport souligne l'importance que revêt pour nous le développement durable, au cœur de notre positionnement stratégique, de notre identité de marque et de nos valeurs.

Dans ce rapport, nous dressons le bilan de ce que nous avons accompli à ce jour et mesurons les progrès restant à réaliser. Ainsi, nous prenons date pour l'avenir.

Cette volonté de transparence est un élément capital, aussi bien pour nos parties prenantes externes qu'à l'intérieur du Groupe, afin de garantir la mobilisation et la vigilance de nos équipes.

Pierre-André de Chalendar
Président-Directeur Général
de la Compagnie de Saint-Gobain

Déclaration GRI Vérification du Niveau d'Application

GRI certifie par la présente que **Saint-Gobain** a présenté son rapport „Rapport de développement durable 2010” au Service Rapports du GRI qui en a conclu que le rapport remplit les critères correspondants au Niveau d'Application B+.

Les Niveaux d'Application GRI indiquent dans quelle mesure le contenu des Lignes directrices G3 ont été appliquées dans le rapport de développement durable soumis.

La Vérification confirme que le type et le nombre d'informations qui correspondent à ce Niveau d'Application ont été traités dans ce rapport et que l'Index du contenu GRI a démontré une représentation valable des informations requises, comme décrites dans les Lignes directrices G3 du GRI.

Les Niveaux d'Application n'informent pas sur la performance développement durable du rédacteur, ni sur la qualité des informations contenues dans le rapport.

29 avril 2011, Amsterdam



Nelmara Arbex
Directrice générale adjointe
Global Reporting Initiative



Le “+” a été ajouté à ce Niveau d'Application car Saint-Gobain a soumis (une partie de) ce rapport pour vérification externe. GRI respecte le jugement du rédacteur concernant le choix des auditeurs externes et la portée de la vérification.

Le Global Reporting Initiative (GRI) est une organisation basée sur un réseau, il était pionnier dans le développement du cadre de reporting développement durable le plus appliqué dans le monde, et il s'est engagé à l'améliorer en continu et à inciter son application dans le monde entier. Les Lignes directrices GRI détaillent les principes et les indicateurs que les organisations peuvent utiliser pour mesurer et rendre compte de leur performance économique, environnementale et sociale. www.globalreporting.org

Clause d'exclusion: Lorsque le rapport développement durable contient des liens externes, y compris du matériel audiovisuel, cette déclaration couvre uniquement le matériel soumis à GRI à la date de la vérification, le 15 avril 2011. GRI exclut explicitement tout changement qui ont été apporté à ce type de matériel ultérieurement.



**MATÉRIAUX
INNOVANTS**



VITRAGE

- N° 1 EUROPÉEN
- N° 2 MONDIAL
- PRÉSENCE : 40 pays
- Plus de 33 500 salariés

L'activité Vitrage de Saint-Gobain produit, transforme et commercialise des produits verriers pour trois marchés principaux : le bâtiment, les transports et l'énergie solaire.

**MATÉRIAUX
HAUTE PERFORMANCE**

- N° 1 MONDIAL
- PRÉSENCE : 41 pays
- Près de 27 600 salariés

Les Matériaux Haute Performance proposent un portefeuille de technologies innovantes regroupées dans trois familles de matériaux : les céramiques, les polymères et les tissus de verre.

23%

DU CHIFFRE D'AFFAIRES

**PRODUITS
POUR LA
CONSTRUCTION**



- N° 1 MONDIAL pour les tuyaux en fonte ductile
- N° 1 MONDIAL pour les plaques de plâtre et le plâtre
- N° 1 MONDIAL de l'isolation
- N° 1 EN EUROPE pour les revêtements de façades
- N° 1 MONDIAL des colles à carrelage
- N° 1 AUX ÉTATS-UNIS pour les bardages de façades
- PRÉSENCE INDUSTRIELLE : 55 pays
- Près de 46 000 salariés

Le Pôle Produits pour la Construction offre des solutions d'aménagement intérieur et extérieur pour tous les types de bâtiments : isolation acoustique et thermique, revêtement de façades, toiture, canalisation.

25%

DU CHIFFRE D'AFFAIRES

DISTRIBUTION BÂTIMENT



- N° 1 EUROPÉEN de la distribution de matériaux de construction
- N° 1 EUROPÉEN sur le marché du sanitaire-chauffage-plomberie
- N° 1 MONDIAL de la distribution de carrelage
- PRÉSENCE : 26 pays
- 66 000 collaborateurs

Le Pôle Distribution Bâtiment sert les marchés de la construction neuve, de la rénovation et de l'aménagement durable des bâtiments.

43%

DU CHIFFRE D'AFFAIRES

CONDITIONNEMENT VERALLIA



- N° 2 MONDIAL bouteilles et pots
- PRÉSENCE : 13 pays
- Près de 15 000 salariés

Le Pôle Conditionnement est spécialisé dans l'emballage en verre pour l'alimentaire.

9%

DU CHIFFRE D'AFFAIRES

SAINT-GOBAIN

EN QUELQUES CHIFFRES

Dans une conjoncture mondiale encore convalescente, Saint-Gobain a renoué avec la croissance. Les volumes de vente ont progressé et le Groupe a enregistré des résultats en très forte hausse en 2010.



(en millions d'euros)	2010	2009
CHIFFRE D'AFFAIRES	40 119	37 786
Résultat d'exploitation	3 117	2 216
Résultat net de l'ensemble consolidé	1 213	241
Résultat net courant ⁽¹⁾	1 335	617
Bénéfice net courant par action (en €) ^{(1) (2)}	2,51	1,20
Résultat net (part du Groupe)	1 129	202
Bénéfice net par action (en €) ⁽²⁾	2,13	0,39
Investissements totaux ⁽³⁾	1 580	1 453
Capitaux propres	18 232	16 214
Endettement net	7 168	8 554
Actif non courant	28 933	28 149
Fonds de roulement	3 188	2 952

(1) Hors plus ou moins-values de cessions, dépréciations d'actifs et provisions non récurrentes significatives.
 (2) Le bénéfice net par action est calculé sur la base des actions composant le capital au 31 décembre.
 (3) Investissements industriels et investissements en titres, hors rachats d'actions propres.

PAR PÔLE

CHIFFRE D'AFFAIRES 2010



RÉSULTAT D'EXPLOITATION 2010



■ Matériaux Innovants ■ Produits pour la Construction ■ Distribution Bâtiment ■ Conditionnement Verallia

PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE

CHIFFRE D'AFFAIRES 2010



RÉSULTAT D'EXPLOITATION 2010



■ France ■ Autres pays d'Europe occidentale ■ Amérique du Nord ■ Pays émergents et Asie

PRÉSENT
DANS

64
PAYS

Chiffre d'affaires

40 119 M€

Produits
des investissements

278 M€

Coût des biens
et des services

27 418 M€

Près de

190 000
SALARIÉS



TOUS LES RÉSULTATS SUR
www.saint-gobain.com

AFRIQUE DU SUD
ALGÉRIE
ALLEMAGNE
ARABIE SAOUDITE
ARGENTINE
AUSTRALIE
AUTRICHE
BELGIQUE
BRÉSIL
BULGARIE
BHOUTAN
CANADA
CHILI
CHINE
COLOMBIE
CORÉE DU SUD

DANEMARK
ÉGYPTE
ÉMIRATS ARABES UNIS
ESPAGNE
ESTONIE
ÉTATS-UNIS
FINLANDE
FRANCE
GRÈCE
HONGRIE
INDE
INDONÉSIE
ITALIE
JAPON
JORDANIE
KOWEÏT

LETTONIE
LIBAN
LITUANIE
LUXEMBOURG
MALAISIE
MAROC
MEXIQUE
NORVÈGE
NOUVELLE-ZÉLANDE
PAYS-BAS
PÉROU
POLOGNE
PORTUGAL
QATAR
RÉPUBLIQUE D'IRLANDE
RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

ROUMANIE
ROYAUME-UNI
RUSSIE
SERBIE
SINGAPOUR
SLOVAQUIE
SLOVÉNIE
SUÈDE
SUISSE
SYRIE
THAÏLANDE
TURQUIE
UKRAÏNE
VENEZUELA
VIETNAM
ZIMBABWE



RÉPARTITION DE LA VALEUR AJOUTÉE

Saint-Gobain a généré 13 144 millions d'euros de valeur ajoutée en 2010. La majeure partie de cette valeur ajoutée a été redistribuée aux salariés (pour un montant de 7 825 millions d'euros). Par ailleurs, 3 091 millions d'euros ont été conservés pour financer la croissance future (report à nouveau).

	en M€	en %
Valeur ajoutée	13 144	100
Salaires et autres rémunérations du personnel	7 825	59,5
Cotisations retraites	479	3,6
Impôts et taxes	586	4,4
Dividende	573	4,4
Remboursement des intérêts	586	4,5
Investissements en faveur des communautés locales	4	0,1
Part conservée pour la croissance (report à nouveau)	3 091	23,5

GOUVERNANCE

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION (au 1^{er} mars 2011)

Pierre-André de CHALENDAR

Président-Directeur Général
de la Compagnie de Saint-Gobain

Jean-Louis BEFFA

Président d'Honneur
de la Compagnie de Saint-Gobain

Isabelle BOUILLOT

Président de China Equity Links

Robert CHEVRIER

Président de Société de Gestion Roche Inc.

Gerhard CROMME

Président du Conseil de surveillance
de ThyssenKrupp AG

Bernard CUSENIER

Président de l'Association des actionnaires salariés
et anciens salariés de Saint-Gobain, et du Conseil
de surveillance du FCPE Saint-Gobain PEG France

Jean-Martin FOLZ

Administrateur de sociétés

Bernard GAUTIER

Membre du Directoire de Wendel

Sylvia JAY

Vice-Chairman de L'Oréal UK

Frédéric LEMOINE

Président du Directoire de Wendel

Gérard MESTRALLET

Président-Directeur Général de GDF Suez

Michel PÉBEREAU

Président du Conseil d'administration
de BNP Paribas

Denis RANQUE

Président du Conseil d'administration de Technicolor

Gilles SCHNEPP

Président-Directeur Général de LEGRAND

Jean-Cyril SPINETTA

Président du Conseil d'administration
d'AIR FRANCE, d'AIR FRANCE-KLM,
et Président du Conseil de surveillance d'AREVA

Secrétaire du Conseil d'administration : **Bernard FIELD**,
Secrétaire Général de la Compagnie de Saint-Gobain

Conformément à la tradition du Groupe, les fonctions de Président et de Directeur Général ont été regroupées et sont assumées depuis juin 2010 par Pierre-André de Chalendar. La Compagnie de Saint-Gobain adhère aux principes de gouvernance énoncés dans le code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées élaboré par l'Association Française des Entreprises Privées (AFEP) et le Mouvement des Entreprises de France (MEDEF).



RETROUVEZ TOUTES LES PRÉCISIONS
DANS LE DOCUMENT DE RÉFÉRENCE 2010
SUR [WWW.SAINT-GOBAIN.COM](http://www.saint-gobain.com)

OUTILS

Le développement durable une organisation transversale

Le Président-Directeur Général fixe les objectifs stratégiques.

Le Secrétaire Général coordonne la politique de développement durable en s'appuyant sur les directions suivantes :

- La direction Environnement Hygiène Sécurité (EHS),
- La direction des Ressources humaines,
- La direction du Développement responsable,

La mise en place de la politique de développement durable est transversale, notamment avec la mission « habitat durable », créée en 2010 et supervisée par un Comité spécialisé.

NOS TEXTES

FONDATEURS

Riche d'une histoire de plus de 300 ans, Saint-Gobain fonde son développement sur des valeurs qui le guident au quotidien. Elles sont aujourd'hui formalisées dans les **Principes de Comportement et d'Action** que partagent tous ses collaborateurs et dont l'application est une condition d'appartenance au Groupe :

5 principes de comportement :

- L'engagement professionnel,
- le respect des personnes,
- l'intégrité,
- la loyauté,
- la solidarité.

Ce sont les valeurs fondamentales unissant les dirigeants et employés et constituant les principes de comportement de chacun des collaborateurs.

4 principes d'action :

- Le respect de la légalité,
- le respect de l'environnement,
- le respect de la santé et de la sécurité au travail,
- le respect des droits des employés régissant les actions de tous les dirigeants et employés, dans l'exercice de leurs fonctions.

Les Principes de Comportement et d'Action font explicitement référence aux conventions applicables de l'Organisation Internationale du Travail, aux principes directeurs de l'OCDE et à la convention de l'OCDE en matière de lutte contre la corruption.

LES ENGAGEMENTS INTERNATIONAUX DU GROUPE

L'adhésion au **Pacte mondial des Nations unies** en 2003 confirme la démarche de développement durable du Groupe dans le prolongement de ses Principes. Le Groupe a signé, en janvier 2009, deux manifestes complémentaires au Pacte mondial : le **Caring for Climate** (pour lutter contre le changement climatique) et le **CEO Water Mandate** (pour la protection des ressources en eau dans le cadre des Objectifs du Millénaire pour le Développement mis en place par les Nations unies). Dans le prolongement de cette adhésion, à l'occasion du 60^e anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'Homme, Saint-Gobain a souscrit le 10 décembre 2008 à la déclaration de soutien aux droits de l'Homme initiée par les Nations unies.



NOTRE STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Saint-Gobain est une entreprise plus que tricentenaire qui s'est développée dans le respect des personnes et de leur environnement. Ces valeurs fondamentales intangibles constituent le socle de la culture du Groupe.



Notre politique de ressources humaines s'est construite dans le temps, sur une tradition de respect des salariés, de dialogue social et de promotion interne.



Les solutions de Saint-Gobain contribuent à une meilleure efficacité énergétique et à un meilleur confort d'usage.

Aujourd'hui, Saint-Gobain s'est fixé une ambition : devenir la référence en matière d'habitat durable. Cela signifie offrir des solutions qui contribuent à rendre les bâtiments économes en énergie, plus respectueux de l'environnement, tout en améliorant le confort et la qualité de vie de chacun. Cela impose aussi et surtout d'être exemplaire dans toutes les dimensions (économique, environnementale, sociale et sociétale) du développement durable. Dans la pratique, cela se traduit par des objectifs concrets :

AUGMENTER la part de notre chiffre d'affaires généré par des solutions développées pour réduire les consommations d'énergie et protéger l'environnement (l'objectif est de passer de 32 % aujourd'hui à 38 % en 2015, hors Verallia) ;

INVESTIR fortement dans le solaire, avec l'ambition d'y réaliser un chiffre d'affaires de 2 milliards d'euros en 2015 ;

POURSUIVRE la réduction de l'empreinte environnementale de nos sites et le déploiement de politiques transversales (eau, bois, biodiversité, éco-conception, gestion des déchets...) ;

CONTINUER la progression dans le domaine de la sécurité, l'intégration de l'hygiène industrielle et de la santé à tous les stades de la chaîne de valeur ;

PROMOUVOIR, en matière de ressources humaines, l'ouverture et la diversité, le dialogue social et le développement professionnel de nos salariés ;

ADOPTER un comportement responsable en matière de conduite des affaires et de développement économique local ;

METTRE EN ŒUVRE des actions sociétales cohérentes avec notre positionnement stratégique.

La mise en œuvre de ces objectifs passe par une large sensibilisation de nos salariés, et, d'une manière générale, de nos parties prenantes aux enjeux du développement durable.

PARTIES PRENANTES

Notre démarche est directement liée aux enjeux de développement durable auxquels nos activités, dans leur dimension mondiale mais aussi locale, sont confrontées.

La prise en compte des parties prenantes constitue pour le Groupe un levier pour plus d'innovation, plus d'engagement, plus de solidarité, plus de valeur pour l'entreprise et ses parties prenantes.

Enjeux environnementaux

Le changement climatique, la réduction des émissions industrielles, la préservation des ressources naturelles et des écosystèmes sont des enjeux qu'en tant qu'entreprise responsable, nous avons totalement intégrés dans nos processus industriels et commerciaux. La nécessité de réduire l'impact environnemental des constructions dans le monde entier est au centre de la stratégie du Groupe, car nous apportons des solutions pour développer un habitat durable.

Enjeux sociaux

Dans le contexte socio-économique actuel, l'emploi, le développement de l'employabilité des salariés, l'environnement dans lequel ils travaillent et qui doit garantir leur santé et leur sécurité, l'existence d'un dialogue social ouvert et loyal sont des enjeux majeurs. C'est pourquoi notre capacité à les mobiliser, à les motiver, à reconnaître et à valoriser le travail de nos collaborateurs, l'ouverture à la diversité, l'égalité des chances sont au cœur de nos préoccupations.

Enjeux sociétaux

Le développement local, l'accès au logement, l'accès à l'eau, la précarité énergétique et le mal-logement sont des sujets majeurs auxquels, par nos métiers, par notre engagement au sein de la société civile, nous apportons notre contribution.

Pour chacun de ces enjeux, nous avons identifié un certain nombre de parties prenantes. Au niveau du Groupe, il s'agit pour l'essentiel de nos partenaires naturels (par exemple : les salariés en ce qui concerne les enjeux sociaux, les actionnaires et les investisseurs, les représentants des collectivités territoriales, etc.). Mais il peut également s'agir d'entités ou de groupements identifiés à la suite d'une démarche impliquant l'une des activités ou des filiales du Groupe (exemple : les représentants des utilisateurs de nos produits pour les enjeux environnementaux, les associations professionnelles, les organisations non gouvernementales, etc.). Pour chaque partie prenante et en fonction des enjeux, nous organisons le dialogue en identifiant les canaux pertinents d'information et en mettant en place, le cas échéant, des cadres et lieux de dialogue adaptés.

**Parties prenantes
du Groupe**

Canaux d'information

Cadres et lieux de dialogue

**FOURNISSEUR
DE SOLUTIONS**

Utilisateurs	<ul style="list-style-type: none"> • Sites Internet solutions (ex. : www.isolationresponsable.com) • Charte de recommandations visant à favoriser l'isolation des bâtiments existants... • Participation à des associations ou des groupements, salons... • Interventions dans les écoles pour les jeunes publics. 	<ul style="list-style-type: none"> • Partenariats avec des représentants de la société civile au travers d'associations ou de collectifs (Effinergie, Isolons la Terre, Casa que Ahorra, Spaar het klimaat, ...).
Clients, entreprises	<ul style="list-style-type: none"> • Sites Internet, magazines (ex. : « <i>Carnet de chantiers</i> »); forums, salons, formations. • Publications de nombreux guides sur l'efficacité énergétique et l'environnement. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conventions, formations, réseaux.
Institutions		<ul style="list-style-type: none"> • Dialogue sur l'impact environnemental et social de l'habitat.

**PROFESSIONNEL
DANS SES MÉTIERS**

Salariés	Support de communication interne, réunions avec les dirigeants du Groupe.	<ul style="list-style-type: none"> • Carrefours, réunions, enquêtes...
Représentants des salariés		<ul style="list-style-type: none"> • Agenda social, dialogue social européen comité de groupe.
Actionnariat (salariés)	<ul style="list-style-type: none"> • Intranet • Brochure Plan Epargne Groupe • Site Internet dédié 	<ul style="list-style-type: none"> • Club des Saint-Gobain, représentation au Conseil d'administration de la Compagnie.
Actionnariat (individuel)	<ul style="list-style-type: none"> • Pacte actionnariat sur le site Internet du Groupe, lettre de l'actionnaire, guide de l'actionnaire, site Internet, Saint-Gobain en région... 	<ul style="list-style-type: none"> • Rencontres régionales, Salon de l'actionnariat, visites de sites, formations dans le domaine boursier...
Actionnariat (institutionnels)		<ul style="list-style-type: none"> • Présentations aux analystes et réunions avec les investisseurs
Clients	<ul style="list-style-type: none"> • Sites Internet, fiches de données environnementales et sanitaires. 	<ul style="list-style-type: none"> • Réseaux de distribution
Fournisseurs	<ul style="list-style-type: none"> • Auto-évaluation • Charte fournisseurs, clauses achats responsables. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conventions fournisseurs/clients (Saint-Gobain Distribution Bâtiment).
Centres de recherche, universités...	<ul style="list-style-type: none"> • Journées Gay-Lussac, participation à des formations universitaires, forums écoles... • Sponsoring. 	<ul style="list-style-type: none"> • Chaires, partenariats, bourses, accueil de thésards, stages... • Concours pour des étudiants.

**ACTEUR
SOCIO-ÉCONOMIQUE**

Société civile	<ul style="list-style-type: none"> • Support de communications, rapport annuel, plaquettes et autres documents publics, sites Internet, presse. 	
Agences de notation extra financières	<ul style="list-style-type: none"> • Support de communications, rapport annuel, plaquettes et autres documents publics, sites Internet, presse, déclarations publiques, prises de position... 	<ul style="list-style-type: none"> • Réunions, processus d'évaluation.
Presse, médias divers	<ul style="list-style-type: none"> • Support de communications, rapport annuel, plaquettes et autres documents publics, sites Internet, presse, déclarations publiques, prises de position... 	<ul style="list-style-type: none"> • Rencontres, voyages de presse.
Associations professionnelles	<ul style="list-style-type: none"> • Participation à des groupes de travail, élaboration de normes techniques. 	<ul style="list-style-type: none"> • Commissions, comités divers.
Collectivités territoriales	<ul style="list-style-type: none"> • Rencontres régulières avec les élus et les représentants des administrations. 	<ul style="list-style-type: none"> • Participation à des programmes de développement économique, chambres de commerce...
ONG et associations	<ul style="list-style-type: none"> • Rapport annuel et communication Groupe, rencontres. 	<ul style="list-style-type: none"> • Participation à des enquêtes, collaboration notamment dans le cadre de projets de développement et de formations, partenariats, mécénat dans les domaines de l'environnement ou de l'accès à l'efficacité énergétique, soutien à l'insertion professionnelle.

NOS LIGNES DIRECTRICES



DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

ÊTRE FOURNISSEUR
DE SOLUTIONS...

... qui contribue
au développement
économique des clients,

ÊTRE PROFESSIONNEL
DANS SES MÉTIERS...

... qui investit
localement,

ÊTRE ACTEUR
SOCIO-ÉCONOMIQUE...

... qui contribue
au développement
économique global,



ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

... qui contribuent
à l'amélioration
de l'environnement,

... avec des procédés
et une logistique
respectueux de
l'environnement,

... engagé dans les
grands défis
environnementaux
de son temps,



ENGAGEMENT SOCIAL ET SOCIÉTAL

... et qui contribuent au
confort et au bien-être
des utilisateurs.

... et qui se préoccupe
de ses salariés.

... et qui s'implique
dans les défis sociaux
et sociétaux de l'époque.

SAINT-GOBAIN, FOURNISSEUR DE SOLUTIONS



Saint-Gobain propose des vitrages pour profiter des apports de la lumière naturelle et de l'ensoleillement, tout en isolant le logement.



Centre de formation
pour le secteur de la construction
en Afrique du Sud.

Sur l'ensemble de nos marchés, nous fournissons des solutions qui contribuent au développement économique de nos clients et participent à la protection de l'environnement et au bien-être des utilisateurs.

L'habitat durable est notre réponse au développement durable dans l'univers qui est le nôtre, celui de l'habitat. Nous développons des solutions pour les clients professionnels, afin de construire et rénover des bâtiments énergétiquement efficaces, confortables, sains et esthétiques, tout en préservant les ressources naturelles. Pour relever ces défis, Saint-Gobain a fait le choix de l'innovation, par un effort de recherche accru.

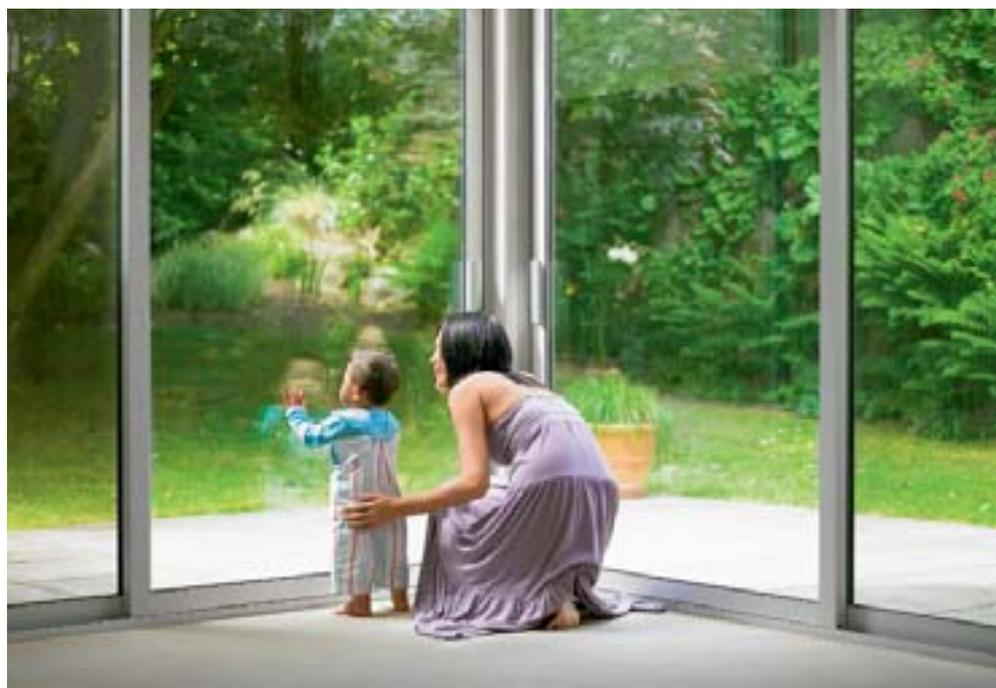
Notre réponse aux enjeux de développement durable

Notre marché principal, l'habitat, est un domaine où les défis du développement durable sont critiques. Les besoins en logements économes, sains et confortables sont essentiels.

Relever des défis sans précédent

L'urbanisation accélérée dans les pays émergents et le vieillissement du parc existant dans les pays matures obligent à construire plus, à construire mieux mais surtout à rénover les bâtiments que nous habitons aujourd'hui. Rien de significatif en matière d'économie d'énergie, de diminution des émissions de gaz à effet de serre et de réduction de la pauvreté ne pourra être réalisé sans une action massive dans le bâtiment. Ce secteur représente plus de 40 % de la consommation énergétique finale, et environ 35 % des émissions de gaz à effet de serre en Europe¹. Partout, l'augmentation inéluctable des prix de l'énergie et le renforcement des exigences de performance énergétique vont rendre incontournable l'utilisation de solutions performantes et innovantes.

Cela nous offre des opportunités de croissance significatives partout dans le monde, mais nous demande de relever des défis économiques, environnementaux et sociaux sans précédent. Saint-Gobain propose des solutions pour l'habitat durable dans les pays émergents et les pays matures, pour le neuf et pour la rénovation. Notre présence locale nous permet d'apporter des réponses adaptées aux exigences des marchés locaux. L'habitat durable est notre contribution au développement durable dans l'univers qui est le nôtre, celui de l'habitat. Nous entendons aider les professionnels du monde entier à



construire et rénover des bâtiments confortables, sains, économes et faits pour durer, de manière à contribuer à la préservation des ressources naturelles et en limitant l'impact environnemental.

Toutes les activités du Groupe contribuent à cet objectif

• **Le Pôle Matériaux Innovants** (Vitrage et Matériaux Haute Performance) est la tête de pont technologique du Groupe. Détenteur d'un portefeuille unique de matériaux et de procédés dans les domaines de l'habitat et de l'industrie, le Pôle apporte au Groupe sa culture orientée vers l'innovation, puisqu'il

concentre deux tiers de la recherche et développement du Groupe.

• **Le Pôle Produits pour la Construction** propose des solutions d'aménagement intérieur et extérieur : isolation thermique et acoustique, revêtement de façades, toiture, canalisation. La diversité de ses métiers lui permet de disposer d'une force de prescription, d'une présence mondiale et de marques à très forte notoriété (Isover, PAM, Weber, Placo®, Gyproc, CertainTeed).

¹ Source : Eurostat ; EIA Energy International Agency.

TÉMOIGNAGE

MISSION « HABITAT DURABLE »



PASCAL ÉVEILLARD,
Directeur de la mission
« habitat durable »



DES SOLUTIONS À TOUS LES STADES DU DÉVELOPPEMENT



Saint-Gobain aide les professionnels

à construire et rénover des bâtiments confortables, sains, économes et faits pour durer.

• **Le Pôle Distribution Bâtiment** se caractérise par sa culture axée sur le service apporté à ses clients, les professionnels du bâtiment. Son atout : un rôle clé dans l'accompagnement des artisans confrontés à la mutation des techniques de rénovation du bâtiment.

• Enfin, **Verallia**, qui produit des bouteilles et des pots en verre, participe dans son domaine à la politique de développement durable du Groupe.

Notre démarche s'appuie depuis 2010 sur la mission « habitat durable » et sur 28 « Comités habitat pays », qui nourrissent la réflexion stratégique du Groupe et apportent des solutions locales.

Quels sont les objectifs de cette mission ?

Le premier est la mise en place d'une politique de gestion et de recyclage des déchets dans chaque activité pour les chantiers et les démolitions ou déconstructions de bâtiments en fin de vie.

Le deuxième objectif est la définition d'une politique d'éco-conception, prenant en compte les impacts environnementaux et sanitaires de nos produits tout au long de leur cycle de vie, afin de s'efforcer à les réduire dès la phase de développement. Le troisième objectif consiste à établir des recommandations concernant les référentiels bâtiments et les éco-labels, pour mieux informer nos clients, afin qu'ils puissent orienter leurs choix en fonction de critères rationnels.

Comment mettre en œuvre ces objectifs ?

Cela passe par une large sensibilisation des collaborateurs dans toutes les activités dans le monde entier. Les enjeux d'information et de formation sont essentiels. La mission « habitat durable » va ainsi s'appuyer sur un réseau de correspondants référents pour faire partager nos orientations stratégiques et dresser un état des lieux des actions déjà engagées. Cet état des lieux sera suivi du partage des réussites et des bonnes pratiques, et de la présentation de plans d'action avant la fin 2011.

Le choix de l'innovation



4 centres de recherche transversaux

Les moyens globaux d'innovation (à la fois multi-activités et internationaux) permettent une grande réactivité.

TÉMOIGNAGE

Au sein de NOVA, les équipes de recherche et développement de Saint-Gobain Quartz collaborent avec la société AIR SÛR, qui propose des solutions mobiles de purification de l'air intérieur pour les professionnels et pour l'habitat. Ce partenariat a permis de mettre au point Airficiency®, technologie innovante de réduction des polluants microbiens et chimiques présents dans les espaces intérieurs.



Thomas Kerting
Président d'AIR SÛR

« Notre partenariat présente de vrais bénéfices et s'inscrit dans la perspective de développer une filière de l'air intérieur à la française. Nous apportons notre savoir-faire en termes de marketing et de connaissance des clients, et Saint-Gobain contribue au projet par la puissance de sa recherche et développement. »

Un moteur de développement pour nos activités et nos clients

Afin de relever les défis de l'habitat durable, nous avons fait le choix de l'innovation.

Les progrès que nous avons accomplis pour améliorer nos procédés et nos solutions ont été possibles grâce à une augmentation importante de nos efforts de recherche ces dernières années. Pendant la crise, l'effort a été maintenu. Nous sommes passés de 312 M€ de dépenses en 2004 à 402 M€ en 2010. Notre production de brevets a fortement progressé : de 260 nouveaux brevets par an dans les années 2004-2006 à près de 400 en 2010.

Huit axes de travail et programmes stratégiques

Mieux intégrer les enjeux du développement durable dans nos activités implique de travailler sur l'impact environnemental, sanitaire et sociétal de nos procédés et de nos solutions. Pour répondre à cet impératif, nous

nous appuyons sur huit programmes stratégiques de recherche et développement :

- efficacité énergétique et impact environnemental de nos procédés ;
- solaire ;
- éclairage ;
- vitrages actifs ;
- systèmes d'isolation de haute performance ;
- systèmes d'isolation par l'extérieur ;
- pile à combustible ;
- utilisation de la chimie verte dans nos matériaux.

Un modèle d'innovation ouvert

Nos progrès sont aussi le fruit d'une recherche transversale, tournée vers l'extérieur et anticipant les attentes de nos marchés. Les équipes de technomarketing identifient et explorent les opportunités de développement pour le Groupe, en matière de nouveaux marchés et de nouvelles technologies ou de nouvelles applications de technologies existantes.



Chercheur au Centre de Recherches et d'Études Européen de Cavaillon (France).



Personnel de recherche dans la Salle blanche à Saint-Gobain Recherche Aubervilliers (France).

La cellule NOVA External Venturing se consacre à la création de partenariats entre Saint-Gobain et des « *jeunes pousses* » innovantes en matière de technologies ou de solutions.

Le réseau académique SUN (Saint-Gobain University Network) établit des relations de coopération avec des universités de haut niveau en France, aux États-Unis, en Russie, en Inde, en Allemagne et au Japon.

Le développement croissant des liens entre la recherche et développement et le marketing, avec la mise en place d'organisations transversales par pays, a permis de faire émerger un modèle d'innovation original dans le domaine de l'habitat. Une fois un besoin spécifique identifié localement et validé par le marketing, les compétences de recherche et développement du Groupe sont rapidement mobilisées pour répondre au besoin exprimé sous la forme d'un produit ou d'une solution adaptés.

FOCUS

BIOMASSE



Verallia a entamé un programme de recherche ambitieux pour transformer la biomasse* issue de l'exploitation des bois et souches des vignes en gaz de synthèse spécifiquement adapté aux besoins de la fusion du verre d'emballage.

Un projet pilote sur le vignoble champenois permet de tester la substitution de 5 à 10 % de l'énergie du four à fin 2011. Objectif : atteindre 50 % de taux de substitution ou plus, tout en permettant au vignoble champenois de réduire l'impact environnemental par la valorisation des bois de taille et des souches, qui étaient jusqu'à présent brûlées par les vignerons.

** Biomasse : ensemble des matières organiques dont la dégradation peut être source d'énergie.*

Pour le développement économique des clients

Les produits et services de Saint-Gobain s'adressent à des professionnels qui les utilisent, les transforment ou les intègrent, afin de servir à leur tour leur propre clientèle.

CONSTRUCTION DURABLE



En France, Point.P Matériaux de Construction a lancé le dispositif « ÉCO-RÉFLEXES » pour accompagner les professionnels face au défi de l'efficacité énergétique. Celui-ci s'appuie sur une offre de produits complète et pertinente et sur des outils de formation et d'information à destination des collaborateurs et des clients professionnels.

Un guide technique et une tournée dans plus de 50 villes en France ont enrichi ce dispositif.

Au Royaume-Uni, Jewson a édité un « *Guide de la construction durable* », un outil pratique et didactique destiné aux professionnels du bâtiment neuf et de la rénovation. De son côté, Greenworks organise des tournées de formation pour sensibiliser les professionnels et les aider à « construire durable ».



Nous ajustons en permanence notre offre à l'évolution des besoins et des attentes de nos clients, directs et indirects, contribuant ainsi à la performance globale de l'ensemble de la chaîne de valeur. Cela se traduit par le lancement de nouvelles solutions, spécifiquement conçues dans cet objectif, et par un effort de formation auprès des utilisateurs de nos produits.

Développement de solutions

Dans l'Isolation, Saint-Gobain Isover a développé un procédé breveté de compression de la laine de verre. Grâce à leurs propriétés d'élasticité, les produits peuvent être compressés jusqu'à 10 fois au moment de l'emballage et lors de la palettisation.

Ce procédé a de multiples avantages :

- économies d'énergie lors du transport ;
- réduction des émissions de gaz à effet de serre dues au transport ;
- limitation des rotations site de production/stockage des distributeurs ;
- facilité de manipulation sur les chantiers lors de la pose ;
- limitation des déchets d'emballage.



Dans le domaine de l'emballage en verre, Saint-Gobain propose des gammes de produits éco-conçus générateurs de valeur pour ses clients et de bien-être pour les consommateurs. ECOVA (ECOlogie & VALorisation) propose des bouteilles en verre plus légères, plus esthétiques, avec la même qualité perçue par le consommateur. Ces emballages permettent aux marques du secteur agroalimentaire d'imaginer des produits attractifs pour le consommateur, tout en garantissant une réduction des impacts environnementaux sur l'ensemble du cycle de vie. En Argentine, Verallia a obtenu une récompense pour ses produits ECOVA, qui ont été un soutien indispensable à la montée en gamme des vins argentins et à leur succès à l'exportation. À fin 2010, plus de 140 produits ECOVA étaient proposés aux clients de Verallia.



Saint-Gobain investit dans la formation d'artisans et de professionnels conscients des enjeux de l'efficacité énergétique et de la construction durable.

Formation des professionnels

Les relations que nous entretenons avec les professionnels du bâtiment et la connaissance que nous avons de leurs métiers nous permettent de faire progresser les techniques de construction durable. Pour Saint-Gobain, relever avec succès les défis de l'habitat durable passe par une coopération très étroite avec tous les intervenants du secteur, publics comme privés. Avec les acteurs de la filière, ce partenariat se traduit par un effort significatif dans les actions de formation, à destination des professionnels installés, mais aussi des nouveaux arrivants.

Investir pour la formation d'une nouvelle génération d'artisans et de professionnels conscients des enjeux de l'efficacité énergétique et de la construction durable, c'est garantir l'avenir des métiers de la filière. En 2010, nous avons réalisé une étude approfondie pour mieux comprendre les besoins de nos clients en termes de formation, préciser le rôle de celle-ci dans le cadre de la stratégie du Groupe et mettre en évidence les meilleures pratiques.

FORMATION

Nouveaux centres

En 2010, les sociétés de Saint-Gobain ont ouvert de nombreux centres de formation à destination des professionnels. À titre d'exemples, citons :

Brésil : dix nouveaux centres pour les produits Brasilit, Isover, Weber, Placo® et PAM ;

Grèce : un centre pour les produits Rigips et Weber ;

Italie : un centre multifonction ;

Irlande : Saint-Gobain Technical Academy Ireland pour les solutions Isover, Weber, PAM et Ecophon ;

Chine : une antenne de l'université Cana ;

Danemark : le Klima Center de l'enseigne Brødrene Dahl regroupe un *showroom*, deux centres de formation et un pôle de compétences dédié aux énergies renouvelables et à la ventilation, afin de proposer les meilleures solutions éco-énergétiques ;

Pologne et Espagne : deux centres d'excellence de Saint-Gobain Abrasifs, disposant d'un *showroom* produits, d'un centre de formation et d'une zone dédiée à l'habitat.

TÉMOIGNAGE

Eduardo Osaki

Propriétaire d'une entreprise de construction et formé au Centre Placo® de Saint-Gobain de Jabaquara (Brésil) en octobre 2010.



« J'utilise quotidiennement les matériaux de Saint-Gobain. Je souhaitais donc apprendre à m'en servir le mieux possible et transmettre ce savoir-faire à mes employés. Le cours a été très instructif pour bien connaître ces matériaux et apprendre à calculer les quantités nécessaires pour la réalisation des travaux. J'ai pu constater la rapidité de l'installation et la qualité de l'isolation acoustique et thermique des solutions. Cette formation aura une incidence directe sur mon travail quotidien. »

Pour l'amélioration de l'environnement

L'offre large de Saint-Gobain contribue significativement à améliorer l'efficacité énergétique des bâtiments et à développer l'utilisation des énergies renouvelables.



Les solutions de Saint-Gobain répondent au renforcement des exigences réglementaires en matière d'efficacité énergétique.

En Europe, 40 % des dépenses énergétiques sont liées à l'habitat, contre 32 % aux transports et 28 % à l'industrie². La raréfaction à terme des énergies fossiles et la nécessité de maîtriser les émissions de CO₂ incitent les pays matures à généraliser la mise en place de nouvelles réglementations en matière d'économies d'énergie dans le bâtiment. Cela favorise le développement de nouvelles techniques de construction dans le neuf et le renforcement des exigences d'isolation dans

la rénovation. Les pays émergents qui connaissent une forte accélération de leur développement urbain et des besoins massifs en logements, bureaux suivent également cette voie. En 2010, 32 % du chiffre d'affaires de Saint-Gobain, hors Verallia, sont liés aux produits et solutions pour économiser ou produire de l'énergie et protéger l'environnement. Ces produits et solutions ont une capacité de croissance supérieure à la moyenne du Groupe : l'objectif est de passer à 38 % en 2015.

Économiser l'énergie

L'offre large de Saint-Gobain en matière d'isolation contribue significativement aux économies d'énergie pour le chauffage et la climatisation, et ainsi à la réduction des émissions de gaz à effet de serre. En effet, l'isolation seule peut permettre de diviser par quatre ou cinq la consommation d'énergie pour le chauffage (ou la climatisation) par rapport à la consommation d'un logement non isolé².



SOLUTIONS D'ISOLATION



Les **solutions d'isolation** notamment à base de laines minérales de l'activité Isolation, les systèmes à base de plaques de plâtre de l'activité Gypse, les solutions d'isolation thermique par l'extérieur de l'activité Mortiers industriels et de Saint-Gobain

Technical Fabrics ou encore les gammes de produits d'isolation thermique distribuées par le Groupe permettent **d'offrir des solutions performantes adaptées à toutes les configurations d'isolation** des bâtiments neufs et existants.



VITRAGE



Le vitrage joue également un rôle essentiel dans la performance énergétique des bâtiments. Le remplacement de toutes les fenêtres existantes dans l'Union européenne par des doubles vitrages à isolation thermique renforcée (ITR) permettrait d'économiser jusqu'à 90 millions de tonnes de CO₂ par an⁴. Cette valeur correspond au tiers de l'objectif indicatif de réduction de gaz à effet de serre pour le secteur du bâtiment fixé par l'Union européenne.

Leader mondial des verres à couches, Saint-Gobain Glass apporte des réponses concrètes aux problèmes de performance énergétique des bâtiments. En vingt ans, le Groupe a multiplié la performance énergétique de ses vitrages par six, grâce à d'importants efforts de recherche et développement, et continue ses efforts pour mettre sur le marché de nouveaux vitrages. En 2010, Saint-Gobain a lancé

SGG PLANITHERM® LUX, nouveau verre à couches bas émissif dédié aux triples vitrages et destiné au marché résidentiel des pays situés dans des climats froids. Grâce à sa balance énergétique exceptionnelle (rapport entre la déperdition de chaleur à travers le vitrage et la récupération des apports solaires), ce verre permet de vitrer de plus grandes surfaces et ainsi de bénéficier d'un éclairage naturel tout en réalisant des économies d'énergie.

² Source : Eurostat ; EIA Energy International Agency.

³ Source : Eurima

⁴ Selon une étude réalisée par le TNO, organisation néerlandaise pour la recherche scientifique appliquée pour le compte de l'association européenne Glass For Europe, en 2009.

Recourir aux énergies renouvelables



ÉNERGIE
SOLAIRE

Nous contribuons par de nombreux produits à la production d'énergies alternatives aux énergies fossiles, et en particulier à l'essor des énergies renouvelables. Au total, l'objectif du Groupe est d'atteindre un chiffre d'affaires de 2 milliards d'euros en 2015 pour le solaire. Présent sur l'ensemble de la chaîne de valeur et sur **toutes les technologies du marché du solaire** (photovoltaïque, solaire thermique et centrales solaires à concentration), Saint-Gobain innove à la fois sur les composants, les modules et les systèmes. Nous travaillons notamment sur de nouvelles générations de produits plus performants, plus légers, ainsi que sur des systèmes plus faciles à installer. En 2009, nous avons créé une nouvelle entité dédiée à l'énergie solaire, Saint-Gobain Solar, qui regroupe toutes nos activités sur ce marché.

Saint-Gobain Solar a également lancé Saint-Gobain Solar Systems, activité de conception et de commercialisation de solutions photovoltaïques intégrées au bâtiment, pour les toits, les façades et les verrières. Son offre comprend des systèmes photovoltaïques complets, leur montage par l'intermédiaire d'un réseau d'installateurs partenaires qualifiés et les services associés.

Solution « tout en un »

De même en Allemagne, Saint-Gobain Building Distribution Deutschland propose avec Solarkauf une solution « tout en un ». Cette gamme complète de produits et accessoires pour le marché du photovoltaïque permet aux clients professionnels, mais aussi aux particuliers, de tout trouver en un même lieu avec l'appui d'une force de vente spécialement formée.

Le Groupe est par ailleurs un important fournisseur de produits et solutions pour l'industrie photovoltaïque : des creusets en quartz pour la fusion des lingots de silicium, des grains abrasifs de haute technicité pour la découpe de ces lingots et des films à base de fluoropolymère pour l'encapsulation des panneaux photovoltaïques. Le Groupe poursuit le développement industriel d'Avancis, filiale qui exploite une technologie très compétitive de couches minces de CIGS (Cuivre, Indium, Gallium et Sélénium) et fabrique des modules photovoltaïques. Sa première usine, d'une capacité annuelle de 20 mégawatts, est en fonctionnement à Torgau, en Allemagne. La construction de deux nouvelles usines (Allemagne, Corée du Sud), pour une capacité de 100 mégawatts chacune, a été annoncée en 2010 par le Groupe (voir page 33).

Acheminer l'eau

CANALISATION



Parce que l'eau est vitale, elle doit faire l'objet d'une gestion rigoureuse. **Saint-Gobain, au travers de son activité Canalisation, est un acteur majeur du cycle de l'eau**, car il contribue notamment à l'acheminement de l'eau.

Sa gamme complète de systèmes de canalisations en fonte ductile présente des performances exceptionnelles d'étanchéité, de sécurité et de durabilité. Elle assure l'indispensable qualité des réseaux d'eau.

L'activité Canalisation intervient sur de grandes opérations d'irrigation et d'assainissement à l'échelle d'une région et sur des chantiers de proximité pour une commune ou un quartier. Elle a su renouveler sa gamme de production, avec le lancement de BLUTOP®, dont le poids a été réduit de moitié par rapport à la génération précédente, et qui permet une pose plus ergonomique et une réduction de la consommation d'énergie, de matières premières et de CO₂.

Limiter l'impact environnemental de nos produits et de nos solutions

Afin d'évaluer l'impact environnemental de nos produits liés à l'habitat sur l'ensemble de leur cycle de vie, des matières premières jusqu'à la fin de vie, nous avons élaboré un cadre méthodologique commun à l'ensemble de nos produits de construction, conforme aux standards internationaux, permettant de disposer d'un format unique de communication des résultats. Chaque grande famille de produits liés à la construction dispose d'une analyse du cycle de vie (ACV) pour un produit représentatif de la gamme dans au moins un pays producteur. En 2013, tous nos produits liés aux marchés du bâtiment intégrant également les produits destinés au marché du solaire devront disposer d'une ACV.

Aujourd'hui, pour gagner en compétitivité et en différenciation, le Groupe a de nouvelles solutions à inventer dans les domaines de l'éco-conception en général et du recyclage en particulier. Pour ces deux axes de travail, l'analyse du cycle de vie est un outil fondamental.

- L'éco-conception doit permettre de réduire, dès la phase de développement, les impacts environnementaux et sanitaires de nos procédés et de nos solutions tout au long de leur cycle de vie.
- Une meilleure gestion de nos déchets de production, mais aussi des déchets de chantiers de construction ou de démolition, doit nous permettre d'optimiser nos procédés et d'apporter des services performants à nos clients.

ZOOM



En France, la société Placoplatre a mis en place une filière opérationnelle de collecte et de recyclage des déchets de plâtre. 25 600 tonnes de déchets ont ainsi été récupérées en 2010, soit 85 % de plus qu'en 2009.

En Autriche, grâce au programme « *Ri-cycling* », la société Rigips fait de ses clients des acteurs du recyclage. Les déchets de chantiers sont récupérés dans des sacs fournis aux clients, puis sont réintroduits dans le cycle de production.

Pour le confort et le bien-être des utilisateurs

Saint-Gobain développe des solutions pour améliorer le cadre de vie et le bien-être des utilisateurs. Ces solutions contribuent à de meilleures performances acoustiques, d'isolation et de qualité de l'air dans les bâtiments et les lieux de vie (résidentiel, bureaux, salles de classe, hôpitaux...) et donc à un meilleur confort d'usage.

Nos activités concourent à cette ambition globale de construire des lieux de vie esthétiques, sains et confortables. En Allemagne et en Belgique, plusieurs sociétés du Groupe se sont par exemple associées pour proposer des solutions destinées aux écoles pour le confort acoustique des élèves et du personnel enseignant. Saint-Gobain Ecophon est également spécialisé dans le domaine de l'isolation acoustique et apporte des solutions efficaces dans les plafonds pour les bâtiments scolaires, tertiaires, de santé et industriels.

Les solutions de Saint-Gobain sont destinées à la fois aux pays matures et aux pays émergents. Des projets pilotes sont menés dans les uns comme dans les autres pour réaliser des maisons à énergie positive.

ZOOM



Le confort de travail des artisans et des professionnels du bâtiment est amélioré par de nouveaux produits développés par Saint-Gobain. La gamme Clipper® de machines et consommables pour la découpe de carrelage s'est par exemple enrichie de Clipper® Phenomen, première scie électrique qui s'utilise sans eau et élimine les poussières. Cette dernière innovation s'ajoute aux nombreuses solutions déjà commercialisées par Saint-Gobain Abrasifs, telles que le disque diamant Norton Silencio™, permettant de réduire jusqu'à trente fois le bruit généré par son utilisation.

sgg MIRALITE® REVOLUTION
La réflexion à l'état pur.

SAINT-GOBAIN
GLASS

Premier miroir sans addition de plomb de Saint-Gobain Glass, **sgg MIRALITE® REVOLUTION** offre une innovation majeure dans le domaine environnemental. Ce produit préserve la qualité de l'air intérieur grâce à des taux extrêmement faibles d'émission de composés organiques volatils.



Placoplatre développe des solutions pour la qualité de l'air.

Incorporé dans le plâtre, le composant « Activ'Air® » capte et transforme les aldéhydes contenus dans l'air en composés inertes, sans rémission de substances. Ces plaques de plâtre sont recyclables.



La recherche et l'innovation de Saint-Gobain développent des programmes sur **l'éclairage**, à la fois pour l'optimisation de l'usage de la lumière naturelle dans les bâtiments et pour l'amélioration des performances énergétiques des **LED et OLED⁵** grâce à des substrats de nouvelle génération. Dans la perspective d'une révolution des modes d'éclairage domestique, nous recherchons aussi de nouvelles solutions pour l'intégration de systèmes éclairants dans les matériaux de construction.



Dernier-né de la gamme des **toiles à peindre, NOVELIO® Mold-X** empêche le développement des moisissures et la prolifération des bactéries en surface. Cette innovation de Saint-Gobain Technical Fabrics contribue ainsi au maintien de murs propres et sains, en particulier dans les espaces à haute exigence sanitaire comme les hôpitaux.

Dans le domaine des **vitrages actifs**, une avancée notable a eu lieu en 2010, avec l'accord passé avec une société américaine (SAGE Electrochromics) en vue de l'industrialisation de la technologie électrochrome. L'utilisation dans le bâtiment de ces vitrages permet de moduler la transmission lumineuse et les apports solaires tout en assurant la vision vers l'extérieur. Le **verre électrochrome** réduit considérablement les consommations d'énergie pour l'éclairage, le chauffage et la climatisation. Une usine va être construite aux États-Unis avec une capacité annuelle de production de plus de 370 000 m² de vitrages électrochromes de grande dimension. Cette première mondiale est l'aboutissement de plus d'une dizaine d'années de recherche et le fruit d'un portefeuille de plus de 100 brevets.

FOCUS



Saint-Gobain développe des solutions pour faciliter l'accès à des logements sains et confortables pour les ménages à faibles revenus. En Afrique du Sud, Saint-Gobain Produits pour la Construction a établi un partenariat avec un architecte local pour créer une maison préfabriquée respectueuse de l'environnement construite à partir des matériaux de construction légers du Groupe.

Elle s'adresse aux familles dont les revenus sont trop faibles pour obtenir un prêt classique auprès des banques mais trop élevés pour recevoir une aide de l'État.

La maison, composée de deux chambres, un salon, une cuisine et une salle de bains, permet de concilier efficacité énergétique, faible coût et délais réduits de construction. Les maisons sont entièrement isolées et n'ont pas besoin de chauffage en hiver, ni de climatisation en été.

Elles sont équipées d'un chauffe-eau solaire et d'un système de collecte des eaux pluviales qui peuvent être utilisées pour irriguer un potager. Une démarche similaire a été initiée sur d'autres marchés émergents, comme au Brésil.

⁵ Diodes électroluminescentes cristallines - LED - et organiques - OLED - utilisées dans le domaine de l'affichage ou de l'éclairage des bâtiments.

SAINT-GOBAIN, PROFESSIONNEL DANS SES MÉTIERS





Permettre à chaque collaborateur
d'enrichir ses compétences pour progresser
avec le Groupe est une priorité.

Saint-Gobain est un acteur multirégional servant des marchés locaux. Nous investissons aussi bien dans les pays matures que dans les pays émergents.

Professionnels dans nos métiers, nous nous inscrivons dans une démarche active de protection de l'environnement.

Nous travaillons notamment à maîtriser et réduire notre consommation de ressources naturelles, à réduire nos déchets de production ainsi qu'à limiter notre consommation énergétique. Nous sommes attentifs au développement, au bien-être et à la sécurité de nos collaborateurs. La politique de ressources humaines du Groupe s'est construite dans la durée sur une tradition de respect des hommes et des femmes, de dialogue social avec nos partenaires, et sur une culture de promotion interne.

Un acteur multirégional

Notre Groupe est un acteur multirégional servant des marchés locaux. Aujourd'hui, plus de 90 % de notre chiffre d'affaires est réalisé par des produits créés et des services distribués localement. Être un acteur multirégional, c'est un choix stratégique et une responsabilité. Nous faisons ce choix avec détermination, parce que nous croyons au développement des marchés de l'habitat durable en pays matures comme en pays émergents.

Optimiser le transport

Notre présence industrielle au centre des zones de chalandise est une nécessité. Les coûts de transport deviennent discriminants, par exemple dès que l'on transporte la laine de verre à plus de 500 km ou les plaques de plâtre à plus de 900 km. Optimiser le transport contribue également à la réduction des impacts sur l'environnement.

Nouer des partenariats

Dans un monde de plus en plus ouvert, culturellement comme commercialement, nous nous développons fréquemment avec des partenaires. Les partenariats concernent la conception et la réalisation de nos infrastructures, ou les liens avec le tissu socio-économique dans lequel nous nous insérons. Ils permettent de tirer parti des compétences régionales, de mieux servir nos clients et de les aider à développer leur activité localement.



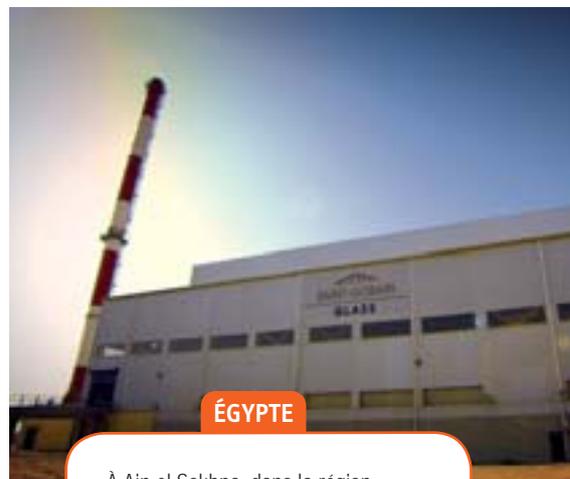
Investir localement

Saint-Gobain investit aussi bien dans les pays matures que dans les pays émergents. Ces investissements participent au développement économique local dans les régions du monde où le Groupe est implanté et contribuent à y créer des emplois stables.



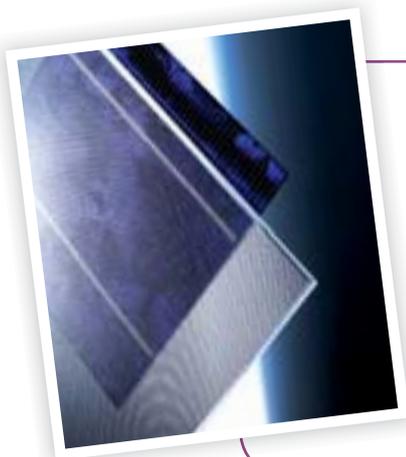
AFRIQUE DU SUD • BRÉSIL • BULGARIE

L'activité Mortiers industriels s'est fortement développée en 2010 avec l'inauguration de trois nouvelles usines dans les pays émergents. En mars, une nouvelle usine de mortiers Weber a été inaugurée en Afrique du Sud. Weber Quartzolit a démarré sa production dans deux usines au Brésil. Saint-Gobain Weber a également célébré le lancement de la production de sa deuxième usine bulgare.



ÉGYPTE

À Ain el Sokhna, dans la région de Suez, l'usine de verre plat (*float*) que nous avons construite pour un investissement de 130 millions d'euros sert en priorité la demande intérieure égyptienne. Avec une capacité de production de 900 tonnes par jour, ce *float*, doté d'un équipement industriel à la pointe des meilleures technologies mondiales, est le plus grand de la région. Ce chantier spectaculaire a duré deux ans et a mobilisé plus de 2 000 personnes. L'effectif de Saint-Gobain Glass Egypt s'élève à 300 salariés, dont 80 % ont été recrutés localement.



ALLEMAGNE • CORÉE

Dans le domaine du photovoltaïque, Saint-Gobain a lancé la construction d'une deuxième usine de panneaux Avancis en Allemagne et décidé la construction d'une troisième usine à haut rendement en Corée du Sud, en partenariat avec Hyundai Heavy Industries (HHI) l'année dernière. Ce partenariat prendra la forme d'une société commune – dénommée Hyundai Avancis –, détenue à parts égales par les deux groupes. À terme, 400 emplois seront créés.



FRANCE

En France, un nouveau site de GLASSOLUTIONS a été inauguré en février 2010 à Crissey (Saône-et-Loire), représentant un investissement de 13 millions d'euros. C'est l'un des plus grands établissements français de production de vitrages à Isolation Thermique Renforcée à destination du marché du bâtiment, et l'un des plus modernes d'Europe.



FRANCE

L'usine Saint-Gobain Isover de Chemillé (Maine-et-Loire), inaugurée en 2010, produit des laines minérales G3 de dernière génération. Ces produits s'appuient sur plus de vingt brevets et sur un procédé de fabrication inédit qui réduit l'impact environnemental dès la phase de production, tout en atteignant de hauts niveaux de performance thermique. L'usine a été construite dans le respect des normes Haute Qualité Environnementale (HQE⁶) et certifiée CARE:4[®] (page 50). L'investissement de 100 millions d'euros a donné lieu à la création de 150 emplois directs hautement qualifiés, auxquels s'ajoute un nombre au moins équivalent d'emplois indirects.

⁶ HQE est une démarche principalement utilisée en France, qui vise à améliorer la qualité environnementale des bâtiments neufs et existants.

Notre politique

Environnement

Hygiène industrielle et Sécurité

Saint-Gobain s'inscrit dans une démarche active de protection de l'environnement. Nous mettons également en œuvre des mesures pour assurer la meilleure prévention possible des risques sur la santé et la sécurité dans le milieu de travail, tant pour les salariés que pour les intérimaires et les sous-traitants à l'occasion de leurs interventions dans les établissements du Groupe.

Nos engagements

La politique Environnement, Hygiène industrielle, Sécurité (EHS) est une déclinaison des Principes de Comportement et d'Action (voir page 9). Les grands principes de l'EHS sont synthétisés dans une charte affichée dans tous les établissements de Saint-Gobain et traduite à ce jour en 38 langues.



INNOVATION

Une étroite collaboration avec la filière recherche et développement

La collaboration entre les filières recherche et développement et EHS vise à intégrer l'EHS dans l'innovation sur les produits et les procédés, ainsi qu'à travailler sur les nouvelles problématiques EHS rencontrées par les équipes de recherche et développement.

- La filière recherche et développement intègre les préoccupations sanitaires et environnementales dans ses cahiers des charges. Pour cela, une procédure de validation EHS

fait partie du processus suivi dans le Groupe par les équipes de recherche et développement. Pour chaque grande étape du projet, une liste de contrôle EHS recense tous les sujets à vérifier en termes de matières premières, de processus de fabrication, d'usage du produit ou de fin de cycle de vie. En 2010, la procédure a été actualisée et une formation a été mise en place, donnant ainsi aux chefs de projets des bases sur la toxicologie et une méthodologie pour utiliser cette procédure.

- La collaboration entre l'EHS et la recherche et développement a également lieu dans le domaine des nanomatériaux : un code de conduite a été élaboré, afin de concentrer l'utilisation des particules ultrafines sur certains sites autorisés, équipés d'installations spécifiques permettant de protéger le personnel et d'identifier les procédures à suivre lors des manipulations.

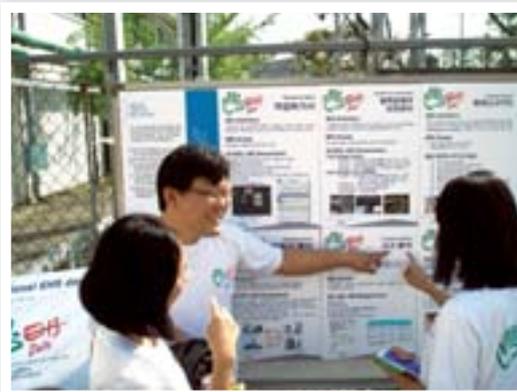


Le 7 octobre 2010, Saint-Gobain a célébré la 4^e édition de sa Journée Internationale Environnement, Santé, Sécurité.

Le même jour, sur chacun des sites de Saint-Gobain, l'ensemble de nos collaborateurs s'est mobilisé sur les thèmes de l'environnement, la santé et la sécurité. Les Nations unies ayant déclaré 2010 « année internationale de la biodiversité », ce thème a été plus particulièrement mis à l'honneur par le Groupe.



Danemark : plantation d'arbres pour célébrer la journée EHS.



Corée : salariés s'informant sur la sécurité.



Brésil : équipes rassemblées pour écouter le message de la Direction Générale du Groupe à l'usine Saint-Gobain Canlização de Barra Mansa.



Thaïlande : sensibilisation aux gestes qui sauvent à l'usine Thai Gypsum Products de Laem Chabang.

Les objectifs

Environnement

Hygiène industrielle et Sécurité

Pour déployer la politique EHS, la Direction Générale fixe des objectifs pour l'ensemble du Groupe dans les domaines de la santé (déploiement des standards), de la sécurité (réduction du taux de fréquence des accidents du travail) et de l'environnement (optimisation des consommations de ressources naturelles et réduction des émissions).

Ces objectifs sont déclinés dans les métiers et les régions. Ils servent de référence aux établissements qui élaborent une politique EHS annuelle. Ces objectifs sont définis pour une période de 3 ans (2008-2010 et 2011-2013).

Des standards et des recommandations EHS exigeants

Afin d'accompagner la mise en œuvre des objectifs EHS, Saint-Gobain a élaboré des standards et des recommandations EHS. Ces méthodologies sont développées pour répondre à des problématiques EHS spécifiques (*voir page 58*). Les standards sont obligatoires et permettent de maîtriser un risque sur les mêmes bases de prévention dans tous les sites du Groupe, quels que soient les pays concernés et la législation locale.

Objectifs 2008 • 2010*

Sécurité

Taux de fréquence des accidents avec arrêt de plus de 24 heures (TF1) global inférieur à 3,5 avec un sous-objectif de 6,5 pour la Distribution Bâtiment et de 2 pour l'industrie, taux de fréquence des accidents avec ou sans arrêt (TF2) pour l'industrie inférieur à 7.

Santé et hygiène industrielle

Poursuite du déploiement des standards et des recommandations sur le bruit (NOS), sur les agents toxiques (TAS, en cohérence avec le règlement européen REACH) et sur l'ergonomie (PLM).

Environnement

Accélération de la démarche de certification ISO 14001 ; diminution des consommations d'eau et de la quantité de déchets mis en décharge ; réduction de nos émissions de CO₂.

* Les résultats sont présentés dans les pages suivantes.



Total des dépenses
environnementales

128,1 M€

24 %

des heures de formation dispensées
ont été consacrées à l'EHS.

Objectifs 2011 • 2013

Sécurité

TF1 de 5 pour la Distribution Bâtiment ; TF2 pour l'industrie inférieur à 6 et TF1 Groupe inférieur à 2,8.

>>> **Nouveau : ces indicateurs intègrent le personnel intérimaire.**

Santé et hygiène industrielle

Déploiement du nouvel outil d'analyse des risques (SAFHEAR) lancé début 2011.

>>> **Cette démarche vise à assurer le respect des réglementations internationales (REACH) et la maîtrise des risques de santé pour les collaborateurs et les clients.**

Environnement

Poursuite des efforts de réduction de l'empreinte environnementale des sites ; définition et déploiement de nouvelles politiques transversales (eau, bois, biodiversité, analyse du cycle de vie).

OUTILS

Déployer la politique EHS

Des outils d'encadrement et de gestion EHS sont élaborés pour aider les établissements à réaliser leurs propres actions, en cohérence avec la politique du Groupe.

Un réseau de compétences organisé

L'EHS s'appuie sur un réseau de correspondants reproduisant l'organisation matricielle de Saint-Gobain, coordonné par une direction centrale.

Une méthode de management efficace

Le WCM (*World Class Manufacturing*) est une méthode structurée d'excellence industrielle qui a montré son efficacité en matière de sécurité, de qualité et de productivité.

Plus de 90 % des sites industriels doivent être couverts par le WCM à l'horizon 2015.

Un reporting EHS précis

Depuis 2004, le Groupe utilise un outil de *reporting* dédié à l'EHS, appelé Gaïa (*voir la méthodologie de reporting p 82*).

Un système d'audits complet

Le système s'appuie sur deux démarches initiées par la Direction EHS (audits EHS et autodiagnostic) et une démarche de la Direction de l'Audit et du Contrôle Interne (questionnaire d'autoévaluation).

Gestion des ressources naturelles et préservation de la biodiversité

Au niveau mondial, la gestion des ressources naturelles et la préservation de la biodiversité sont des sujets de préoccupation. En juillet 2010, l'Assemblée générale de l'ONU a reconnu l'accès à une eau de qualité et à des installations sanitaires comme un droit humain. La conférence de Nagoya sur la biodiversité organisée en octobre 2010 a abouti à la définition d'un nouveau cadre pour la protection des espèces.

Objectifs 2011 • 2013

Réduire les prélèvements d'eau de 6 % entre 2011 et 2013, sur la base du réel 2010 pour les sites concernés.



The CEO Water Mandate

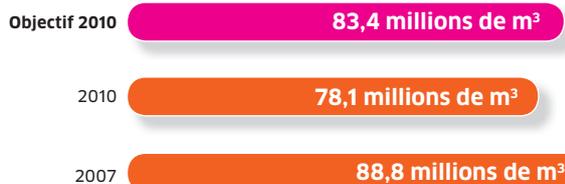
Nous sommes conscients de l'importance de la biodiversité et de la nécessité de la préserver. C'est pourquoi nous cherchons à limiter notre impact sur les écosystèmes et à optimiser notre utilisation de ressources naturelles. Nous agissons également depuis plusieurs années pour préserver les ressources en eau.

L'eau

Dans les procédés du Groupe, l'eau est principalement utilisée pour le refroidissement des installations qui fonctionnent à haute température. De plus en plus souvent, elle est recyclée en interne, ce qui limite considérablement le prélèvement sur les ressources naturelles.

Des efforts soutenus pendant les trois dernières années dans tous les Pôles ont permis au Groupe de dépasser l'objectif qu'il s'était fixé : à production comparable à 2007, les sites concernés⁷ du Groupe ont prélevé en 2010 78,1 millions de m³ d'eau (contre 88,8 millions de m³ en 2007), soit une réduction de 12 %, l'objectif étant de réduire de 6 % à la fin 2010 sur la base de 2007. À production réelle⁸, les sites concernés du Groupe ont prélevé en 2010 71,0 millions de m³ d'eau, soit une réduction de 20 % en valeur absolue. L'ensemble des sites du Groupe a prélevé 84,2 millions de m³ d'eau ✓.

Le Groupe a lancé également un travail approfondi qui aboutira à la rédaction et la mise en œuvre d'une politique cadre sur la gestion durable de l'eau. Cette étude transversale se fait en



PRÉLÈVEMENTS EN EAU

collaboration avec les directions EHS, Développement Responsable, Achats du Groupe, ainsi que le réseau EHS des Pôles et activités et Délégations. La prochaine étape consistera en 2011 à évaluer l'impact des activités des sites dans les zones de stress hydrique⁹ et à identifier les meilleures pratiques élaborées par les sites pour réduire leur empreinte, pratiques qui pourront être répliquées dans d'autres sites.

Cette politique cadre sur la gestion durable de l'eau s'appuiera à terme sur des standards Groupe et, si

besoin, sur des déclinaisons propres à chaque Pôle de ces standards. Un standard spécifique est en cours d'élaboration dans le Pôle Matériaux Innovants. Celui-ci vise à limiter les prélèvements, améliorer le contrôle des eaux résiduaires et prévenir les pollutions accidentelles. Accompagné d'un catalogue de bonnes pratiques, il sera mis en œuvre progressivement à partir de 2011, en commençant par les sites les plus concernés (principaux prélèvements, utilisation de substances dangereuses, zones sensibles...).

⁷ Parmi ces sites, le Groupe a défini un périmètre « sites concernés » (sur la base des résultats 2007) sur lequel sont suivis les objectifs environnementaux 2010. Ce périmètre concerne 400 entités (voir page 83).

⁸ Production réellement réalisée en 2010.

⁹ Zones où la consommation de l'eau est supérieure aux capacités de renouvellement des stocks naturels.

MATÉRIAUX INNOVANTS

Un film de sensibilisation sur l'eau

Lors de la 4^e édition de la Journée Internationale Environnement, Santé, Sécurité, qui s'est déroulée le 7 octobre 2010, une vidéo de sensibilisation aux enjeux industriels liés à l'eau a été diffusée dans tous les sites du Pôle Matériaux Innovants. Ce film a permis, avant de lancer le standard concernant l'eau, d'illustrer par quelques exemples les bonnes pratiques mises en œuvre dans le Pôle concernant :

- la mesure des prélèvements (compteurs, débitmètre...) afin d'identifier les fuites et les erreurs de raccordement pour le site du Pontet, en France ;
- la réduction des prélèvements (circuits fermés, réutilisations, équipements moins consommateurs...) pour le site de Worcester, aux États-Unis, et la collecte des eaux pluviales pour le site de Chennai, en Inde ;
- le contrôle des eaux résiduaires (analyse de l'eau, systèmes de traitement) pour le site du Pontet, en France ;
- la prévention des pollutions accidentelles à partir d'exemples réels.

Gestion des ressources naturelles et préservation de la biodiversité



Carrière de Cormeilles (France, Val-d'Oise) en 2010.
La réhabilitation du site a permis de recréer
des zones humides et une large zone végétale.



Les carrières

Nous exploitons 142 carrières souterraines ou à ciel ouvert à travers le monde. La grande majorité d'entre elles appartient à l'activité Gypse (75 %).

Les carrières sont exploitées de manière à préserver l'environnement dans le respect des règles locales. Pendant la période d'exploitation et de restauration, les effets sur les riverains et sur l'environnement sont réduits autant que possible : impact visuel, poussières, bruits et vibrations, conséquences sur le trafic routier et répercussions sur les milieux naturels locaux.

Dans le cadre de son action continue de prise en compte des impacts sur l'environnement de ses sites d'extraction, l'activité Gypse a mis en place en 2010 une charte pour la biodiversité des carrières. Nous nous appuyons sur les résultats de cette expérience pour élaborer une politique relative à la biodiversité pertinente pour l'ensemble des activités du Groupe à l'horizon de 2013.



AUTRICHE

Des réhabilitations réussies Saint-Gobain Rigips

Les sites de Bad Aussee (forêts) et de Puchberg (pâturages) sont ramenés à leur état original naturel, en permettant la réimplantation de la biodiversité. Restaurer les sites de carrière est un projet de long terme.

Les zones inutilisées de ces carrières sont d'abord remblayées, avant la mise en place d'un couvert végétal (1 - 2 ans). Des arbustes et des arbres sont ensuite replantés en fonction des espèces locales (environ 1500 plantes par hectare).

La réhabilitation de la carrière de Puchberg prend notamment en compte la présence dans la zone de fleurs menacées d'extinction selon la liste rouge de l'Union internationale pour la conservation de la nature (UICN) et de la proximité de zones Natura 2000.

PLACOPLATRE

Gestion des carrières

Toutes les carrières de gypse en France ont un plan de réhabilitation à 5 ans. Les surfaces déjà réhabilitées en 2010 représentent plus de 25 % des carrières des zones exploitées. À l'issue de l'exploitation, chaque site est restauré de manière appropriée. Pour les carrières à ciel ouvert, l'objectif est de restituer un modèle de terrain proche de l'état initial. Quand cela n'est pas possible, la restitution a pour but de sculpter les zones harmonieusement, afin de créer un environnement adapté à l'utilisation finale et qui s'intègre aux paysages environnants. Dans le cadre des réhabilitations, un soin particulier est apporté au respect des espèces locales et à la création d'habitats favorables au développement de la biodiversité.

Depuis le début des années 1990, l'activité Gypse en France a réaménagé 300 hectares de carrières à ciel ouvert et planté plus de 250 000 arbres. 53 hectares ont été réhabilités sur la carrière de Cormeilles (France, Val-d'Oise) en 2010, site historique puisqu'en opération depuis le XIX^e siècle. La réhabilitation du site a permis de recréer des zones humides et une large zone végétale. Le site, déjà recolonisé par des espèces rares d'orchidées, sera progressivement restitué aux collectivités avoisinantes et ouvert au public.

Des sites respectueux de l'environnement

Notre politique environnementale se traduit
par des plans d'action développés au niveau local.

TÉMOIGNAGE

Jewson, premier distributeur au Royaume-Uni de bois issus d'une gestion forestière durable et de matériaux de construction, a reçu la certification ISO 14001 pour tous ses points de vente, à l'issue d'un rigoureux programme d'évaluation de trois ans.



Steve Millward

Directeur du développement durable et de la qualité de Jewson.

« La certification nous a donné un cadre parfait pour mettre en œuvre un système de gestion environnementale efficace, réduire nos déchets et diminuer notre consommation d'électricité et de gaz », souligne Steve Millward, directeur du développement durable et de la qualité de Jewson. « La rigueur des audits conduit les responsables de points de vente à être vigilants vis-à-vis de l'application des objectifs environnementaux. Nous envoyons également tous les mois à chacun d'entre eux les résultats de tous les points de vente dans ce domaine, ce qui permet de maintenir l'attention sur le sujet. »

Objectifs 2011 • 2013

Étendre la certification ISO 14001 à plus de 90 % des sites concernés d'ici à la fin 2013.

Une politique de certification dynamique

Saint-Gobain poursuit la certification environnementale de ses entités. La certification est un outil de gestion efficace qui permet d'intégrer les questions liées à l'environnement dans la gestion globale d'une entité. Elle demande également un engagement dans une démarche de progrès continu et dans la prévention de la pollution.

Au 31 décembre 2010, 67,5 % des sites concernés sont certifiés pour l'environnement (ISO 14001), contre 42 % en 2007 à périmètre comparable. En 2011, 42 entités devraient obtenir cette certification environnementale soit 10,5 % des sites concernés. L'objectif du Groupe était d'atteindre 80 % de sites concernés certifiés en 2010. Cet objectif devrait être atteint en 2011 avec un nombre de sites certifiés de l'ordre de 78 %. Ce report est principalement dû à la situation économique difficile depuis 2009.

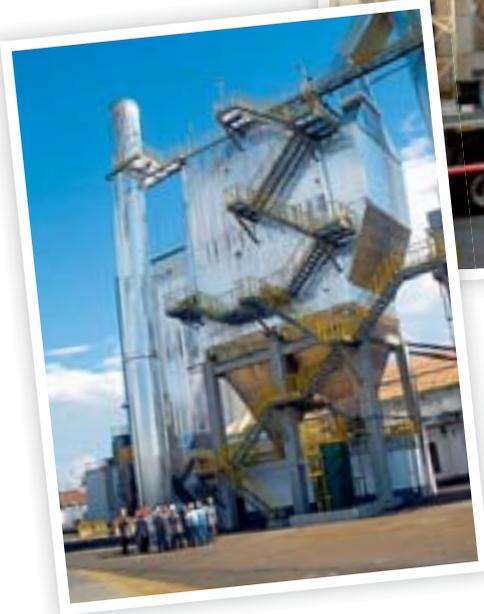
Les émissions dans l'air

Les NO_x et le SO₂

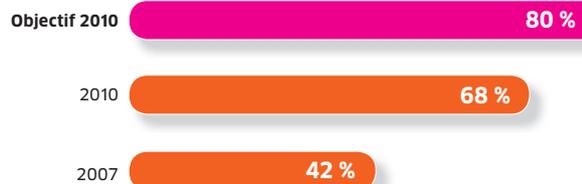
Les usines de Saint-Gobain (principalement les fours verriers et les sites de l'activité Canalisation) émettent deux types de substances concourant à l'acidification des milieux : le dioxyde de soufre (SO₂) et les oxydes d'azote (NO_x).

La réduction des émissions de dioxyde de soufre (SO₂) est un axe d'action central de Saint-Gobain depuis plusieurs années. Elle se fait par l'utilisation d'un fioul ou de fines de charbon de meilleure qualité, la réduction des consommations d'énergie ou la mise en place de procédés de désulfuration. Les investissements dans les installations de dépollution se situent dans cette perspective. En 2010, les fours verriers des sites concernés ont rejeté 2,33 kg de SO₂ ✓ par tonne bonne* de verre, et les sites concernés de l'activité Canalisation 3,38 kg de SO₂ par tonne bonne de fonte, ce qui porte le total pour les deux périmètres à 38 236 tonnes de SO₂ ✓.

* Tonne bonne : correspond à la fabrication qui sort des sites pour être vendue.



Plusieurs sociétés de Saint-Gobain ont installé des systèmes pour diminuer leurs émissions dans l'air.



ISO 14001
en % de sites certifiés

Le Groupe cherche à réduire les oxydes d'azote (NO_x) en privilégiant les mesures primaires, qui évitent ou limitent l'apparition des NO_x à la source. En 2010, les fours verriers des sites concernés ont rejeté 2,34 kg de NO_x par tonne bonne de verre ✓, et les sites concernés de l'activité Canalisation 1,77 kg de NO_x par tonne bonne de fonte ✓, ce qui porte le total pour les deux périmètres à 35 263 tonnes de NO_x ✓.

Les poussières

Nous sommes engagés dans une démarche active de maîtrise des émissions de poussières. Ainsi, Saint-Gobain a poursuivi une série d'investissements dans des électrofiltres ou des filtres à manche, selon le type de four. Par ailleurs, les poussières issues de la filtration sont de plus en plus recyclées dans les installations ou valorisées dans des filières adaptées.

En ce qui concerne Verallia, toutes les usines verrières européennes sont

aujourd'hui équipées d'électrofiltres, qui ont permis un abaissement très significatif des quantités de poussières émises par les fours. Elles ont été réduites de plus de 60 % en cumul sur les sites européens entre 2008 et 2010. D'autres électrofiltres ont été mis en place ou sont en cours d'installation dans les autres régions où le Pôle est présent, notamment aux États-Unis.

Le Pôle Matériaux Innovants - Vitrage prend également les mesures utiles pour gérer les émissions atmosphériques de ses fours et poursuit ses efforts d'investissement dans les électrofiltres.

En 2010, l'ensemble des fours et des lignes de fabrication verrière des sites concernés a rejeté en moyenne 0,25 kg de particules par tonne bonne de verre.

Dans l'activité Canalisation, on distingue deux types d'émissions de poussières : les poussières canalisées et les

poussières diffuses. Les premières, très importantes en quantité, sont captées et traitées de longue date, avec des améliorations constantes au fil du temps liées aux évolutions des technologies disponibles. En 2010, après traitement, les sites concernés de cette activité ont émis 2,2 kg de poussières canalisées par tonne bonne de fonte. Les émissions diffuses représentent un flux mineur difficilement captable et traitable. Elles sont limitées aux zones de fusion métal, essentiellement constituées de substances minérales.

Les autres substances réglementées émises par le Groupe

Les métaux lourds issus des impuretés contenues dans les matières enfournées (en particulier les matières premières et le calcin¹⁰) font également l'objet d'une surveillance. Les installations de dépollution décrites ci-dessus (notamment les électrofiltres) permettent aussi de maîtriser ces émissions.

¹⁰ Verre brisé provenant des déchets de fabrication ou de la collecte sélective des déchets ou des conteneurs de recyclage.

Des sites respectueux de l'environnement

Réduire les déchets de production et la consommation de matières premières

En 2010, à production comparable à 2007, les sites concernés du Groupe ont généré 3,5 millions de tonnes de résidus de production (contre 3,7 en 2007), ce qui représente une réduction de 4,8 %. À production réelle et sur cette même période, la réduction est de 13,6 % en valeur absolue (soit 3,2 millions de tonnes en 2010).

Pour ses sites concernés, Saint-Gobain avait fixé un objectif de réduction de ses déchets mis en décharge de 6 % à la fin 2010, sur la base de 2007. Cet indicateur n'étant pas suffisamment fiable sur la période de trois ans, nous avons décidé de communiquer sur les progrès réalisés sur les déchets produits plutôt que sur les déchets mis en décharge. Pour l'objectif de 2011-2013, l'indicateur portera bien sur les déchets mis en décharge.

Plus on utilise de matières recyclées, moins on consomme de matières premières primaires. Ainsi, au-delà de la valorisation de nos propres résidus, nous utilisons également des matières recyclées venant de l'extérieur (calcin externe, ferrailles de récupération...) pour optimiser notre consommation de matières premières.

Objectifs 2011 • 2013

Réduire les déchets mis en décharge de 6 % à la fin 2013, sur la base de 2010 pour les sites concernés.

Le verre

Pour les fours verriers, la diminution de la consommation de ressources passe essentiellement par l'introduction de calcin parmi les matières enfournées.

La part de calcin dans la production de verre a augmenté dans le Groupe entre 2009 et 2010 à périmètre comparable : ainsi, en 2010, les fours verriers des sites concernés ont consommé 11,4 millions de tonnes de matières premières vierges (contre 10,8 en 2009), 4,5 millions de tonnes de calcin externe (contre 4,2 en 2009) et 3,3 millions de tonnes de calcin interne (contre 2,8 en 2009).



ZOOM



Saint-Gobain Distribution Bâtiment au Royaume-Uni s'est fixé pour objectif de diminuer sa quantité de déchets mis en décharge à la fin de 2012 de 50 % par rapport à 2008. En 2010, la valeur était de 11 509 tonnes, soit 34 % de moins que l'objectif fixé pour l'année 2010 (17 500 tonnes). Ces déchets sont récupérés par une entreprise extérieure pour tous les sites. Différents conteneurs ont été mis en place pour séparer les déchets recyclables tels que le bois de construction, le béton et le carton, réduisant de manière importante la quantité de déchets mis en décharge.



La fonte

Pour obtenir la fonte, la Canalisation utilise deux procédés de fusion : l'un, dit de première fusion, correspond à la fusion de minerai de fer dans les hauts fourneaux, l'autre, dit de deuxième fusion, s'effectue à partir de ferrailles et de fontes de récupération.

En 2010, la part de la production en première fusion est passée à 78,3 % dans les sites concernés (contre 75,8 % en 2009, à périmètre comparable) et 30,3 % des tonnes bonnes de fonte sont issues de matières recyclées dans les sites concernés (contre 37 % en 2009, à périmètre comparable).



Le gypse

La transformation du gypse en plâtre est un procédé ancien. Le plâtre est un matériau abondant, naturel et recyclable, dont la fabrication nécessite une faible consommation d'énergie. Les seules limites du recyclage résident, comme pour le calcin, dans les difficultés de récupération et de tri des déchets. En 2010, dans les sites concernés de l'activité Gypse, 30 % des tonnes bonnes de gypse sont issues de matières recyclées (contre 24,3 % en 2009). Des systèmes de recyclage des déchets ont été mis en place dans plusieurs pays. Le système peut être plus ou moins global en fonction des pays et de la demande locale (*voir p. 27*).

Changement climatique et consommation d'énergie

Saint-Gobain, par ses produits et ses actions, est mobilisé pour répondre aux défis du changement climatique et de la consommation d'énergie (voir pages 24 à 27).

Nous devons être exemplaires dans nos activités industrielles et de distribution, mais aussi dans nos bâtiments.



Saint-Gobain partenaire d'ENERGY STAR 2010
aux Etats-Unis pour sa gestion énergétique et sa réduction des émissions de gaz à effet de serre.

PARTENARIAT

Saint-Gobain consacré Partenaire de l'année **ENERGY STAR**



Pour la seconde année consécutive, l'agence de protection de l'environnement des États-Unis (EPA) a désigné Saint-Gobain comme Partenaire de l'année ENERGY STAR pour sa remarquable gestion énergétique et sa réduction des émissions de gaz à effet de serre. Saint-Gobain est partenaire d'ENERGY STAR depuis 2005.

Un engagement du Groupe auprès de ses parties prenantes

Nous participons auprès des responsables gouvernementaux et des acteurs sectoriels à la définition d'un cadre à la fois propice à la réduction des émissions de gaz à effet de serre et favorable au développement d'une activité industrielle prospère. Ainsi, en 2010, le Groupe a participé activement à l'élaboration du nouveau système européen d'échange de quotas (EU ETS) post-2012. Nous sommes également attentifs à l'émergence des réglementations nationales visant à limiter les émissions de gaz à effet de serre partout dans le monde (Californie, Corée du Sud...). Depuis 2003, nous participons au *Carbon Disclosure Project* (CDP), questionnaire de référence dont l'objectif est d'encourager le développement

d'une méthodologie commune de mesure des émissions de gaz à effet de serre. En 2010, le Groupe a intégré le *Carbon Disclosure Leadership Index* (CDLI), classement du CDP qui distingue chaque année les meilleures entreprises parmi les 500 plus grandes entreprises mondiales (Global 500) pour la transparence de leur communication en matière d'émissions de gaz à effet de serre.

Les émissions de CO₂

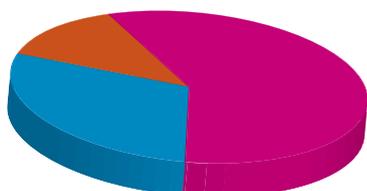
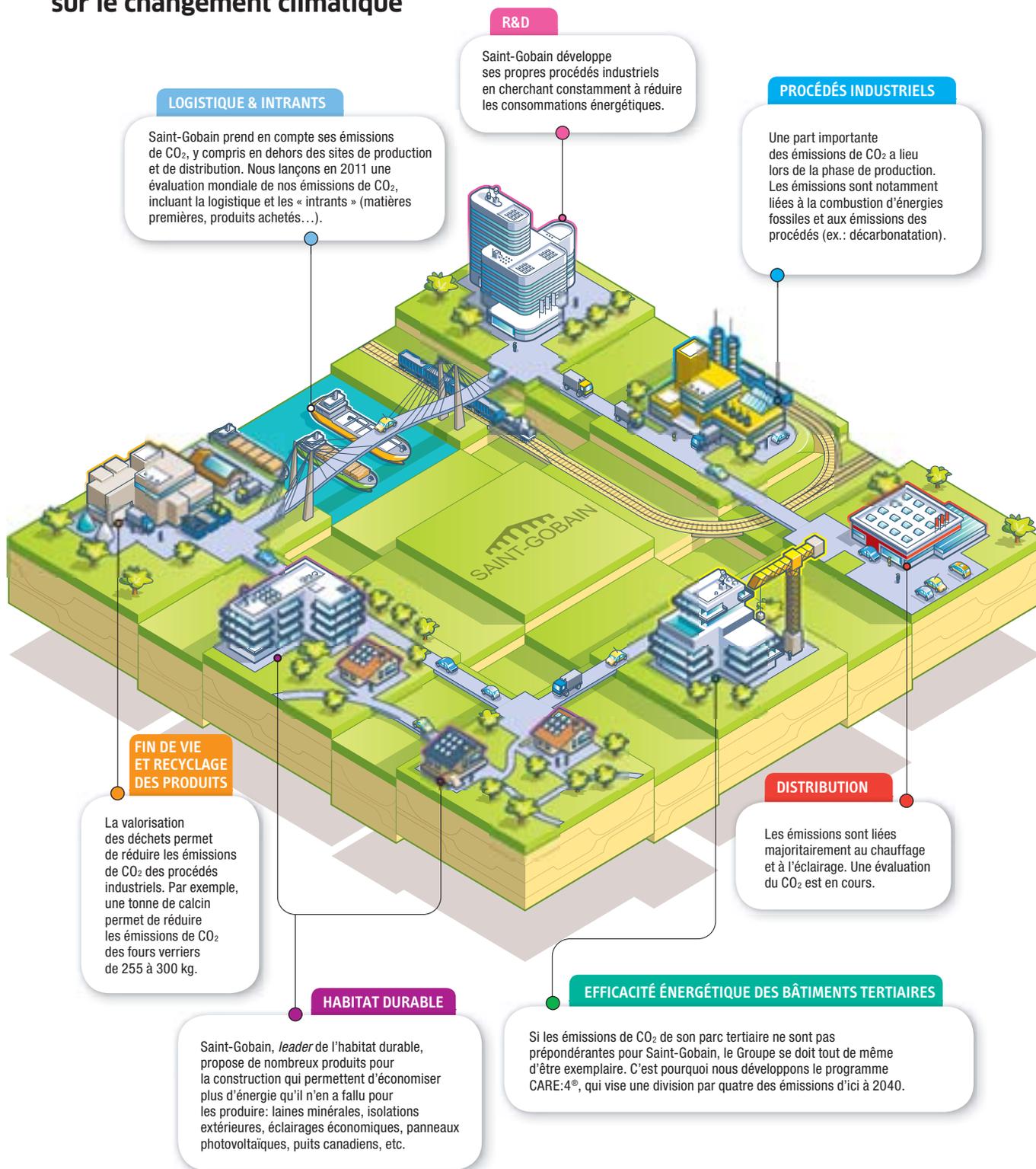
Mieux comprendre notre impact sur le changement climatique

La production et la distribution de produits et services de qualité engendrent des émissions de gaz à effet de serre tout au long de la chaîne de valeur. Pour mieux connaître nos émissions, nous avons conduit en 2009 et 2010 des évaluations sur certaines sociétés importantes

du Groupe. Ces études nous révèlent que pour la plupart de ces sociétés, plus de 90 % des émissions totales sont couvertes par seulement 3 ou 4 sources d'émissions de CO₂ : consommations énergétiques, émissions de procédés, achats de produits et de matières premières (*intrants*) et fret de marchandises.

En 2011, nous poursuivons cette démarche en lançant le programme Saint-Gobain *Carbon Assessment*, qui doit permettre au Groupe de mieux prendre en compte ses émissions de CO₂, sur l'ensemble de la chaîne de valeur et dans le temps. Une attention particulière sera accordée aux émissions liées au fret de marchandises et aux *intrants*.

Mieux comprendre notre impact sur le changement climatique



ÉMISSIONS DE CO₂ DU GROUPE PAR SOURCE D'ÉMISSIONS EN 2010.

Changement climatique et consommation d'énergie

Les émissions de CO₂ de nos procédés industriels¹

Nous suivons au plus près les émissions de gaz à effet de serre liées aux outils de production. Il s'agit principalement d'émissions de CO₂, liées à l'utilisation d'énergie et aux réactions chimiques intervenant en cours de production (décarbonatation dans les procédés verriers par exemple).

**En 2010, les émissions de CO₂
du Groupe sont de 18,7 Mt de CO₂ ✓**

- les émissions directes
représentent 13,8 Mt de CO₂ ✓ ;
- les émissions indirectes
représentent 4,9 Mt de CO₂ ✓.

En 2007, Saint-Gobain se fixait pour objectif de réduire de 6 % ses émissions directes de CO₂ entre 2008 et 2010 à périmètre et production comparables.

La situation économique difficile a infléchi les performances des installations de production, qui n'ont pas fonctionné dans des conditions opérationnelles optimales en termes environnementaux : ralentissement des outils de production, mise en veilleuse de fours, arrêts et redémarrages de production plus fréquents.

En 2010, à production comparable à 2007, les sites concernés du Groupe ont émis 12,6 millions de tonnes

de CO₂ (contre 13,1 millions de tonnes de CO₂ en 2007), soit une réduction de 3,6 %. À production réelle, en 2010, les sites concernés du Groupe ont émis 12 millions de tonnes de CO₂ ✓ (soit une réduction de 8,9 % en valeur absolue).

Objectifs 2011 • 2013

Diminuer de 6 %
les émissions directes de CO₂
à la fin 2013, sur la base de 2010
pour les sites concernés.

Objectif 2010 12,3 Mt CO₂

2010 12,6 Mt CO₂

2007 13,1 Mt CO₂

ÉMISSIONS DE CO₂
DE NOS PROCÉDÉS INDUSTRIELS



Usine Saint-Gobain Glass
de Renedo (Espagne).



Le calcin, verre brisé, est utilisé pour la fabrication de nouveaux produits.

Les consommations d'énergie de nos procédés

Les consommations d'énergie de nos procédés au niveau du Groupe

La maîtrise de la consommation énergétique est un facteur clé de la performance environnementale et financière des sites. En 2010, l'énergie consommée de l'ensemble du Groupe a représenté 227 520 TJ ✓ dont 174 960 TJ d'énergie primaire fossile ✓.

Le verre

Nous travaillons à réduire l'énergie utilisée par nos procédés. L'énergie nécessaire à la fabrication du verre provient essentiellement du gaz et du fioul. La consommation d'énergie est réduite régulièrement grâce au remplacement d'anciens équipements en fin de vie par des équipements

modernes plus économes, mais aussi grâce à l'optimisation des procédés de combustion et à l'amélioration des performances des réfractaires.

L'utilisation de calcin permet également de diminuer la consommation d'énergie : de 2,5 à 3 % d'énergie de fusion sont économisés par tranche de 10 % de calcin ajoutée au mélange vitrifiable. En dehors des fours entièrement électriques (environ un four sur deux dans l'activité Isolation), l'électricité est souvent utilisée en complément de l'énergie fossile pour la fusion, l'accélération des courants de convection dans le bain de verre et son homogénéisation dans le four.

La fonte

L'énergie utilisée dans l'activité Canalisation est fournie par du coke de

houille ou du charbon (pour les hauts fourneaux et les cubilots), mais également par de l'électricité et du gaz naturel.

L'activité Canalisation porte ses efforts sur l'amélioration des rendements et des performances énergétiques des usines, les techniques d'injection de matières carbonées et d'oxygène dans le procédé de fusion, et le recours accru à la technique de la deuxième fusion, en fonction de la disponibilité des matières premières.

À noter que sur le site de Barra Mansa (Brésil) site pilote pour la biomasse, la fusion du minerai de fer est réalisée à partir de charbon de bois fabriqué avec du bois d'eucalyptus, c'est-à-dire de biomasse (2 099 TJ).

ÉNERGIES RENOUVELABLES

Isover se met au biogaz

L'usine Isover de Forssa, en Finlande, est le premier site de production de laine de verre au monde à avoir remplacé l'énergie fossile (butane) par l'énergie renouvelable (biogaz) pour chauffer ses bâtiments.

Le biogaz (à base de méthane) sert également à faire fonctionner l'étuve du site. Les matières premières du biogaz sont issues des déchets de l'industrie agroalimentaire et des déchets organiques de la commune locale. L'usine réduit ainsi ses émissions de CO₂ de l'ordre de 20 % et marque son avance en matière d'utilisation d'énergies renouvelables.



¹¹ Ces émissions couvrent à la fois :

-les émissions directes, liées à la combustion de combustibles fossiles ou provenant des réactions chimiques (décarbonatation, réduction, ...),

-les émissions indirectes, liées à la consommation d'électricité et de chaleur. Elles ne concernent pas les émissions indirectes provenant des transports routiers, des trajets domicile/travail, des déplacements professionnels ...

Changement climatique et consommation d'énergie

CARE:4
Company Actions for the Reduction of Energy by 4



Bâtiments de Saint-Gobain
ayant obtenu la certification
CARE:4® en 2010.

Un parc tertiaire économe en énergie

Saint-Gobain s'est engagé, aux côtés de 15 autres entreprises du CAC 40, à réduire la consommation d'énergie de ses bureaux. Ces entreprises ont signé un *Manifeste pour l'efficacité énergétique de leurs bâtiments* le 29 septembre 2010, programme soutenu par l'association française des Entreprises pour l'Environnement (EpE). Elles définiront et mettront en œuvre un programme d'actions concrètes et mesurables pour réduire les consommations énergétiques des bâtiments.

Saint-Gobain, en lançant son standard CARE:4® (*Company Actions for the Reduction of Energy by 4*) en 2008, a déjà initié son propre programme d'efficacité énergétique pour ses bâtiments tertiaires. L'objectif est de diviser par quatre les consommations énergétiques et les émissions de gaz à effet de serre du parc avant 2040. Le standard

CARE:4® fixe des exigences de performance énergétique pour toutes les constructions neuves et rénovations, y compris les zones tertiaires rattachées aux usines de production.

Pour la première fois en 2009, deux bâtiments ont obtenu la certification CARE:4® du Groupe : le premier est situé dans le centre de recherche et développement de Northboro, aux États-Unis, et le second sur le site de Saint-Gobain Isover à Chemillé, en France. En 2010, deux nouvelles réalisations ont été certifiées CARE:4® : la Plateforme du Bâtiment à Aubervilliers et le centre de formation Saint-Gobain *Technical Academy* à Kingscourt en Irlande, qui rassemble les marques Gyproc, Isover, Weber, PAM et Ecophon.

Une dizaine de projets intégrant les exigences de ce standard sont en cours d'étude ou en chantier.

TÉMOIGNAGE



Bernard Sesolis

Directeur de Tribu Énergie, bureau d'études Énergie et développement durable

« Depuis 2010, nous accompagnons Saint-Gobain Weber pour la construction de deux bâtiments de bureaux à Adana, en Turquie, et à Fortaleza, au Brésil. Notre mission consiste à proposer des solutions pour un confort acceptable qui consomme le moins d'énergie possible. Cette étude s'apparente à une démarche de "basse consommation à la française", mais doit tenir compte des spécificités climatiques et des besoins locaux. »

la charte de l'informatique durable

En 2010, une charte de l'informatique durable a été diffusée, fruit d'une étude menée en interne sur l'empreinte environnementale des systèmes d'information de Saint-Gobain. Cette charte a pour but de sensibiliser les salariés aux questions environnementales liées au domaine informatique, et de diffuser les engagements et priorités du Groupe en la matière.



Les émissions liées au transport

Nos activités impliquent des émissions de CO₂ liées au transport pour les différentes étapes de fabrication et de distribution des produits : acheminement des matières premières vers l'usine, transfert pour certains produits vers un autre site pour une nouvelle transformation, puis transport des produits finis vers le lieu de distribution.



Les transports alternatifs au routier sont utilisés par des enseignes du Pôle Distribution Bâtiment, mais aussi dans d'autres Pôles du Groupe Saint-Gobain. Par exemple, chez Saint-Gobain PAM, 40 % de la production est transportée par voie maritime, fluviale ou ferroviaire sur l'ensemble du trajet.

Notre politique de ressources humaines

Saint-Gobain est une maison accueillante, sûre et ouverte sur le monde, dans laquelle on entre pour un parcours.



189 193 ✓
collaborateurs dans 64 pays

Notre politique de ressources humaines s'est construite dans le temps sur une tradition de respect des hommes et des femmes, de dialogue social avec nos partenaires et une culture de promotion interne. Elle s'appuie sur des valeurs partagées, formalisées dans les Principes de Comportement et d'Action, diffusés à tous et dont l'application constitue une condition d'appartenance à Saint-Gobain. S'y ajoute un ensemble de principes directeurs en matière de recrutement, de formation et de développement des compétences, de gestion des carrières et de conditions de travail. Ils sont fixés par la Direction Générale et s'imposent à tous.

Dans le but de renforcer sa notoriété et son attractivité auprès de candidats potentiels ainsi que de ses salariés, le Groupe souhaite donner plus de visibilité au nom de Saint-Gobain, pour en faire une véritable « marque employeur ». L'objectif est que nos valeurs, notre histoire et nos métiers soient mieux connus des futurs embauchés. En interne, la « marque employeur » sera un levier de fidélisation

et de mobilisation de nos collaborateurs, afin qu'ils soient les meilleurs ambassadeurs de l'entreprise. Cette démarche s'inscrit dans notre stratégie habitat durable et contribuera à sa valorisation.

Les solutions innovantes du Groupe naissent du travail des hommes et des femmes, qui s'épanouissent professionnellement et s'enrichissent de nouvelles compétences et de nouveaux outils. La politique de ressources humaines de Saint-Gobain a vocation à guider les collaborateurs tout au long de leur parcours au sein du Groupe en contribuant à leur développement professionnel et en étant ouvert à la différence, sous toutes ses formes. La gestion des ressources humaines de Saint-Gobain est largement décentralisée, proche du terrain, avec une approche résolument multiculturelle et internationale.

Les « attitudes managériales »

Au-delà des Principes de Comportement et d'Action, valeurs fondamentales du Groupe et qui s'appliquent à tous les collaborateurs, la Direction Générale

a précisé en 2010 les grandes lignes de l'encadrement chez Saint-Gobain afin d'accompagner les responsables d'équipes dans leur mission. Ces « attitudes managériales » sont relayées largement en interne. Elles ont été présentées par Pierre-André de Chalendar, Président-Directeur Général, aux dirigeants du Groupe qui les portent à leur tour auprès de leurs équipes. Par ailleurs de nombreuses formations internes les ont incluses à leur programme.

1 Toujours agir en cohérence avec les valeurs du Groupe

Le respect scrupuleux des Principes de Comportement et d'Action est une condition d'appartenance au Groupe. Chacun doit se considérer comme un membre actif d'une communauté d'entrepreneurs solidaires, qui contribue notamment à promouvoir l'esprit d'initiative et à faire prévaloir en toutes circonstances l'intérêt du Groupe. Enfin, les valeurs du Groupe se caractérisent par une stratégie inscrite dans la durée, une gestion décentralisée des opérations et le choix de la promotion interne.



2 S'occuper de ses équipes

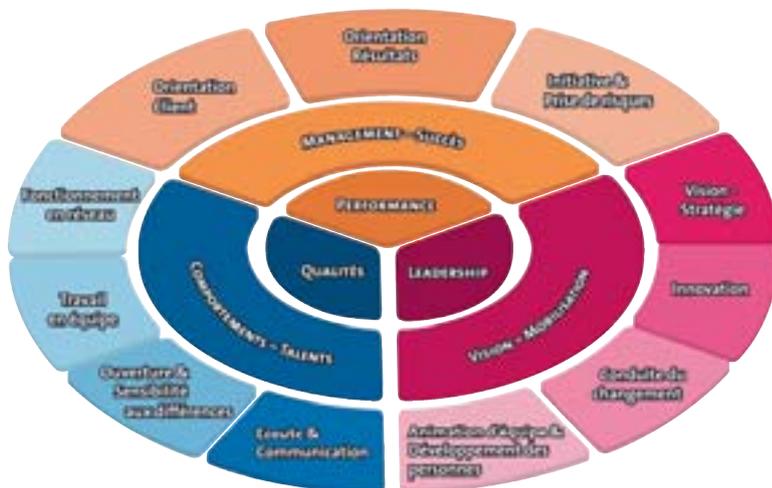
Cette responsabilité ne peut pas être déléguée. Les membres de l'encadrement doivent être en mesure de reconnaître et d'évaluer la contribution de chacun ; de s'impliquer dans l'organisation et le suivi des parcours, dans le développement et la formation des collaborateurs, dans les recrutements clés et les décisions de séparation ; de prendre le temps d'écouter, d'expliquer et d'inspirer. Lorsqu'une restructuration est inévitable, l'encadrant a pour obligation de dialoguer avec les salariés et de s'impliquer personnellement dans l'environnement des sites concernés.

3 Dire ce que l'on fait et faire ce que l'on dit

Chaque encadrant a un devoir d'exemplarité envers ses équipes. Il doit être juste et perçu comme tel. Les « règles du jeu » doivent être formalisées et communiquées de manière claire, sincère et authentique. Ainsi l'encadrant doit, à l'égard de ses équipes, diffuser et expliquer les Principes de Comportement

Les compétences managériales

Le Groupe s'est doté d'un référentiel de « compétences managériales » qui précisent les attitudes et les qualités personnelles attendues de l'ensemble des responsables.



et d'Action ; fixer avec précision les attentes et les objectifs ; clarifier ce qu'il est possible et ce qu'il n'est pas possible de faire ; être rigoureux dans l'évaluation, positive comme négative, des résultats ; partager l'information en toute transparence.

4 S'interdire toute complaisance

Il s'agit d'affirmer en toutes circonstances que si le résultat est important, la manière de l'atteindre l'est aussi : faire comprendre à chacun ce que cela signifie concrètement au quotidien, et bien préciser que cette exigence influe de manière prépondérante sur le développement des carrières. Cela implique aussi de refuser certains comportements, comme l'absence d'esprit d'équipe, le défaut de fiabilité, le manque de sensibilité aux problèmes humains, la suffisance, etc. Enfin, il est demandé à chacun de tirer des enseignements de ses succès comme de ses échecs et de s'ouvrir davantage sur le monde.

La communauté Saint-Gobain en quelques chiffres

RÉPARTITION DES EFFECTIFS

122 868

Industrie

66 325

Distribution

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE

- 24 988 cadres ✓
- 77 941 employés, techniciens et agents de maîtrise ✓
- 86 264 ouvriers ✓

75 % des effectifs hors de France ✓

Près d'une centaine de nationalités représentées

20 % de femmes ✓

Un TF1* de 3,3 en 2010 ✓

* Taux de fréquence des accidents avec arrêt de plus de 24 heures (TF1) des employés Saint-Gobain. L'évolution des effectifs et le détail par activité, pays, catégories socio-professionnelles, font l'objet d'une présentation détaillée (pages 90 et 91).

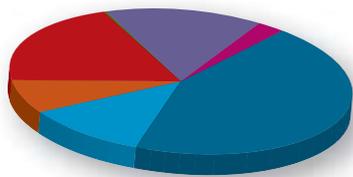
Un groupe accueillant et ouvert

Le respect de la diversité et le refus de toute discrimination guident la gestion des ressources humaines à toutes les étapes de la carrière des collaborateurs.

26 920

personnes ont été
recrutées chez
Saint-Gobain en 2010

RÉPARTITION MONDIALE DES RECRUTEMENTS 2010 DU GROUPE



44,3 %	■ Europe occidentale
11 %	■ Europe centrale et orientale
7,1 %	■ Amérique du Nord
20 %	■ Amérique latine
0,3 %	■ Asie développée et Océanie
14,8 %	■ Asie émergente
2,6 %	■ Reste du monde émergent

Un recrutement équitable et des profils diversifiés

2010 a été marquée par une reprise progressive des recrutements, de manière ciblée, afin d'accompagner le développement de Saint-Gobain dans le monde. La crise traversée par l'économie mondiale en 2009 avait imposé de fortes restrictions dans la politique d'embauche du Groupe et ce dans tous les pays.

Des parcours diversifiés

Les recrutements sont gérés, sauf exception, localement par les Délégations¹² et les sociétés, qui définissent la stratégie de recrutement la plus appropriée à leur environnement.

Elles établissent en fonction de leurs besoins des relations avec les établissements de formation nationaux et régionaux, accueillent des stagiaires, assurent des parrainages et organisent des visites de sites, afin de se faire connaître des étudiants.

Saint-Gobain encourage les expériences internationales et l'acquisition de compétences diversifiées pour ses équipes et en particulier ses futurs dirigeants. Le Groupe les accompagne en leur proposant, autant que possible, des opportunités de parcours internationaux et multimétiers.

Une politique de recrutement équitable

Au niveau du Groupe, les processus de recrutement s'appuient sur des critères objectifs et professionnels, que ce soit dans la communication des postes disponibles, la sélection des curriculum vitae ou les entretiens. Si les techniques employées peuvent varier d'une société à l'autre autant que d'un pays à l'autre, le refus de critères discriminatoires s'impose à tous.

Un recrutement attentif aux jeunes

En 2010, les jeunes candidats (moins de 26 ans) ont représenté 35,6 % des

embauches dans le Groupe, toutes catégories socioprofessionnelles confondues.

Saint-Gobain participe, par l'intermédiaire de ses Délégations, à des forums universitaires dans de nombreux pays et entretient avec l'enseignement supérieur des liens qui vont du parrainage d'une promotion à l'accompagnement personnalisé de certains étudiants.

L'effort de formation de Saint-Gobain en direction des jeunes s'illustre dans de nombreux pays, comme par exemple en Allemagne, au Royaume-Uni, au Brésil ou encore en Europe de l'Est. En France en 2010, 1 398 jeunes suivaient un cursus en alternance, sous contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, soit une part de contrats jeunes de 2,9 %.

Les stages de fin d'études permettent aux candidats potentiels de découvrir les métiers et la culture du Groupe, et de s'intégrer plus facilement dès



l'obtention de leur diplôme. Plus de mille stagiaires sont ainsi accueillis chaque année en France dans le cadre de stages de plus de six mois, conventionnés et indemnisés selon un barème de référence.

Le Groupe travaille en étroite collaboration avec l'Agence française pour le développement international des entreprises, pour proposer des postes en contrat V.I.E. (Volontariat International en Entreprise). 38 étaient en cours en 2010.

Les premières destinations ont été, par ordre d'importance décroissante, les États-Unis, l'Allemagne, la Belgique et la Suisse. 33 % des V.I.E. ont été ensuite embauchés, essentiellement dans les métiers des procédés industriels, de la finance, de la recherche et du développement. Depuis 2001, 268 personnes ont effectué des missions V.I.E. chez Saint-Gobain.

Soutien à l'innovation

L'innovation est un pilier de la stratégie du Groupe. Le recrutement des chercheurs fait l'objet d'une attention toute particulière. En 2010, 143 cadres de recherche ont été recrutés dans les différents centres de recherche et développement du Groupe, afin de soutenir les grands projets stratégiques de Saint-Gobain et de contribuer à son effort de croissance interne. Saint-Gobain conclut par ailleurs des collaborations de long terme sur des projets de recherche avec des laboratoires universitaires d'excellence, l'un des objectifs étant à terme le recrutement de chercheurs dans des pays considérés comme stratégiques pour le Groupe, en vue d'y favoriser le développement. Le travail d'identification des instituts universitaires répondant le mieux à ces attentes a été poursuivi, ainsi que le financement de thèses et stages post-doctoraux.

JEUNES DIPLOMÉS

Global Player Program

La Délégation Europe centrale et du Nord participe depuis plusieurs années au *Global Player Program*, pour recruter des jeunes diplômés à fort potentiel et les préparer à une carrière internationale chez Saint-Gobain. Ce programme de dix-huit mois est composé de trois missions successives, dont l'une doit impérativement avoir lieu hors du pays et du Pôle d'origine. À l'issue de chaque mission, les jeunes sont évalués. Un programme de formation complet leur est dispensé tout au long du processus. Ce programme sera étendu prochainement aux pays nordiques, ainsi qu'à la Délégation Asie-Pacifique.

COMPÉTENCES

Identifier les talents

Le programme « Saint-Gobain Talents », lancé en 2003, permet d'identifier dans l'ensemble du Groupe les cadres qui ont un potentiel d'évolution significatif ou des compétences clés et qui font preuve d'un grand professionnalisme. Parmi ce vivier de talents figurent ceux qui sont susceptibles de devenir les futurs dirigeants du Groupe, qu'il importe de préparer à des parcours faisant une large place à la mobilité. Ce programme géré par les opérationnels des activités fait l'objet d'un suivi régulier par la Direction Générale du Groupe. Un parcours sur mesure des talents sera très prochainement lancé pour proposer une évolution et des formations adaptées à chaque profil.

COOPÉRATION

Partenariat avec le monde universitaire

En 2010, Saint-Gobain a intégré la Fondation de l'Institut National des Sciences Appliquées (INSA) de Lyon (France) pour financer la « chaire institutionnelle Saint-Gobain - Diversité et réussite » et soutenir la chaire « Ingénieur et Diversité ». Le Groupe a également inauguré en décembre 2010 la chaire sur les « solutions innovantes pour l'habitat durable et responsable » avec l'École Nationale des Ponts et Chaussées (ENPC) et s'est engagé auprès de l'École Polytechnique à la création d'un master dans le domaine de l'énergie. Au Japon, Saint-Gobain a signé un accord avec l'Institut national japonais des sciences des matériaux (NIMS), pour la création d'un centre d'excellence pour les matériaux avancés.

Un groupe accueillant et ouvert

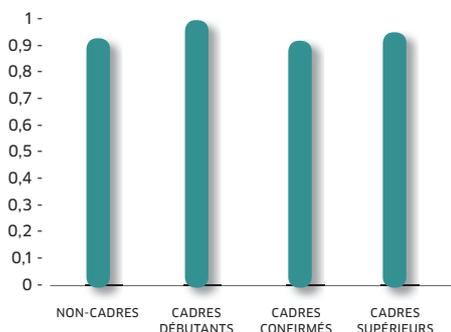


PART EN % DES FEMMES PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE



- 19,7 % ■ Europe occidentale
- 27 % ■ Europe centrale et orientale
- 20,2 % ■ Amérique du Nord
- 18,8 % ■ Amérique latine
- 17,7 % ■ Asie développée et Océanie
- 17,8 % ■ Asie émergente
- 14,2 % ■ Reste du monde émergent

Soit **20 %** de femmes
représentant l'effectif du Groupe ✓



RAPPORT ENTRE LE SALAIRE
DES HOMMES ET DES FEMMES EN FRANCE

Ouverture à la différence

La mixité

Le Groupe a pour objectif d'assurer un meilleur équilibre entre hommes et femmes, particulièrement au sein de l'encadrement, tant au niveau des recrutements que pour l'accès aux fonctions de responsabilité.

Les femmes ont représenté 23,4 % des recrutements en 2010.

Elles forment aujourd'hui 20 % de l'effectif du Groupe. ✓

Du point de vue socio-professionnel, parmi les 37 800 femmes travaillant

dans le Groupe à fin 2010, la répartition était la suivante :

- 4 302 cadres ✓
- 24 970 employées, techniciennes et agents de maîtrise ✓
- 8 528 ouvrières ✓

Il est à noter que la proportion de femmes non ouvrières est passée de 76,7 % en 2009 à 77,5 % en 2010. ✓

Rapportée au nombre de cadres, la proportion de femmes a progressé, passant de 16,4 % en 2009 à 17,2 % ✓ à fin 2010, avec une mention particulière pour l'Europe centrale et orientale (22,9 %) ainsi que pour la France (20,4 %).

Parmi les cadres travaillant hors de leur pays d'origine, la part des femmes représente 21,5 %.

La volonté de la Direction Générale est de parvenir dans les meilleurs délais à l'égalité de rémunération.

La diversité et l'égalité des chances

Le respect de la diversité et le refus de toute discrimination sont inscrits dans les Principes de Comportement

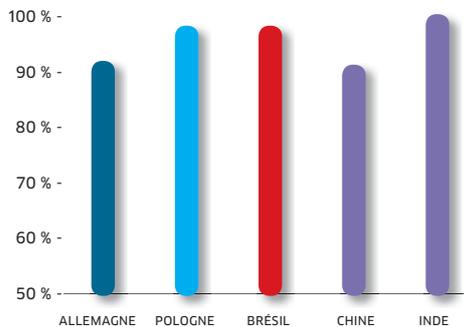
et d'Action (respect des personnes et respect des droits des employés), qui guident la gestion des ressources humaines à toutes les étapes de la carrière des collaborateurs.

Au-delà de ses engagements généraux sur la diversité et le handicap, le Groupe veille à développer, dans ses pays d'implantation, des initiatives de terrain qui correspondent aux spécificités locales et culturelles et aux caractéristiques des différents métiers.

Un management multiculturel

Pour Saint-Gobain, le développement de ses activités, en particulier dans les nouveaux pays d'implantation du Groupe, passe par le nécessaire développement d'équipes locales parfaitement intégrées et porteuses des valeurs et de la culture du Groupe.

À titre d'exemple, la proportion de ressortissants nationaux parmi les cadres est de 99,7 % en Inde et de 97,7 % au Brésil.



**PART DES RESSORTISSANTS NATIONAUX
PARMI L'ENCADREMENT DANS 5 PAYS
D'IMPLANTATION DU GROUPE**

L'intégration des personnes handicapées

Saint-Gobain met en œuvre plusieurs actions pour favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap.

En France, où les personnes handicapées représentent 4,1 % des effectifs¹³ à fin 2010, le Groupe a poursuivi ses efforts en faveur de leur intégration, dans plusieurs domaines : maintien dans l'emploi (117 postes de travail ont été aménagés en 2010), recrutement, sous-traitance auprès du secteur protégé et adapté, sensibilisation des équipes en interne. Les responsables des ressources humaines des différentes activités se réunissent régulièrement au sein du groupe de travail « handicap » pour échanger sur leurs pratiques et enrichir leurs plans d'action.

Par ailleurs, plusieurs sociétés du Groupe sont membres de l'association Tremplin, qui aide et accompagne les étudiants et jeunes diplômés dans leur insertion professionnelle en leur facilitant l'accès à un réseau d'entreprises dans la région Île-de-France. De cette manière, plusieurs d'entre eux ont intégré le Groupe dans le cadre de stages ou de recrutements.

Enfin, le recours au secteur protégé est encouragé. La Compagnie de Saint-Gobain et plusieurs Pôles ont conclu des contrats de sous-traitance avec des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et des entreprises adaptées.

L'emploi des seniors

Les salariés âgés de 50 ans et plus représentent 4,7 % des recrutements du Groupe.

En France, le Groupe a poursuivi en 2010 ses efforts pour augmenter le taux d'emploi des seniors. Les plans d'action engagés portent sur les domaines suivants :

- le recrutement des salariés âgés,
- l'anticipation et l'évolution des carrières professionnelles,
- l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité,
- le développement des compétences et des qualifications, et l'accès à la formation,
- l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite,
- la transmission des savoirs et des compétences, et le développement du tutorat.

HANDICAP

Dépasser les préjugés et devenir «handicompétent»

Le groupe Point.P s'implique depuis plus de trois ans dans une démarche destinée à favoriser l'intégration professionnelle de personnes handicapées. En 2010, les efforts ont porté principalement sur le développement du travail avec le secteur protégé et sur le maintien dans l'emploi des personnes reconnues travailleurs handicapés. Le dispositif Point.P s'appuie sur la mise en œuvre de plans d'action au niveau régional, le plus souvent en étroite collaboration avec des associations locales. Ainsi en 2010, la région Point.P Normandie a pu accueillir près de 20 % de stagiaires présentant un handicap. L'entreprise participe également à de nombreux salons, rencontres autour du thème du handicap et mène des actions de sensibilisation auprès de ses équipes.



DIVERSITÉ

Promotion de l'insertion professionnelle

Au Mexique, l'usine Saint-Gobain Gypsum de San Lui Potosi a mis en place un programme de responsabilité sociale d'entreprise pour favoriser l'insertion des personnes handicapées, des mères célibataires et des seniors. 10 personnes ont été ainsi recrutées. Les postes des personnes handicapées ont été aménagés pour être plus accessibles et sécurisés. Une campagne de sensibilisation a été menée auprès des collaborateurs.

¹³ Sur le périmètre des établissements assujettis à déclaration (établissements de 20 salariés ou plus), selon la loi du 11 février 2005.

Un groupe attentif aux conditions de travail

La santé et la sécurité sont une priorité de chaque instant pour le Groupe. L'objectif est très clair : zéro accident du travail et zéro maladie professionnelle.



Objectifs 2011 • 2013

TF1 de 5 pour la Distribution Bâtiment ; TF2 pour l'industrie inférieur à 6 et TF1 Groupe inférieur à 2,8. Ces indicateurs intègrent les employés et les intérimaires.

RÉSULTAT 2010

En 2010, le TF1 du Groupe est à 3,3 ✓ celui de la Distribution Bâtiment à 5,9 ✓ et le TF2 industriel à 6,9 ✓. Le Groupe a dépassé l'objectif qu'il s'était fixé, pour 2010, un TF1 global inférieur à 3,5 avec un sous-objectif de 6,5 pour le Pôle Distribution Bâtiment, et un TF2 pour les Pôles industriels inférieur à 7.

La sécurité : poursuivre les progrès

Le Groupe a élargi le périmètre de prise en compte de la sécurité. La politique EHS concerne les employés de Saint-Gobain mais également les intérimaires travaillant sur les sites du Groupe.

Forte réduction des accidents

Cette année encore, l'amélioration significative des résultats de sécurité s'est poursuivie avec des résultats supérieurs à l'objectif fixé. L'ensemble des Pôles s'inscrit également dans une amélioration constante.

Prévenir les accidents graves

En ce qui concerne le nombre d'accidents mortels, nous ne pouvons nous satisfaire d'aucun chiffre autre que zéro. En 2010, le nombre d'accidents mortels liés au travail était de onze (contre quatorze en 2008 et cinq en 2009). Le Groupe déplore deux décès liés au travail parmi les employés Saint-Gobain (contre trois en 2009), six parmi ses sous-traitants, un parmi ses intérimaires, deux au sein des tierces personnes (contre deux parmi les sous-traitants, et aucun parmi les intérimaires et les autres tiers en 2009). Le Groupe enregistre en 2010 dix décès non liés au travail et cinq accidents mortels de trajet (contre neuf décès non liés au travail et neuf accidents mortels de trajet en 2009).

Les standards de sécurité

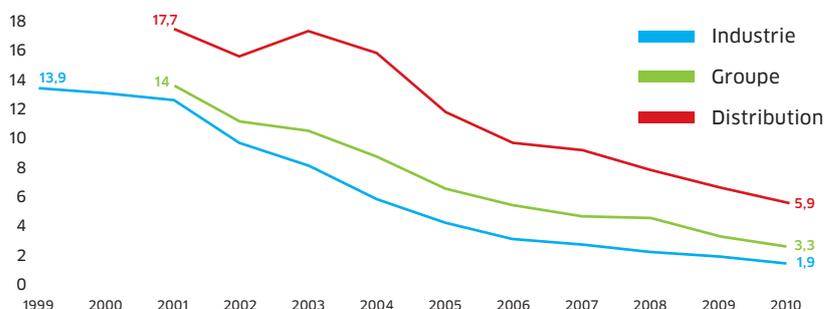
Les causes des accidents les plus fréquemment observées ont été identifiées pour définir les standards de sécurité à mettre prioritairement en place. Sécurité sur les chariots élévateurs à fourche et sécurité des machines sont les deux nouveaux standards de sécurité adoptés par le Groupe en 2010, qui s'ajoutent aux sept déjà existants : travail en hauteur, gestion des entreprises extérieures intervenant sur sites, permis de travail,

consignation/déconsignation, évaluation des risques et analyse d'accidents, ainsi que l'outil d'observation des pratiques de sécurité sur le terrain, le SMAT (*Safety Management Tool*).

Environnement de travail

Les procédés de transformation et l'utilisation de produits minéraux et chimiques liés aux métiers du Groupe peuvent être des sources potentielles d'exposition pour une partie des

TAUX DE FRÉQUENCE DES ACCIDENTS AVEC ARRÊT DE PLUS DE 24 HEURES (TF1)



Le taux de fréquence des accidents avec arrêt de plus de 24 heures (TF1) des employés Saint-Gobain s'est établi, en 2010, à 3,3 ✓ (pour le Groupe, soit 0,5 point de moins qu'en 2009 (-37 % en 3 ans), l'objectif était qu'il soit inférieur à 3,5 en 2010. Le taux de gravité, c'est-à-dire le nombre de jours d'arrêt par millier d'heures travaillées (TG), est à 0,21 ce qui le maintient à la valeur de 2009 (-12,5 % en 3 ans).

Le Groupe suit également le taux de fréquence des accidents déclarés (dit TF2), c'est-à-dire tous les accidents constatés médicalement faisant ou non l'objet d'un arrêt. Le TF2 industriel est de 6,9 en 2010 ✓ (contre 8,2 en 2009, soit une amélioration de -13 % en 3 ans).



salariés de Saint-Gobain. Les démarches d'hygiène industrielle mises en place par le Groupe ainsi que les outils innovants qu'il développe visent à maîtriser ces risques.

Des standards et recommandations, outils supports

- **Le Groupe a mis en place un standard relatif au bruit, NOS (Noise Standard)**, pour détecter, évaluer et maîtriser les sources d'exposition potentielle au bruit sur le lieu de travail. Ce standard a pour objectif la protection de tous les salariés et sous-traitants.
- **Un outil spécifique permettant d'identifier les risques liés à la manutention et aux postures de travail PLM (Posture Lifting Movement)** a été développé et diffusé auprès des responsables de l'EHS des Pôles et des Délégations, à la fois dans les sites industriels et de la Distribution. L'utilisation de cet outil fait l'objet d'une recommandation EHS.
- **Le Groupe a mis en place le standard sur les agents toxiques, TAS (Toxic Agent Standard)**, qui vise à identifier, évaluer et supprimer ou maîtriser les sources potentielles d'exposition aux agents toxiques sur le lieu de travail.

Des évolutions

Saint-Gobain met en œuvre le règlement européen REACH¹⁴ sur les substances chimiques. Les trois dossiers pour lesquels Saint-Gobain est le déclarant principal au sein des consortiums ont été déposés avec succès : sulfate de calcium, fibres de laines minérales d'isolation et dioxyde de zirconium en tant que substances à fort tonnage. Saint-Gobain procède également à l'enregistrement de substances en

partenariat avec d'autres déclarants européens concernés par ces mêmes substances.

En tant qu'utilisateur aval, le Groupe a communiqué aux fournisseurs ses utilisations de substances, afin qu'elles soient bien couvertes dans leurs dossiers d'enregistrement. En parallèle, nous suivons de près les mises à jour de la liste des substances soumises à autorisation ou à restriction afin de remplir nos obligations de communication à nos clients sur la dangerosité des substances, ou de substitution le cas échéant, et nous avons également intégré une « clause REACH » dans tous les contrats d'achats afin de vérifier la conformité des fournisseurs à la réglementation.

Un nouvel outil Internet (comportant un logiciel et un kit de formation) d'évaluation des risques toxiques et autres risques (mécaniques, électriques...), SAFHEAR, est déployé à partir de 2011 dans le Groupe, reprenant les meilleures pratiques internes et externes. Cet outil permet d'assister les sites industriels dans la maîtrise de ces risques. SAFHEAR intègre le nouvel outil d'inventaire en ligne des produits et substances, en lien avec la base de données interne S'B@se sur le classement des dangers des substances. L'ensemble de cette politique et les outils associés visent à assurer le même niveau de prévention des risques de santé à l'ensemble de nos collaborateurs et aux utilisateurs des produits de Saint-Gobain.

¹⁴ Règlement (CE) n° 1907/2006 concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques, ainsi que les restrictions applicables à ces substances, et instituant une agence européenne des produits chimiques.

RÉCOMPENSES

Encourager les progrès

La cérémonie des Diamants

de la santé-sécurité a lieu une fois par an depuis 1990. Elle récompense les 25 sites qui affichent les meilleurs résultats et progrès dans le domaine de la santé et de la sécurité.

Ce palmarès est à la fois un facteur d'émulation et l'occasion d'un échange bénéfique pour tous. Certaines Délégations, comme le Brésil, le Royaume-Uni, les États-Unis ou l'Italie, ont mis en place localement des cérémonies sur le même format, afin de valoriser plus largement leurs équipes.



Le Club des Millionnaires rassemble les sites les plus exemplaires en matière de sécurité. Au total, il rassemblait, à fin 2010, 156 sites (contre 142 à fin 2009). Parmi ces sites, 38 sont « Millionnaires » avec 10 ans sans accident avec arrêt et 8 « Millionnaires » avec 15 ans sans accident avec arrêt (contre 25 et 5, au 31 décembre 2009).

Saint-Gobain PAM UK Prix national de la santé et sécurité

Le Prix national de la santé et sécurité a été décerné à Saint-Gobain PAM UK (Produits pour la Construction) par l'association des industries britanniques de l'eau et de l'assainissement au Royaume-Uni (SBWWI). Le jury a distingué la politique mise en œuvre par Saint-Gobain PAM UK en matière de santé et de sécurité, et les résultats concrets et durables obtenus.

Un groupe qui accompagne, mobilise et implique ses collaborateurs

Gérer, développer et transmettre les compétences de ses collaborateurs sont trois enjeux quotidiens pour Saint-Gobain.

Gestion des compétences

La formation

Permettre à chaque collaborateur d'enrichir ses compétences pour progresser avec le Groupe est une priorité. Nous proposons des parcours de formation adaptés aux différents métiers et niveaux d'expérience. En 2010, l'effort de formation du Groupe a été poursuivi. Que ce soit par un recours accru à la formation à distance ou par l'organisation de stages dans les différents pays et régions où le Groupe opère, nous poursuivons l'effort engagé depuis plusieurs années pour mettre à la disposition de l'ensemble des salariés les moyens et les ressources nécessaires à l'atteinte de leurs objectifs.

En 2010, l'investissement du Groupe dans la formation a représenté 2 % de la masse salariale. L'effort de formation a été à la fois étendu et intensifié. Le nombre de salariés ayant été formés dans le cours de l'année 2010 (71,6 % des effectifs) est en progression (69 % en 2009), de même que le nombre moyen d'heures de formation par personne (23,9 heures, à comparer à 22 heures en 2009).

Les formations techniques ont représenté 48 % de l'effort global, en léger retrait par rapport à 2009 (51 %).

La part des formations dans les domaines de l'environnement, de l'hygiène et de la sécurité est restée stable, à 24 %.

Sur l'ensemble des salariés formés, 15,5 % étaient des cadres et 84,5 % étaient des non-cadres. Les femmes ont représenté 19 % des effectifs formés en 2010.

L'effort de développement des formations à distance s'est poursuivi en 2010 : 30 545 personnes ont suivi un programme de ce type, ce qui correspond à un doublement par rapport à 2009.

La politique de formation de Saint-Gobain comporte quatre axes stratégiques :

- la mise en œuvre de la stratégie « habitat durable » et la mobilisation des salariés autour de cette stratégie ;
- l'accompagnement d'un changement culturel au sein du Groupe, visant à donner davantage d'espace à l'innovation et à mieux prendre en compte les attentes et les besoins des clients ;
- le renforcement des atouts du Groupe et la consolidation de ses savoir-faire, en vue de favoriser l'accès à une nouvelle étape de son développement ;
- le soutien de la croissance du Groupe dans les pays émergents.

TUTORAT



Saint-Gobain Amérique du Nord a lancé un nouveau programme baptisé MyMentoring.

Il s'agit d'établir une relation interpersonnelle privilégiée et confidentielle entre un tuteur, qui souhaite atteindre un objectif précis ou acquérir une compétence donnée, et un tuteur qui est en mesure de l'aider à y parvenir. Cette approche du développement des ressources humaines fait intervenir une aide objective, sans relation hiérarchique. Ce type de programmes augmente la productivité, implique les collaborateurs, renforce les réseaux et la communication, et favorise le partage des savoir-faire et des compétences stratégiques au sein de l'entreprise.

Le programme MyMentoring propose des périodes de tutorat de 3, 6, 9 ou 12 mois.



L'effectif de Saint-Gobain Glass Egypt s'élève à 300 personnes.

Égypte

Transfert de savoir-faire et formation

TÉMOIGNAGE

Séminaire de «management avancé», pour ancrer la stratégie du Groupe auprès des responsables expérimentés



Durant cinq jours, les participants font le bilan de leur parcours professionnel et de leur rôle de responsable d'équipe ; travaillent sur les aspects de mise en œuvre de la stratégie « habitat durable » ; et enfin mènent une réflexion sur les valeurs fondamentales du Groupe, au cours d'échanges avec des dirigeants du Groupe et d'une rencontre d'une demi-journée avec le Président-Directeur Général.

« L'idée de ce stage est née d'un double constat, explique Davide Dardanella, directeur adjoint de la Formation. D'abord, il s'agissait de répondre au souhait exprimé par de nombreux cadres expérimentés, ayant franchi les principales étapes de l'École du Management, de poursuivre leur cursus de formation au sein du Groupe. Ensuite, il était devenu nécessaire d'expliquer l'évolution stratégique récente du Groupe à ceux qui, par leur fonction, sont en charge de la mettre en œuvre. »

Inauguré en 2010, le *float* égyptien de Saint-Gobain Glass situé à Ain El Sokhna a été réalisé avec des partenaires locaux et internationaux. Des efforts significatifs de formation et de transfert de compétences ont été engagés pour ce projet de 28 mois de travaux. La majorité des salariés (ingénieurs, techniciens, ouvriers) a été formée au préalable dans les usines du Groupe en France, en Roumanie, en Inde, en Angleterre et au Brésil.

La mobilité des collaborateurs

La mobilité des collaborateurs, qu'elle soit géographique, fonctionnelle ou entre les activités, est un levier essentiel pour le développement du Groupe et la consolidation de sa culture, grâce aux échanges entre les différents métiers et les différents pays.

Les mouvements entre les Pôles et les activités ont quasiment doublé au cours des dix dernières années.

La filière des ressources humaines dispose, dans chaque pays où le Groupe est présent, de responsables de la mobilité, qui guident et encadrent les salariés dans leurs démarches.

Regroupés dans un système d'information unique, de nombreux outils et supports permettent de faciliter les échanges d'informations sur les aspirations des collaborateurs et les opportunités de mobilité :

- l'entretien annuel permet aux responsables des ressources humaines d'identifier les aspirations de mobilité présentes ou futures des salariés ;

82 % des cadres et 49 % des non-cadres ont eu un entretien d'appréciation en 2010 ; les entretiens sont réalisés à l'aide d'un support unique, dont l'utilisation a été généralisée en 2010 ;

- les revues de personnes et les plans de succession sont effectués annuellement en utilisant un support unique pour tout le Groupe, afin d'anticiper l'évolution des postes et des personnes au sein des Pôles et Délégations.

Les collaborateurs souhaitant évoluer dans leur carrière ont accès à plusieurs sources d'informations en interne. Une liste des postes à pourvoir par pays, filière et type de contrat, est disponible sur l'Intranet du Groupe. Un site Intranet et un guide de la mobilité internationale sont également proposés pour faciliter la préparation du départ dans un nouveau pays.

Fin 2010, 1 362 cadres travaillaient hors de leur pays d'origine. Parmi ceux-ci, figuraient 403 expatriés, un chiffre en baisse depuis plusieurs années.

Un groupe qui accompagne, mobilise et implique ses collaborateurs

ZOOM

En France, le Groupe a signé fin 2010 la convention CINDEK (Centre Inter-Entreprises de l'Expatriation) relative aux conjoints salariés des expatriés, rejoignant ainsi les vingt-quatre entreprises, pour la plupart également des groupes internationaux, déjà adhérentes à cet accord.

En vertu de cette convention, un(e) salarié(e) d'une entreprise ou d'un groupe signataire dont le conjoint est envoyé en expatriation par une autre entreprise signataire peut bénéficier d'un congé sans solde, destiné à lui permettre de suivre ce conjoint à l'étranger, dès lors qu'il (elle) justifie d'au moins 3 ans d'ancienneté dans son entreprise. Cette nouvelle étape vient renforcer l'accompagnement proposé par le Groupe aux conjoint(e)s d'expatriés.



En effet, le Groupe a choisi d'accompagner son effort d'internationalisation en privilégiant la promotion des dirigeants locaux, en particulier dans les pays émergents.

La mobilité, géographique ou fonctionnelle, est une réalité pour tous les salariés du Groupe, cadres et non-cadres. Des occasions sont aussi offertes à des techniciens de valoriser leur expérience à l'étranger ou au sein d'équipes de projets, dans des environnements multiculturels.

Implication et mobilisation des collaborateurs

La rémunération

La politique de rémunération du Groupe repose sur des bases équitables, motivantes et transparentes. Elle s'inscrit dans le respect des dispositions de la Déclaration Universelle des Droits de l'homme concernant l'équité des rémunérations et l'assurance d'un niveau de vie digne.

Les Délégations fixent des normes salariales de base dans chaque pays de leur zone géographique et dans chaque secteur d'activité, par référence aux conditions de marché. Chaque société fixe les salaires de ses collaborateurs en fonction de son secteur d'activité et de sa situation économique et sociale. Les salaires des ouvriers et non-cadres sont fixés en s'appuyant à minima sur les

niveaux définis par les conventions collectives.

Par ailleurs, afin d'encourager l'esprit d'équipe et d'associer chacun à la réussite de tous, le Groupe favorise, chaque fois que cela est possible, la conclusion d'accords d'intéressement collectif. En France, la quasi-totalité des salariés bénéficie désormais d'un accord d'intéressement.

72,3 millions d'euros ont été versés en 2010 par les filiales françaises à leurs collaborateurs au titre de l'intéressement, ce qui représente 4,78 % de la masse salariale concernée.

Dans la rémunération des cadres, le salaire comprend généralement une part variable, qui obéit à des règles fixées au niveau du Groupe et déclinées par zone géographique en fonction des spécificités locales. Cette part variable prend en compte également les résultats individuels du collaborateur, qui sont évalués lors de l'entretien annuel.

Dans la plupart des pays où le Groupe est implanté, les filiales apportent souvent un complément à la couverture sociale de leurs salariés, ainsi qu'une subvention pour les repas et parfois pour les transports. Les compléments proposés varient très largement d'un pays à l'autre. Ils dépassent bien souvent les obligations légales des employeurs et sont fonction du niveau de vie.



La mobilité des salariés est une réalité pour tous les salariés du Groupe, cadres et non cadres.

La protection sociale

Dans de nombreux pays, Saint-Gobain accompagne ses salariés dans la prise en charge des coûts de santé. En 2010, la politique sociale en matière de frais de santé en France a été harmonisée. Elle permettra d'offrir des garanties aux salariés dans le cadre d'un régime assurantiel commun à l'ensemble des filiales, et de profiter de la taille du Groupe pour obtenir des tarifs compétitifs et limiter le niveau des prélèvements sociaux.

L'actionnariat salarié

L'actionnariat salarié constitue pour le Groupe un des axes majeurs de son contrat social. Il permet de renforcer le lien existant entre le Groupe et ses collaborateurs en leur offrant la possibilité de devenir actionnaires à des conditions préférentielles, et ainsi d'être étroitement associés à son développement et à ses performances présentes et futures.

Il consiste en la mise à disposition des salariés d'actions de Saint-Gobain bénéficiant d'une décote, et, dans certains pays, d'un abondement complémentaire. L'épargne ainsi constituée devient disponible au bout de 5 ou 10 ans.

Lancé en 1988 en France, le Plan d'Épargne du Groupe (PEG) est offert annuellement et s'étend

à un nombre toujours croissant de salariés, particulièrement dans les pays émergents. Il couvre actuellement 42 pays, parmi lesquels la majorité des pays d'Europe de l'Est, d'Amérique latine et du Sud-Est asiatique, ainsi que la Chine, l'Inde et l'Afrique du Sud. En 2010, l'ensemble de ces pays représentait 11% du nombre de souscripteurs. Les salariés actionnaires sont représentés par un administrateur au Conseil d'administration de la Compagnie de Saint-Gobain.

Depuis 2009, Saint-Gobain a entre autres mis en place, dans le cadre du Plan d'Épargne du Groupe, un fonds d'épargne solidaire afin d'offrir à ses salariés la possibilité d'effectuer des placements socialement responsables, motivés par des critères financiers mais aussi extra-financiers, dans un objectif de développement durable. Le fonds diversifié constitué est investi en permanence à concurrence de 5 % à 10 % dans des titres d'entreprises françaises solidaires, permettant de financer des actions d'insertion, le solde étant prioritairement investi en produits de taux et en actions de sociétés européennes considérées comme socialement responsables.

TÉMOIGNAGE



BERNARD CUSENIER,
Président de l'Association des Actionnaires salariés et anciens salariés de Saint-Gobain, et du Conseil de surveillance du FCPE Saint-Gobain PEG France

« Avec 7,8 % du capital et 10,7 % des droits de vote, les fonds de l'actionnariat salarié sont le deuxième actionnaire de Saint-Gobain. Composés de plus de 80 000 comptes individuels, ils constituent un noyau d'investisseurs fidèles sur le long terme, accompagnant la stratégie de développement du Groupe et soucieux de participer au partage de la valeur créée. Par son dispositif renouvelé annuellement depuis plus de 20 ans, le Groupe permet à ses salariés de se constituer une épargne sur le long terme aux perspectives de rendement intéressantes. Leur adhésion à cette œuvre commune est un facteur supplémentaire de cohésion sociale. »

Un groupe qui accompagne, mobilise et implique ses collaborateurs



Le Groupe recherche un échange dynamique et interactif avec ses salariés.

Un dialogue social transparent et sincère

Au fil de sa longue histoire, Saint-Gobain a placé le dialogue social au cœur de ses préoccupations, le considérant comme un levier décisif du développement à long terme de l'entreprise. En 2010, Saint-Gobain a remporté en France le Trophée du Capital Humain dans la catégorie « Dialogue Social » pour sa politique menée dans le domaine. Cette initiative a été incluse en 2009 dans les modalités de la Convention pour le dialogue social européen*. Un expert indépendant mandaté par les institutions représentatives du personnel passe en revue, avec les directions opérationnelles des activités, l'ensemble des sites industriels européens. Cela vise à anticiper les difficultés éventuelles en matière d'emploi. Un document de synthèse actualisé chaque année est ensuite remis aux 70 membres de la Convention pour le dialogue social européen.

Le dialogue social au sein d'une activité du Groupe se déroule en priorité au niveau des sociétés et des sites, afin de prendre en compte les spécificités locales des questions sociales et d'y apporter les réponses techniques appropriées. C'est au niveau d'une société que les représentants des salariés négocient et signent des accords, selon la législation et les pratiques locales. Celles-ci varient d'un pays à l'autre. 65,2 % des salariés du Groupe disposent, dans leur établissement, d'une instance représentative du personnel.

Au total, 1 343 accords avec les partenaires sociaux ont été signés dans le Groupe au cours de l'année 2010. Ces accords portent notamment sur des questions de rémunération (36 %), d'organisation du travail (21 %) et d'emploi (16 %). 67,2 % des salariés du Groupe (99,8 % en France) bénéficient

du cadre social défini par une convention collective.

Un nouvel indicateur a été créé en 2010 : il est demandé aux Délégations d'évaluer les risques de non-respect des droits à la liberté syndicale et à la négociation collective et d'indiquer les mesures prises afin d'y remédier.

Les restructurations

Le Groupe n'effectue de licenciements collectifs, de restructurations ou de fermetures de sites que s'ils sont inévitables pour préserver l'équilibre économique de la filiale ou du Pôle concerné. En cas de réduction d'effectifs, la dimension de Saint-Gobain et la diversité de ses activités sont des atouts pour le reclassement en interne. En France, les restructurations peuvent prendre la forme de plans de sauvegarde de l'emploi et de plans de départs volontaires. Grâce à l'action de Saint-Gobain

* Cette instance de Saint-Gobain, qui réunit les représentants syndicaux des 27 pays européens, permet d'échanger avec la Direction Générale sur la stratégie du Groupe et sur des sujets transnationaux.



Prévention et gestion du stress au travail

En novembre 2010, Pierre-André de Chalendar, Président-Directeur Général de Saint-Gobain, et les cinq organisations syndicales représentatives (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et CGT-FO) ont signé un accord-cadre relatif à la prévention du stress en France. Cet accord-cadre s'applique à toutes les filiales du Groupe en France.

Il s'appuie sur l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 en ce qui concerne notamment la définition du stress au travail.

Il place le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) au centre du dispositif en le déclarant « instance essentielle » dans la mise en œuvre de l'accord. Le cœur de l'accord porte sur le diagnostic du stress au travail et sur l'organisation du plan d'action qui en découle et qui sera mis en œuvre dans chaque filiale.

L'accent est mis en particulier sur la méthodologie du diagnostic qui devra s'appuyer systématiquement sur une approche scientifique permettant une mesure du stress la plus objective possible.

Enfin, l'accord prévoit le déploiement d'un dispositif de formation important, en direction des membres du CHSCT, de l'encadrement et des responsables des ressources humaines.

Développement, le Groupe poursuit une politique active d'accompagnement, avec comme objectif un taux de reclassement visant les 100 %. Il met en place, avec une structure d'emploi locale, des dispositifs adaptés pour accompagner de manière continue et personnalisée les employés concernés, même lorsque la structure a disparu. Sont prises en compte, pour chacun, les conséquences professionnelles, matérielles, psychologiques et familiales de la suppression de son emploi. Tous peuvent bénéficier, en fonction de leurs besoins, d'une formation complémentaire, d'une aide à la mobilité géographique et au reclassement de leur conjoint, ou d'un soutien pour la réalisation d'un projet personnel.

Les évaluations du climat social

Le Groupe recherche un échange dynamique et interactif avec ses salariés, que ce soit sous la forme de rencontres, d'enquêtes,

d'entretiens. Il peut ainsi assurer la cohésion globale entre ses différents acteurs internes et cerner les attentes et aspirations de ses salariés. Les enquêtes de climat social conduites par de nombreuses Délégations ou sociétés permettent de sonder les salariés de tous niveaux de façon régulière, et de définir des plans d'action au niveau local. Au Brésil, la Délégation encourage ses filiales à réaliser des enquêtes annuelles ou bisannuelles auprès de l'ensemble des employés pour évaluer leurs appréciations et attentes sur différents sujets : stratégie du Groupe, image de la société et du Groupe, conditions de travail, prise en compte de leurs aspirations personnelles... Enfin, des événements récurrents permettent aux cadres d'échanger avec la Direction Générale.

SAINT-GOBAIN, ACTEUR DANS LA SOCIÉTÉ





La Fondation d'entreprise internationale Saint-Gobain Initiatives marque l'engagement désintéressé de Saint-Gobain auprès des communautés qui l'entourent.

Être *leader* dans nos métiers nous impose des devoirs. Le premier d'entre eux est de nous montrer exemplaires dans nos pratiques et nos comportements, en interne comme en externe.

Nous nous devons aussi de sensibiliser nos parties prenantes aux enjeux du développement durable et de l'habitat.

Il est de notre responsabilité de nous impliquer dans le développement économique local à proximité de nos sites. Enfin, nous considérons comme essentiel de nous engager, par le biais d'actions de mécénat, dans le développement de nos communautés locales.

Exemplarité

des pratiques et des comportements

En tant qu'acteur économique, *leader* dans ses métiers, Saint-Gobain se doit de montrer l'exemple. Par-delà le strict respect de la réglementation, nos équipes doivent être irréprochables dans leurs comportements et leurs pratiques, aussi bien en interne qu'en externe.

Le programme Groupe de conformité

En 2009, le Conseil d'administration de la Compagnie de Saint-Gobain a approuvé le lancement d'un « programme Groupe de conformité », afin de vérifier l'application effective des **Principes de Comportement et d'Action** (voir page 9) et des obligations qui en découlent dans toutes les activités du Groupe au niveau mondial. Ce programme repose sur quatre piliers :

- le développement responsable ;
- le plan concurrence ;
- l'audit et le contrôle internes ;
- le dispositif d'alertes professionnelles.

Développement responsable

La Direction du Développement responsable a pour mission de veiller à la diffusion des **Principes de Comportement et d'Action** auprès de l'ensemble des salariés du Groupe, à leur bonne compréhension par tous et à la mise en œuvre des bonnes pratiques par les directions opérationnelles.

Elle est notamment en charge d'assurer la formation de l'encadrement. À ce titre, la Direction du Développement responsable intervient systématiquement dans les séminaires de l'École de Management et au cas par cas dans les formations plus spécifiques destinées aux auditeurs, aux acheteurs, etc.

La formation consiste en un rappel des Principes de Comportement

et d'Action, suivi d'un échange avec le groupe, le but étant d'examiner les moyens de mieux les appliquer au quotidien dans le contexte professionnel, et de convaincre chacun du caractère impératif de cette responsabilité. Au total, plus de 500 responsables ont été ainsi sensibilisés en 2010.

Plan concurrence

Le premier des Principes d'Action du Groupe concerne le respect de la légalité. Il y est notamment énoncé que « *les sociétés du Groupe [...] prohibent les actions susceptibles d'enfreindre les règles du droit de la concurrence* ».

Un *Guide pratique du respect du droit de la concurrence*, traduit dans 17 langues et mis à disposition de l'ensemble de l'encadrement au plan mondial, présente les principes généraux du droit de la concurrence, les sanctions encourues en cas d'infraction aux règles ainsi que les procédures à suivre.

Lancé en 2007, le **Plan concurrence** a pour objectif de veiller au respect des règles. Il se décline suivant trois axes :

- **la vérification des connaissances des règles fondamentales du droit de la concurrence**, par le biais du module de formation en ligne « *Comply* », traduit en 17 langues et destiné à l'ensemble de l'encadrement ; la formation doit être

renouvelée au bout de deux ans : une nouvelle campagne a été lancée au mois d'octobre 2010 ;

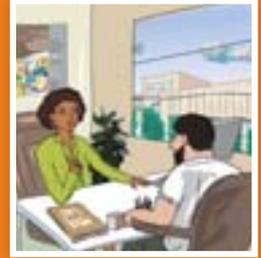
- **une formation approfondie**, animée par des avocats spécialisés ainsi que des juristes du Groupe, destinée aux responsables les plus directement concernés ; depuis le lancement du Plan, 105 séminaires ont été organisés, dans 18 pays, permettant de toucher 2 351 cadres ;

- **des audits de concurrence** menés à l'improviste par des avocats spécialisés ; au total depuis le lancement du plan, 91 sites du Groupe ont été audités dans 23 pays. Les audits ont concerné 388 personnes.

Le respect des règles en matière de droit de la concurrence est une obligation permanente qui s'impose à l'ensemble des salariés du Groupe. Régulièrement rappelé par la Direction Générale du Groupe, le principe de « tolérance zéro » est de rigueur.

Audit et contrôle internes

Le système de contrôle interne a pour objectif la maîtrise des risques principaux auxquels les entités sont exposées. Il vise à assurer la conformité aux lois et règlements, l'application des orientations fixées par la Direction Générale, le bon fonctionnement des processus, la fiabilité des informations financières, la sauvegarde des actifs corporels et incorporels, et la détection et le traitement des fraudes.



Dans le cadre du Programme Groupe de conformité, la Direction de l'Audit et du Contrôle internes a en particulier conçu et mis en place une « déclaration de conformité » que tous les directeurs généraux des entités du Groupe sont invités à signer chaque année.

Le dispositif d'Audit et de Contrôle Internes est décrit en détail dans le Document de référence (pages 88 à 95).

Dispositif d'alertes professionnelles

Au cours de l'année 2010, Saint-Gobain a poursuivi la mise en place du dispositif d'alertes professionnelles dans les pays où le Groupe est présent, dans le respect des contraintes administratives et juridiques locales. Pour chaque pays, une boîte aux lettres électronique sur Intranet a été ouverte et permet aux salariés de saisir le correspondant conformité régional. Celui-ci a pour charge de recevoir et de traiter les messages, tout en garantissant la confidentialité de l'identité de l'auteur, ainsi que des personnes éventuellement mises en cause. L'utilisation du dispositif est facultative.



Elle porte sur les manquements, sérieux et rapportés de bonne foi, aux règles légales applicables, aux règles et procédures internes du Groupe, ainsi qu'aux Principes de Comportement et d'Action. Le principe de non-anonymat a été retenu.

Au 31 décembre 2010, 61 pays avaient mis en place une boîte aux lettres électronique spécifique.

Principes de Comportement et d'Action

En 2010, un programme de formation en ligne aux Principes de Comportement et d'Action (« ADHERE ») a été déployé auprès de l'ensemble des cadres du Groupe, au plan mondial.

À travers 27 cas issus de situations réelles, les participants sont invités à se prononcer sur le Principe concerné et sur la conduite à tenir. Les cas sont proposés tant qu'une réponse satisfaisante n'a pas été donnée.

Le module de formation a été lancé au mois de mars en France, puis traduit dans 17 langues et progressivement étendu à l'ensemble des pays d'implantation du Groupe.

Au 31 décembre 2010, plus de 18 000 cadres (soit environ trois cadres sur quatre) avaient achevé la formation avec succès.

ADHERE

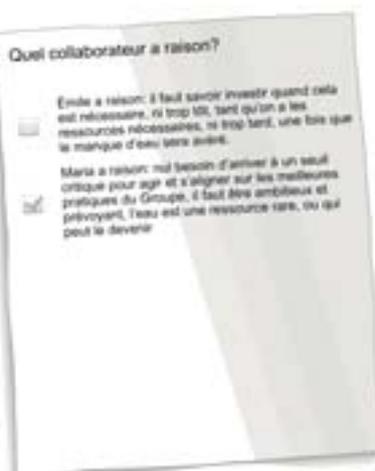
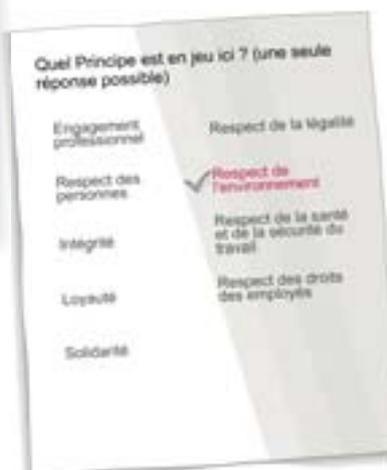


Un exemple de cas pratique de la formation en ligne ADHERE

On le voit, on consomme beaucoup d'eau. Et on n'a pas de crédit formé.

Mais on n'est pas dans une situation de richesse argée dans la région que je sache, de l'eau, chez nous, il y en a!

N'empêche, ça veut le coup d'essayer de travailler ce sujet. Je trouverais plutôt bien que les équipes techniques y réfléchissent.



Exemplarité des pratiques et des comportements



Une campagne visuelle en Inde pour la promotion des Principes de Comportement et d'Action.



Lutte contre la corruption

Parmi les Principes de Comportement et d'Action, figure le respect de la légalité, qui, de même qu'il impose aux employés du Groupe le strict respect des règles de concurrence, leur fait une obligation de rejeter toute forme de corruption.

Un certain nombre d'outils existent, qui permettent à nos employés de se prémunir contre les risques de corruption. En particulier, le système de contrôle interne du Groupe aborde, entre autres, les facteurs de risques liés à des pratiques pouvant constituer des faits de corruption. Le référentiel de contrôle interne du Groupe encadre, par des contrôles spécifiques, les relations avec les intermédiaires et leur rémunération. Le niveau de contrôle est évalué au travers des déclarations annuelles de conformité (voir page 90 du Document de référence) qui concernent l'ensemble des activités du Groupe, et le cas échéant par des audits spécifiques.

Parmi les activités du Groupe, celles qui réalisent les chiffres d'affaires les plus élevés au travers d'exportations

ont mis en place des procédures adaptées afin d'encadrer strictement leurs relations avec les intermédiaires. Par ailleurs, aucun cas de corruption n'a fait l'objet d'un signalement par le dispositif d'alertes professionnelles en 2010.

Il est prévu d'harmoniser en 2011 les différentes règles et procédures spécifiques existant dans les activités et Délégations en matière de lutte contre la corruption, afin de disposer au niveau du Groupe d'un cadre général de référence.

Droits de l'homme

Le Groupe entend éviter toute infraction relative au respect des Droits de l'homme.

Dans ce cadre, trois nouveaux indicateurs ont été créés en 2010, concernant la non-discrimination, l'interdiction du travail des enfants, ainsi que du travail forcé ou obligatoire. Ainsi, il est demandé aux entités du Groupe d'identifier les activités susceptibles de présenter un risque de travail forcé, travail des enfants et de travail obligatoire, et de rapporter le nombre d'incidents de discrimination relevés

au cours de l'année écoulée, pour des raisons de race, couleur de peau, sexe, religion, opinions politiques, origine nationale ou sociale, telles que définies par l'Organisation internationale du travail, ou toute autre forme de discrimination impliquant des parties prenantes internes ou externes ; la notion d'incident renvoie aux actions ou plaintes enregistrées auprès des sociétés du Groupe, ainsi qu'aux preuves de non-conformité identifiées au regard des procédures établies, notamment grâce aux systèmes d'audit et de contrôle internes.

Ces indicateurs constituent des outils de mesure. Ils témoignent aussi, auprès des responsables opérationnels de terrain, de la détermination du Groupe à faire appliquer et respecter ses valeurs fondamentales. Ils n'ont à ce jour mis en évidence aucune infraction.

FOCUS

Distribution Bâtiment Approvisionnements en bois

Une Politique Environnement appliquée au bois a été mise en place dès septembre 2007 à l'échelle du Pôle Distribution Bâtiment. Elle définit le comportement responsable que doivent tenir les enseignes en termes d'achat et de vente, et fixe les règles de fonctionnement communes. En 2010, un dépliant spécifique a été créé et adressé à l'ensemble des acheteurs et vendeurs du réseau.

L'objectif à l'horizon 2010 était de maîtriser l'origine et la traçabilité de l'ensemble des produits et de s'approvisionner à 80 % en bois et produits dérivés issus de forêts certifiées. Cet objectif a été atteint.

Achats responsables

La démarche d'achats responsables est l'application concrète, dans le domaine des achats, des Principes de Comportement et d'Action. Elle s'appuie sur :

- **la Charte Achats**, qui donne à chaque acheteur des lignes directrices pour régler ses comportements au quotidien dans l'exercice de sa mission ;
- **la Charte Fournisseurs**, précisant les exigences environnementales et sociales du Groupe à l'égard de ses fournisseurs et prestataires, et diffusée auprès de l'intégralité du panel de fournisseurs référencés ;
- **un questionnaire d'autoévaluation des fournisseurs** (modifié au cours de l'année 2010), qui est désormais intégré de façon systématique à tous les appels d'offres émis depuis l'outil central SRM Prosourc.

Une sensibilisation aux achats responsables a lieu lors des séminaires de formation générale aux Achats et

un programme spécifique est en cours de déploiement dans le Groupe.

L'ensemble des accords cadres conclus par le Groupe intègre désormais systématiquement des clauses d'achats responsables, rappelant aux fournisseurs les exigences du Groupe en matière de développement durable.

Pour les années 2008 à 2010, les actions prioritaires sont intervenues dans le domaine des économies d'énergie et de matières premières, de l'optimisation des flux logistiques et d'une meilleure prise en compte des émissions de CO₂ de la flotte automobile.

Un réseau d'acheteurs répartis dans divers pays et activités est en cours de mise en place afin de poursuivre et d'amplifier la démarche, en ouvrant, pour chaque acheteur, la possibilité de s'adresser à un référent, susceptible de lui apporter méthode et conseil. Il permettra de favoriser le partage des bonnes pratiques et d'accompagner la réflexion locale sur les questions de responsabilité sociale de l'entreprise appliquée aux Achats.

Achats auprès du secteur protégé et adapté

Lancée en 2009, la réflexion visant à développer les achats auprès du secteur solidaire¹⁶ a abouti à des actions concrètes en 2010.

En France, Saint-Gobain s'est impliqué dans le lancement de l'association Pas@Pas, qui regroupe plusieurs entreprises et encourage le développement du secteur de l'économie sociale et solidaire. Un portail Internet a été ouvert en juin 2010, comprenant un annuaire en accès libre et un espace réservé aux acheteurs, avec des fiches fournisseurs et un module de dépôt d'offres à destination des établissements sélectionnés du secteur protégé (entreprises d'insertion et entreprises adaptées). Le lancement de cette plateforme a été accompagné d'une campagne de sensibilisation des acheteurs du Groupe.

¹⁶ secteur de l'insertion, secteur protégé et adapté

TÉMOIGNAGE



Antoine Doussaint

Directeur des Achats du Groupe La Poste, membre du conseil d'administration de l'association Pas@Pas.

« J'ai été impressionné par l'impulsion que Saint-Gobain a donnée à cette plateforme. Ce qui nous a réunis, avec les autres membres fondateurs de l'association, c'est cette détermination à aboutir, enrichie de nos complémentarités. Nous étions tous confrontés aux mêmes difficultés (comment sensibiliser nos acheteurs, où trouver des prestataires, comment élargir les domaines accessibles au secteur protégé, de quelle manière partager nos expériences respectives...). Ensemble, nous avons fait beaucoup de chemin. Je fonde de grands espoirs sur Pas@Pas, outil essentiel du développement de nos achats auprès du secteur protégé. »

Développement économique local

Le Groupe s'efforce de favoriser le développement économique dans les bassins d'emploi où ses sites sont implantés.



Les sociétés entretiennent des rapports étroits avec les organisations professionnelles et les autorités locales. Les Délégations assurent les relations avec les administrations nationales, les chambres de commerce et les fédérations de métiers.

C'est en France, où se trouve la densité la plus élevée d'établissements, que ces relations prennent la forme la plus aboutie grâce à Saint-Gobain Développement, structure dédiée à l'aide au développement local et à la revitalisation des bassins d'emploi.

Les apports de Saint-Gobain Développement au tissu économique local sont multiples : partenariats directs avec les PME, accompagnement des projets personnels de collaborateurs désireux de créer leur entreprise, soutien aux réseaux de développement et structures de proximité, participation à des événements régionaux...

Une offre globale d'accompagnement est destinée aux PME en développement : prêts participatifs à taux bonifié et sans garantie, appui en compétences et transferts de savoir-faire dans le cadre d'un partenariat « d'industriel à entrepreneur » qui s'inscrit dans la durée.

En 2010, Saint-Gobain Développement a soutenu la création de 226 emplois en externe grâce à la conclusion de 66 conventions avec des entreprises, soit un engagement financier de près d'un million d'euros. À noter que la majorité de ces prêts est accordée en priorité à des entreprises liées à l'environnement.

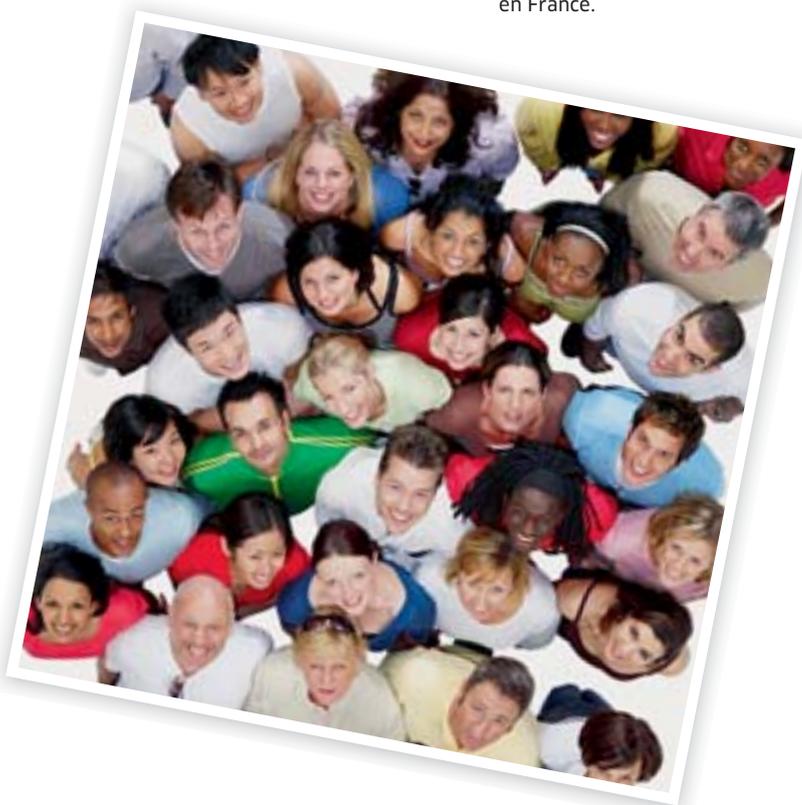
Enfin, Saint-Gobain Développement accompagne les projets individuels de ses collaborateurs qui souhaitent créer leur entreprise, étudie leur faisabilité, conduit des études approfondies afin d'aider la personne à appréhender son projet, et le cas échéant propose un soutien technique et financier

sur une période pouvant aller jusqu'à cinq ans. Une attention particulière est portée aux projets allant dans le sens de la recherche d'une meilleure efficacité énergétique, et aux projets pouvant donner lieu à des réalisations concrètes dans les bassins d'emploi les plus durement touchés.

Au total, 21 projets ont été suivis et financés au cours de l'année 2010, sachant qu'il convient également de prendre en compte l'effet démultipliateur de ces soutiens, puisque les projets ainsi concrétisés permettent souvent de créer plusieurs emplois.



Soutien de Saint-Gobain Développement en France.



TÉMOIGNAGE



En février 2010, Maxime Reffay rachète un ancien site de Saint-Gobain spécialisé dans les mortiers et bétons situé à Saint-Quentin-Fallavier (Isère). Il crée la PME t-mix.

« Saint-Gobain Développement m'a permis de bénéficier d'une aide précieuse dans la concrétisation de mon projet. La structure m'a conseillé dans le montage du plan de développement grâce à l'intervention d'un analyste financier. Elle m'a également appuyé dans la recherche de financements. Je bénéficie toujours d'un accompagnement pour le suivi du projet. Née avec 6 salariés, t-mix compte aujourd'hui 15 employés. »

DISPOSITIF D'INSERTION

100 chances 100 emplois

En France, afin de contribuer au développement des bassins d'emploi où le Groupe est implanté, Saint-Gobain participe de manière active au dispositif d'insertion « 100 chances - 100 emplois ».

Cette initiative vise à favoriser l'insertion professionnelle de jeunes peu qualifiés issus de quartiers défavorisés, par des simulations d'entretiens, des visites d'usines, des stages en entreprise, des contrats en alternance, etc.

Menée en collaboration avec la Mission locale, le Pôle Emploi, les collectivités locales ainsi que d'autres entreprises du secteur, la démarche a une vocation sociale, mais aussi économique, dans la mesure où elle ouvre aux entreprises des possibilités de recrutement auprès de populations présentes géographiquement à proximité des sites mais trop souvent éloignées de l'emploi pour diverses raisons.

Dans ce cadre, en 2010, Saint-Gobain est intervenu à Chalon-sur-Saône, Grenoble, Chambéry, Lyon, Nice, Aubervilliers.

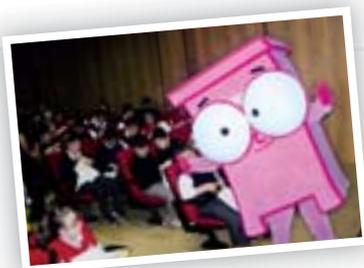
Sensibilisation des parties prenantes

En complément de nos activités industrielles et commerciales, nous menons, notamment auprès des jeunes générations et des professionnels du bâtiment, des actions de sensibilisation sur les thèmes du développement durable et de l'habitat.

Solar Décathlon Europe

En 2010, Saint-Gobain a été l'un des principaux soutiens du concours Solar Décathlon Europe, qui a réuni 17 universités sur des projets de logements alimentés par l'énergie solaire et autosuffisants en matière énergétique.

Saint-Gobain au Royaume-Uni a conclu un partenariat avec l'université de Nottingham pour bâtir une maison passive n'émettant pas de CO₂ et construite presque entièrement avec des produits Saint-Gobain ou approuvés par le Groupe. La maison est baptisée Nottingham HOUSE (*Home Optimising the Use of Solar Energy*).



Izocam

Izocam, la société leader de l'industrie d'isolation en Turquie, se déplace dans les écoles pour sensibiliser les enfants au réchauffement planétaire et à ses effets sur l'environnement. Animation, mascotte et film rythment les événements.

Le programme touchera 30 000 écoliers en 2010 et 2011.

Sensibilisation des jeunes générations

Parce que les jeunes sont les acteurs du changement de demain, le Groupe s'attache à les sensibiliser aux enjeux environnementaux. De nombreuses initiatives sont entreprises par les diverses entités du Groupe, aussi bien dans les écoles (sensibilisation) que dans l'enseignement supérieur (concours sur l'habitat durable).

Action auprès des professionnels du bâtiment

Le Groupe participe à la réflexion sur les bâtiments durables de demain, à la fois au niveau local en prenant en compte les spécificités régionales ou nationales et également au niveau international par la mise en place de solutions communes.

Cet engagement se concrétise par la participation de Saint-Gobain à plusieurs initiatives menées en collaboration avec d'autres industriels et partenaires publics.

Un engagement international pour la construction durable

Saint-Gobain a rejoint deux actions internationales : le PNUE-IBDC (l'Initiative Bâtiments durables et climat du programme des Nations unies pour l'Environnement) et la *Sustainable Building Alliance* (Alliance pour la construction durable).

L'initiative Construction durable du PNUE est un partenariat entre le secteur privé, les organisations gouvernementales et non gouvernementales et les organismes de recherche. Elle vise à promouvoir l'adoption de pratiques qui favorisent les bâtiments durables au niveau global.

L'objectif de la *Sustainable Building Alliance* est d'établir un ensemble d'indicateurs clés pour l'évaluation de la qualité environnementale des bâtiments, fondés sur une méthodologie commune mais adaptés aux spécificités locales, qu'elles soient sociales, économiques, culturelles ou climatiques.

TÉMOIGNAGE



Paul King
Président du Green Building Council
du Royaume-Uni

« Membre du Green Building Council du Royaume-Uni, Saint-Gobain est résolument engagé en faveur du développement durable et à la pointe du débat sur les politiques et meilleures pratiques dans ce domaine. Le Groupe est un maillon essentiel de la chaîne logistique, son appartenance au Green Building Council lui permet de faire bouger les lignes, de travailler en véritable collaboration avec les clients, les donneurs d'ordre et les utilisateurs finals. »

Le Groupe suit également l'élaboration des normes internationales permettant d'évaluer l'impact environnemental, social et économique des bâtiments (ISO 21931 ou CEN TC 350).

Un engagement local pour la construction durable

• Respect des spécificités nationales

Le Groupe est membre, dans de nombreux pays, de conseils nationaux pour la construction écologique (*Green Building Councils*), associations professionnelles de promotion de l'habitat durable, renforçant ainsi son engagement dans la protection de l'environnement.

En 2010, Saint-Gobain a rejoint le *Green Building Council* de la France, après ceux des États-Unis, de la Colombie, de l'Afrique du Sud, du Royaume-Uni, de l'Italie, des Pays-Bas, de l'Espagne et de l'Allemagne.

Ces partenariats permettent à Saint-Gobain de partager des connaissances dans le domaine de

la qualité environnementale et d'encourager de meilleures pratiques dans l'industrie de la construction, tout en reconnaissant et respectant les spécificités nationales.

• Pour l'efficacité énergétique des bâtiments

Face au défi que représente le réchauffement climatique, le Groupe a adopté une démarche proactive pour sensibiliser l'opinion publique sur l'impact des bâtiments dans les enjeux environnementaux (émissions de gaz à effet de serre) et énergétiques (consommation d'énergies fossiles), et la convaincre d'agir pour réduire significativement cet impact.

Depuis des années, Saint-Gobain participe à la création de structures locales pour favoriser la promotion de l'efficacité énergétique dans l'habitat : Isolons la Terre contre le CO₂ (France), Isoterra (Belgique) et Spaar het klimaat (Pays-Bas).

CONSTRUCTION DURABLE



La Casa que Ahorra

Saint-Gobain participe à la fondation *La Casa que Ahorra* (la maison économe), créée en 2010 en Espagne. Elle bénéficie du soutien de la Fédération espagnole des communes et des provinces avec laquelle elle va réaliser des études sur l'efficacité énergétique dans plusieurs villes espagnoles et organiser des journées de sensibilisation.

Guides pratiques sur le développement durable

Saint-Gobain et plusieurs de ses sociétés dans le monde ont publié des guides pratiques sur le développement durable et l'habitat. Parmi eux figurent notamment :

- *Comment faire rimer habitable et durable ?* Didier Roux, directeur de la recherche et de l'innovation de Saint-Gobain
- *Isover Évolutions*, Isover, France
- *L'Efficacité énergétique des bâtiments (The Case for Energy Efficiency in Buildings)*, Saint-Gobain Amérique du Nord
- *Le Guide de la construction durable (The Sustainable Building Guide)*, Jewson, Grande-Bretagne.

Actions de sensibilisation

Les actions de sensibilisation passent également par Internet. En Italie, 12 conférences en ligne d'information et de formation aux solutions de construction durable de Saint-Gobain ont été organisées en 2010. Les dix premières sessions ont réuni plus de 3 000 professionnels.

Développement des communautés locales

Que ce soit au niveau central ou à l'initiative de nos sites implantés dans le monde, nous participons au développement des communautés locales, sous la forme d'actions de mécénat. En 2010, l'ensemble de ces actions a représenté une enveloppe globale de 4,4 millions d'euros.

La Fondation d'entreprise internationale Saint-Gobain Initiatives

La Fondation d'entreprise internationale Saint-Gobain Initiatives marque l'engagement désintéressé de Saint-Gobain auprès des communautés qui l'entourent. Elle a pour objet de soutenir des projets proposés par des salariés ou des retraités du Groupe, dans trois domaines :

- l'insertion des jeunes adultes dans la vie professionnelle dans le secteur de l'habitat ;



- la construction, l'amélioration ou la rénovation à des fins d'intérêt général de l'habitat à caractère social ;
- la réduction de la consommation d'énergie et la préservation de l'environnement dans le domaine de l'habitat à caractère social.

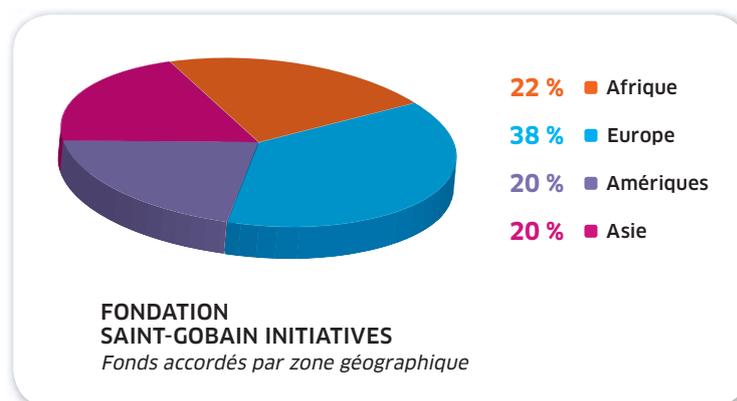
La Fondation intervient pour financer des travaux ou apporter une expertise technique.

L'impact de la Fondation est également très positif auprès de nos collaborateurs, car elle leur permet d'exprimer leur engagement et leur générosité. Les projets doivent être portés par un organisme à but non lucratif et avoir lieu de préférence à proximité d'un site d'implantation du Groupe.

Depuis son lancement fin 2008, la Fondation d'entreprise internationale Saint-Gobain Initiatives a accordé

des financements à hauteur de 2,3 millions d'euros, pour soutenir 26 projets, parmi lesquels :

- la construction de maisons dans le cadre de vastes programmes de logements sociaux (Mexique, Inde, Brésil...);
- la construction de maisons relais ou la rénovation de centres d'accueil pour personnes en grande difficulté, dans le respect des critères d'efficacité énergétique (France, États-Unis...);
- la rénovation d'un orphelinat (Autriche) ;
- des chantiers d'insertion de jeunes dans les métiers du bâtiment (France) ;
- la réhabilitation d'une péniche destinée à l'hébergement de populations très défavorisées (France) ;
- le système de purification d'eau potable d'un village (Vietnam).





AFRIQUE DU SUD

Des habitations durables dans les *townships*

La Fondation participe à la construction de plus de 90 maisons dans le respect de critères d'efficacité énergétique dans les *townships* de Johannesburg, du Cap et de Durban, pour un montant total de 470 000 euros sur trois ans. C'est le plus important budget octroyé par la Fondation à ce jour.

Le projet est porté par l'organisation non gouvernementale internationale *Habitat for Humanity* (Afrique du Sud) et est soutenu par le gouvernement sud-africain.

La Saint-Gobain Construction Products Academy apporte une aide supplémentaire pour former les bénévoles intervenant sur le chantier.



TÉMOIGNAGE



Senamile Mazibuko

Chargée de développement commercial chez Saint-Gobain Construction Products South Africa, marraine d'un projet de construction de logements sociaux.

« Le gouvernement sud-africain s'est engagé à lutter contre la pauvreté et à développer l'offre de logements sociaux, mais il est confronté à de nombreuses difficultés. Le soutien de Saint-Gobain, seul donateur privé sur ce projet, va permettre de construire 90 maisons, afin de loger des familles dans des conditions décentes. L'association porteuse du projet, Habitat for Humanity, choisit les terrains et organise les travaux.

Les maisons sont conçues dans le respect de critères d'efficacité énergétique. Nous veillons tout particulièrement à l'isolation des murs, à la qualité de la couverture, à l'orientation des fenêtres.

De nombreux salariés des sociétés du Groupe participent, à titre bénévole, aux travaux de construction. Pour moi, c'est une expérience exceptionnelle, que je suis prête à renouveler. »

Développement des communautés locales



FRANCE

À Marseille, la Fondation a financé l'achat d'un véhicule de chantier ainsi que de matériel pédagogique pour une école de formation de jeunes adultes aux métiers du bâtiment, en liaison avec la Fondation d'Auteuil.



ÉTATS-UNIS

Rénovation d'une maison à Worcester (Massachusetts), avec l'association Matthew25, qui réhabilite des maisons afin de les mettre à la disposition de personnes défavorisées.

VIETNAM

Système de purification d'eau potable mis en place dans le village de Long An grâce au soutien de la Fondation, avec l'association Les enfants du Vietnam.



Des initiatives locales

Les sites de Saint-Gobain à travers le monde interagissent avec leur environnement immédiat et participent au développement des communautés locales, par le biais d'initiatives désintéressées. Ces initiatives prennent diverses formes :

- **en Amérique du Nord** : la Fondation Saint-Gobain Corporation mène des actions aux États-Unis et au Canada ;
- **en Inde** : la Fondation Saint-Gobain India est active dans des projets liés à l'éducation ;
- **en France** : la Fondation PAM et la Fondation Placoplatre œuvrent

notamment pour l'insertion des jeunes dans leurs métiers respectifs.

Ces actions s'inscrivent dans les marchés de référence du Groupe, mais des initiatives sont également prises dans des domaines plus généraux tels que l'éducation, la recherche, la culture ou la santé.

ARGENTINE

Un Techo para mi País



Saint-Gobain Isover a signé un accord avec l'organisation à but non lucratif « *Un Techo para mi País, Argentina* » (Un toit pour mon pays, l'Argentine), présente dans 18 pays d'Amérique latine, dans le cadre de son programme de responsabilité sociale d'entreprise.

Son objectif est d'améliorer la qualité de vie de familles vivant dans une situation de pauvreté extrême grâce à la construction de 1 000 logements sociaux pourvus d'une isolation thermique efficace.

Pour son action, Isover a reçu le trophée CCIFA-RSE 2010 pour les entreprises de taille moyenne, décerné par la chambre de commerce franco-argentine et remis lors de la sixième édition du Prix de la responsabilité sociale d'entreprise.



ROYAUME-UNI ET IRLANDE

Together

En 2002, Saint-Gobain Building Distribution UK & Ireland lance « *Together* », un programme de financement caritatif suscitant une énorme mobilisation interne. Depuis, plus de 1,6 million de livres sterling a été collecté au bénéfice d'organisations caritatives. Son nouveau partenariat avec *Help the Hospices*, qui soutient les centres de soins palliatifs sur le territoire britannique, implique l'ensemble des collaborateurs de SGBD UK & Ireland.

ÉTATS-UNIS

Programme d'insertion *Youthbuild*



Saint-Gobain soutient le programme d'insertion « *Youthbuild* ». Destiné à des jeunes de 16 à 24 ans en difficulté, ce programme offre à la fois une formation scolaire classique et un apprentissage des métiers du bâtiment par la construction de maisons durables et abordables pour des familles à bas revenus. Outre son soutien financier, Saint-Gobain contribue à ce projet par la mise à disposition de produits, de main-d'œuvre et de son expertise en matière d'efficacité énergétique.

MÉTHODOLOGIE ET INDICATEURS



Méthodologie

Les données publiées dans ce chapitre consacré au développement durable chez Saint-Gobain sont issues de deux systèmes de *reporting* Groupe distincts :

- le système de *reporting* NRE (en place depuis l'exercice 2002), intégrant (depuis 2008) le *reporting* sur les effectifs (en place depuis de nombreuses années) ;
- le système de *reporting* EHS (Environnement, Hygiène, Sécurité), dénommé Gaïa (en place depuis l'exercice 2003, avec une nouvelle version déployée en 2008).

Fondements du reporting

Textes de référence

Le référentiel utilisé pour le *reporting* social, tout autant que pour Gaïa, a été établi en cohérence avec le Pacte mondial des Nations unies et la loi française sur les nouvelles régulations économiques de 2001.

Reporting social

Les indicateurs sociaux ont été construits dans une logique de stabilité afin de garantir, autant que possible, la fiabilité des comparaisons. Ils n'ont donc pas subi de modifications majeures depuis leur mise en place en 2002. Seuls quelques nouveaux indicateurs liés au genre (par catégorie socioprofessionnelle) et à l'âge ont été ajoutés, afin d'affiner l'analyse, ainsi que, en 2010, quatre indicateurs relatifs aux Droits de l'homme.

Reporting EHS

Afin de suivre les évolutions des standards internationaux tels que le *Global Reporting Initiative* et de mettre à profit les retours d'expérience des sites, des groupes de travail sont organisés régulièrement pour proposer des évolutions pour les indicateurs EHS. Ces propositions sont ensuite discutées et validées lors de comités de pilotage qui ont lieu deux fois par an.

Périmètres couverts

Reporting social

Le *reporting* social compte 1 344 entités de *reporting*, pour 617 sociétés consolidées à fin 2010.

Comme l'an dernier, les deux systèmes *reporting* (auparavant utilisés séparément) ont été mutualisés, permettant une fiabilisation de la collecte des données, ce qui a permis d'aboutir à un taux de couverture pour tous les indicateurs de 99 %.

Les sociétés nouvellement intégrées sont comptabilisées au rythme de leur intégration financière, et les sociétés cédées dans l'année écoulée ne sont pas prises en compte.

- Le *reporting* portant sur les effectifs est réalisé mensuellement.
- Le *reporting* NRE, qui regroupe les indicateurs correspondant aux normes de la loi de 2001, est effectué annuellement.

Reporting EHS

Le *reporting* EHS rassemble presque 1 600 entités (augmentation par rapport à 2009, en raison du niveau de collecte des données qui s'affine) qui regroupent l'ensemble des établissements du Groupe. Sont suivies toutes les entités appartenant à des sociétés consolidées contrôlées à plus de 50 % par Saint-Gobain à la fin de l'exercice. Cela inclut dans la mesure du possible les constructions et acquisitions, et exclut les fermetures et cessions. Les entités de Maxit, société acquise en 2008, ont été intégrées dans l'outil de *reporting* en 2009 en ce qui concerne la sécurité. Uniquement les principales

entités de Maxit ont été intégrées dans le *reporting* Environnement en 2010. Comme pour les autres métiers du Groupe, seules les entités des métiers significatives en termes d'empreinte environnementale ont été intégrées.

Les données sont majoritairement saisies directement dans Gaïa au niveau des entités EHS. Le reste des données est issu d'autres systèmes de *reporting*, utilisés par ailleurs (*reporting* « Teams » pour l'Isolation).

- Les questionnaires Sécurité, Santé & Hygiène Industrielle, Général et *Safety-On-Line* (SOL) visent à couvrir la totalité des sites et des personnes travaillant pour Saint-Gobain. Ils couvrent, également, selon les questionnaires, les intérimaires (questionnaires sécurité et *Safety On-Line*) et les sous-traitants (questionnaire *Safety On-Line*).

Pour la sécurité, le *reporting* est mensuel, et récapitule tous les accidents du mois et leur niveau de gravité. Il couvre approximativement 98 % des effectifs dans le Groupe.

Un *reporting* ponctuel permet également aux établissements, à travers le système *Safety On-Line*, de notifier systématiquement tout accident de travail avec arrêt (dont les événements mortels) et d'en expliquer les circonstances.

Le questionnaire Santé & Hygiène Industrielle et le questionnaire Général sont quant à eux annuels.

• **Le questionnaire Environnement**, lui aussi annuel, est déployé sur 1 004 sites, c'est-à-dire les sites concernés, les sites nécessitant un permis d'exploiter, les mines et les carrières (sauf sites rattachés à usines) et les autres sites à l'initiative des Pôles.

Parmi ces sites, le Groupe a défini un périmètre « sites concernés » (sur la base des résultats 2007 à l'exception du Gypse dont l'année de référence est 2009) sur lequel seront suivis les objectifs environnementaux 2010. Les résultats publiés sur ce périmètre seront donc à périmètre comparable jusqu'à l'exercice 2010 : les sites qui seront vendus seront retirés (à la fois des indicateurs de l'année et de l'année 2007), mais aucune acquisition n'a été prise en compte avant le 1^{er} janvier 2011, date à laquelle sera révisé le périmètre. En outre, sur les indicateurs suivis pour les objectifs environnementaux, les résultats seront publiés à production comparable à 2007. Cela signifie que les émissions et les consommations 2010 ont été recalculées sur la base de la production 2007.

Ce choix a été fait pour concentrer les efforts sur les établissements ayant l'impact le plus significatif et améliorer la lisibilité des données et des progrès sur les objectifs.

Les activités ont ainsi validé certains critères (consommation en énergie, en eau, quantité de déchets non valorisés...), permettant de les identifier et de les suivre clairement.

Ce périmètre concerne 400 entités, mais, pour le suivi des objectifs CO₂, seules les 196 entités les plus émettrices sont suivies (les entités produisant du verre au sein des activités Vitrage, MHP, Isolation et Verallia ainsi que les usines du Gypse et de la Canalisation). Celles-ci représentent par exemple 87% des émissions de CO₂ du Groupe (hors Distribution Bâtiment). Les données de ce périmètre sont présentées à l'aide de sous-périmètres environnement. En effet, du fait de la diversité des activités du Groupe, tous les indicateurs environnement existants dans Gaïa ne sont pas pertinents pour toutes les activités.

Ces indicateurs sont donc regroupés par « lots » et attribués à des groupes d'entités ayant des impacts environnementaux et des ratios (indicateurs ramenés à l'unité de production, en général la tonne bonne¹⁵) homogènes. Ces groupes d'entités sont appelés sous-périmètres environnement, dont les principaux pour Saint-Gobain sont :

- le sous-périmètre verrier, qui inclut les activités des Pôles Matériaux Innovants - Vitrage et de Verallia, de l'activité Technical Fabrics (Pôle Matériaux Innovants - Matériaux Haute Performance) et de l'activité Isolation hors laine

de roche (Pôle Produits Pour la Construction) qui possèdent un four de fusion verrier (108 sites concernés sur 125 entités) ;

- le sous-périmètre Canalisation (21 sur 21) ;
- le sous-périmètre « Matériaux Haute Performance SiC » (Carbure de Silicium) (8 sur 10) ;
- le sous-périmètre « Matériaux Haute Performance hors SiC et hors activités verrières » (98 sur 208) ;
- le sous-périmètre « Autres » regroupant les entités ne figurant pas dans les précédents sous-périmètres (mortiers industriels, usines Lapeyre, filiales de transformation du verre, le gypse...) (165 sur 640). Il compte également les 142 carrières.

Un principe retenu par le Groupe pour le calcul des ratios est d'utiliser, quand cela est pertinent, les tonnes bonnes, et non les tonnes tirées (pour le verre) ou coulées (pour la fonte)¹⁶.

Les données financières EHS (dépenses et investissements) sont suivies par Gaïa depuis l'exercice 2007. Les données des exercices clos sont ajustées au cours de l'exercice suivant pour tenir compte des informations ultérieures obtenues.

Les différents questionnaires envoyés, ainsi que leur fréquence, le périmètre couvert et leur contenu sont présentés dans le tableau suivant :

Questionnaire	Fréquence	Périmètre	Contenu
Safety-On-Line	Ponctuelle	Monde, toutes catégories de victimes.	Alerte instantanée en cas d'accident du travail mortel ou avec arrêt
Sécurité	Mensuelle	Monde, toutes catégories de victimes.	Accidents, jours d'arrêt, heures travaillées...
Général	Annuelle	Monde (toutes les entités sauf certains bureaux ou sites rattachés).	Certification, résultats d'audit...
Plaintes et données financières	Annuelle	Sites « périmètre environnement concerné » + site nécessitant un permis d'exploiter + autres sites à l'initiative des Pôles.	Plaintes et données financières répondant à la loi NRE
Santé	Annuelle	Monde (toutes les entités sauf certains bureaux ou sites rattachés).	Campagne de mesure, suivi des standards Santé...
Environnement & Mines et carrières	Annuelle	Sites « périmètre environnement concerné » + site nécessitant un permis d'exploiter + mines et carrières (sauf sites rattachés à usines) + autres sites à l'initiative des Pôles.	Production, matières premières, énergies, émissions atmosphériques, eau, déchets, plan de réhabilitation...

¹⁵ Tonne bonne : correspond à la fabrication qui sort des sites pour être vendue.

¹⁶ Tonnes tirées ou coulées : correspond à la production qui sort des lignes de fabrication. Cela inclut la production et les produits déclassés.

Méthodologie (suite)



Définition des indicateurs

Ils sont définis par le protocole de *reporting* EHS et la doctrine du Groupe Saint-Gobain pour les indicateurs sociaux, qui sont accessibles dans plusieurs langues afin de s'assurer de leur bonne compréhension par les contributeurs.

Reporting social

La doctrine du Groupe Saint-Gobain¹⁸ pour les indicateurs sociaux est disponible en français et anglais. Elle est diffusée par les Délégations.

Reporting EHS

Le protocole de *reporting* EHS¹⁸ est disponible en français et en anglais.

Consolidation des données

Reporting social

Le processus de *reporting* s'organise en 3 étapes :

- la saisie des données, effectuée par les contributeurs, au niveau des sociétés ;
- la validation, réalisée par le responsable des ressources humaines. Elle se fait, selon les pays, soit au niveau de la société, soit au niveau de la Délégation ;
- la vérification et la consolidation, effectuées par la Direction des Affaires sociales du Groupe.

Reporting EHS

Le processus de *reporting* (autant mensuel qu'annuel) s'organise en 4 étapes :

- la saisie des données, effectuée par le ou les animateurs EHS de l'entité concernée ;
- la validation, effectuée le plus fréquemment par le chef d'établissement ou par le coordinateur de la société ou de l'Activité ;
- la vérification, effectuée par chaque Pôle, à travers ses directeurs EHS ;
- la consolidation, effectuée par la direction EHS du Groupe.

Difficultés et limites

Reporting social

La principale difficulté est liée à la variété des pays d'implantation du Groupe : elle repose sur la compréhension des indicateurs qui sont parfois interprétés selon le contexte local (légalisation ou pratiques nationales). Par exemple, certaines notions françaises telles que les cadres ou les CDI ne sont pas définies de la même manière dans d'autres pays, mais la Doctrine du Groupe s'efforce d'harmoniser ces définitions.

Reporting EHS

Il existe des différences d'unités de mesure entre les métiers. Les données sont donc parfois difficiles à agréger. Par ailleurs, des problèmes de compréhension des termes techniques peuvent apparaître entre les différents pays et métiers du Groupe, par exemple sur la notion de déchets qui, en fonction des législations et compositions, peut être interprétée différemment (résidu de production, sous-produit, déchet). Depuis le lancement des outils de *reporting* du Groupe, la qualité du *reporting* a continuellement progressé grâce aux retours d'expérience et à une meilleure appropriation des outils par les équipes spécialisées.

Grâce à la nouvelle version de Gaïa, des outils de suivi opérationnel des données environnementales pourront être déployés. Ces nouveaux modules permettront notamment de suivre au jour le jour les données relatives à l'environnement et se rapprocheront ainsi de ce qui se passe au niveau opérationnel.

La fréquence des remontées de ces données pourra être augmentée selon les besoins des opérationnels, offrant ainsi la possibilité d'un contrôle plus fréquent des données remontées.

¹⁸ Les documents sont disponibles sur demande.



Depuis 2009, les activités du Groupe ont connu un fort ralentissement. Nous observons cependant une reprise en 2010 qui explique l'augmentation des consommations (eau, énergie, matières premières des fours verriers) et des émissions (CO_2 , NO_x , SO_2 et poussières).

La part de calcin externe des fours verriers a également augmenté en 2010. Cela correspond à une reprise de l'activité verrière avec l'utilisation du calcin externe stocké l'année précédente.

Pour les indicateurs présentés en valeurs spécifiques (ex. : émissions par tonne bonne de produits), nous observons notamment une augmentation des émissions de NO_x et de poussières. Ces augmentations sont en partie expliquées

par la reprise des fours les plus anciens et moins performants qui avaient été mis en veilleuse l'année dernière.

Cependant, les valeurs des indicateurs pour les sites concernés à production comparable à 2007 (déchets de production, CO_2 , eau) ont, elles, diminué, ce qui montre les efforts sur le long terme engagés par le Groupe pour limiter son impact environnemental.

Le Groupe compte poursuivre ses efforts dans ce domaine et s'est fixé, pour la période de 2011-2013 pour le périmètre de ses sites concernés, une diminution de 6 % de ses quantités d'eau, de CO_2 et de déchets de production, et une augmentation du nombre de sites concernés possédant une certification environnementale (de 80 %

à 90 %). De nouvelles politiques environnementales vont également être mises en place pendant cette période (eau, déchets, éco-conception, biodiversité).

Rapport d'examen des Commissaires aux comptes

sur une sélection d'indicateurs environnementaux, hygiène, sécurité et sociaux publiés dans le Rapport de Développement Durable 2010 du Groupe Saint-Gobain, « Construire ensemble notre environnement ».

À la suite de la demande qui nous a été faite et en notre qualité de Commissaires aux comptes de la Compagnie de Saint-Gobain, nous avons effectué un examen visant à nous permettre d'exprimer une assurance modérée sur certains indicateurs environnementaux, hygiène, sécurité (ci-après « EHS ») et sociaux, signalés par le symbole ✓ et publiés en pages 88-93 du Rapport de Développement Durable 2010 du Groupe Saint-Gobain.

Les indicateurs EHS et sociaux sélectionnés sont les suivants :

• **Indicateurs environnementaux :**

- Émissions de CO₂,
- Émissions de NO_x,
- Émissions de SO_x,
- Énergie consommée par type d'énergie,
- Eau prélevée par type de source.

• **Indicateurs hygiène et sécurité :**

- TF1 : ratio des accidents avec arrêt des employés du Groupe sur le nombre d'heures travaillées des employés du Groupe,
- TF2 : ratio des accidents avec arrêt et sans arrêt des employés du Groupe sur le nombre d'heures travaillées des employés du Groupe.

• **Indicateurs sociaux :**

- Effectifs totaux par catégorie socioprofessionnelle.
- Répartition hommes/femmes des effectifs.

Ces indicateurs ont été préparés sous la responsabilité de la Direction Environnement, Hygiène et Sécurité et de la Direction des Affaires sociales, conformément au protocole de *reporting* EHS et à la doctrine du Groupe Saint-Gobain pour le *reporting* mensuel des effectifs, consultables au siège du Groupe et dont un résumé figure en pages 82-85 du Rapport de Développement Durable 2010. Il nous appartient, sur la base de nos travaux, d'exprimer une conclusion sur les indicateurs sélectionnés.

NATURE ET ÉTENDUE DES TRAVAUX

Nous avons effectué nos travaux selon la norme ISAE 3000 et selon la doctrine professionnelle applicable en France. Nous avons mis en œuvre les diligences suivantes, conduisant à exprimer une assurance modérée sur le fait que les indicateurs EHS et sociaux sélectionnés ne comportent pas d'anomalie significative. Une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux plus étendus.

- Nous avons examiné les procédures de *reporting* élaborées par le Groupe au regard de leur pertinence, leur fiabilité, leur objectivité, leur caractère compréhensible et leur exhaustivité.

- Nous avons conduit les travaux décrits ci-après sur des sites sélectionnés sur la base de critères quantitatifs et qualitatifs appliqués aux indicateurs permettant de couvrir un échantillon représentatif d'activités et de zones géographiques :
 - **Pôle Distribution Bâtiment** : 6 régions (France) groupe Point. P et 2 sociétés (France) groupe Lapeyre.
 - **Pôle Matériaux Innovants** : 14 sites (Brésil, Inde, Mexique, Pologne, République de Corée, République tchèque, États-Unis) dont 6 ont été vérifiés au niveau société pour les indicateurs sociaux.
 - **Pôle Produits pour la Construction** : 7 sites (Brésil, Chine, Espagne, France, États-Unis) dont 2 ont été vérifiés au niveau société pour les indicateurs sociaux.
 - **Siège Délégation États-Unis.**
- Au niveau des sites sélectionnés :
 - Nous avons vérifié, sur la base d'entretiens avec les personnes en charge de la préparation des indicateurs, la bonne compréhension et la correcte application des procédures ;
 - Nous avons effectué des tests de détail, sur la base de sondages, consistant à vérifier les calculs et à rapprocher les indicateurs avec les pièces justificatives.
- Au niveau du Groupe, nous avons mis en œuvre des procédures analytiques et vérifié, sur la base de sondages, les calculs ainsi que la consolidation des données permettant la production des indicateurs. Ces travaux se sont notamment appuyés sur des entretiens avec les membres de la Direction Environnement, Hygiène et Sécurité et de la Direction des Affaires sociales, responsables de l'élaboration et de l'application des procédures, ainsi que de la consolidation des indicateurs.

La contribution des sites ayant fait l'objet de diligences de notre part aux indicateurs consolidés du Groupe représente entre 12 % et 37 % des indicateurs EHS et sociaux sélectionnés.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de ces travaux, à nos équipes spécialisées en matière de développement durable.

CONCLUSION

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que les indicateurs EHS et sociaux examinés, identifiés par le symbole ✓ et figurant en pages 88-93 du Rapport de Développement Durable 2010, ont été établis, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au protocole de *reporting* EHS et à la doctrine du Groupe Saint-Gobain pour le *reporting* mensuel des effectifs.

Neuilly-sur-Seine et Paris La Défense, le 14 avril 2011

Les Commissaires aux comptes

PricewaterhouseCoopers Audit

KPMG Audit
Département de KPMG S.A.



Jean-Christophe Georghiou



Thierry Raes
Associé du Département
Développement Durable



Jean-Paul Vellutini



Philippe Arnaud
Associé du Département
Développement Durable
& Changement Climatique

Tableaux récapitulatifs EHS

Objectifs 2008 - 2010	Résultats 2010	Nos commentaires	Perspectives 2013
-----------------------	----------------	------------------	-------------------

ENVIRONNEMENT

Diminution de 6%* des émissions de CO ₂ des sites concernés.**	-3,6 % par rapport à la production de 2007 -8,9 % en valeur absolue	La situation économique difficile a infléchi les performances environnementales des installations de production : baisse des volumes de production, mise en veilleuse de fours, arrêts et redémarrages de production plus fréquents.	Diminution de 6%*** des émissions de CO ₂ des sites concernés**
Évaluation des émissions de gaz à effet de serre du Groupe.	Définition du <i>Saint-Gobain Carbon Assessment</i> (lancement en 2011).	Évaluation carbone de filiales industrielles françaises depuis 2009.	Déploiement mondial de l'évaluation sur les principales sociétés du Groupe.
Définition des objectifs du Facteur 4 pour nos bâtiments tertiaires : programme CARE:4®	Lancement des outils support d'établissement du bilan énergétique du parc tertiaire.	Premiers bâtiments certifiés CARE:4®	Les plans d'action CARE:4® sont mis en œuvre (rénovation, ...) par chaque Pôle.
Diminution de 6%* des prélèvements en eau des sites concernés.**	-12 % par rapport à la production de 2007 -20 % en valeur absolue	Le Groupe a dépassé l'objectif qu'il s'était fixé pour 2010.	Diminution de 6%*** des prélèvements en eau des sites concernés** Mise en place d'une politique globale Groupe.
Diminution de 6%* des déchets mis en décharges des sites concernés.**	-4,8 % de déchets produits par rapport à la production de 2007 -13,6 % en valeur absolue de déchets produits	L'indicateur concernant les déchets mis en décharges n'étant pas suffisamment fiabilisé pour la totalité des activités, pour la période 2008-2010, nous avons décidé de communiquer sur les déchets produits. Pour la période 2011-2013, l'indicateur portera bien sur les déchets mis en décharges.	Diminution de 6%*** des déchets mis en décharges des sites concernés.**
Plus de 80 % des sites concernés** sont certifiés ISO 14001.	67,5 % des sites sont certifiés en 2010 et 10,5 % de plus seront certifiés en 2011.	Le nombre de sites certifiés en 2011 devrait être de 78 %. Ce report est principalement dû à la situation économique difficile en 2009-2010.	Plus de 90 % des sites concernés** sont certifiés ISO 14001.
Politique environnementale appliquée au bois pour le Pôle Distribution Bâtiment.	Près de 80 % des produits bois achetés issus de forêts certifiées.		Déploiement de la Politique Environnement Bois sur l'ensemble des sites, y compris Pôles industriels.
Systématisation des ACV pour toutes les gammes de produits du bâtiment à fin 2010.	Toutes les familles de produits pour la construction ont une ACV.	Mise en place d'une méthodologie d'évaluation et de communication des ACV sur tous les produits de la construction.	Tous les produits liés aux marchés du bâtiment et du solaire disposent d'une ACV.

SÉCURITÉ

Réduction du taux de fréquence des accidents : - TF1 < 3,5 (soit TF1 < 2 pour les Pôles industriels et < 6,5 pour la Distribution). - TF2 < 7 pour les Pôles industriels.	TF1 : 3,3 ✓ - Industrie = 1,9 ✓ - Distribution = 5,9 ✓ TF2 : - Industrie = 6,9 ✓	Le Groupe a dépassé l'objectif qu'il s'était fixé pour 2010.	Réduction du taux de fréquence des accidents : - TF1 de 5 pour la Distribution Bâtiment - TF2 pour l'industrie < 6 - TF1 Groupe < 2,8. Ces indicateurs concernent les employés et les intérimaires.
Déploiement du standard sur le comportement SMAT dès 2008 dans l'ensemble du Groupe. Évaluation des risques : implantée dans tous les sites en 2010.	Fin du déploiement et maintien du SMAT. Déploiement des standards d'évaluation des risques et d'analyse d'accident et d'incident.	Déploiement de 6 standards sécurité : travail en hauteur, gestion des entreprises extérieures intervenant sur sites, permis de travail, consignation/déconsignation, sécurité des machines et chariots élévateurs.	Mise en œuvre des standards dans tous les sites du Groupe, au plus tard 3 ans après l'entrée dans le Groupe. Mise en œuvre de la matrice de formation EHS par les Délégations, en liaison avec les Pôles.

Objectifs 2008 - 2010

Résultats 2010

Nos commentaires

Perspectives 2013

SANTÉ

Ergonomie			Mise en place d'un programme de réduction des TMS, en coordination avec les Délégations.
Standard sur le bruit (NOS)			Plan d'action de réduction des expositions sur les sites concernés.** Fiabiliser le <i>reporting</i> de l'indicateur dans Gaia.
Standard TAS sur la démarche globale d'évaluation des risques (via l'outil SAFHEAR).	Objectifs liés à la mise en œuvre du règlement REACH atteints (enregistrements et utilisations des substances) via la mise en place d'un projet Groupe et d'un inventaire des produits chimiques.	Objectifs atteints malgré la diversité des produits et process, et la complexité des métiers du Groupe.	Déploiement dans le Groupe de l'outil SAFHEAR . Mise en place de la traçabilité des expositions avec SAFHEAR, selon la réglementation française.
Guide pour la silice cristalline et les poussières alvéolaires.			Fiabilisation de l'indicateur silice et réduction des situations d'exposition (objectif défini par activité). Mise en œuvre du mesurage annuel individuel des expositions et réduction des situations d'exposition (objectif défini par activité).
Analyse des dangers et des impacts EHS dans la conduite de projets R&D (via la procédure <i>Stage Gate</i>).	Mise en place d'une formation à la procédure dans les centres de R&D.		Déploiement d'un module de formation à la procédure auprès des chefs de projets R&D.

* à iso-production 2007, par rapport à 2007

** sites du périmètre concerné, voir « Méthodologie de *reporting* » pages 82-85

*** à iso-production 2010, par rapport à 2010

SMAT : *Safety Management Tool*

ACV : Analyse du Cycle de Vie

TMS : Risques Troubles Musculo-Squelettiques

CMR : Cancérogènes, Mutagènes, Reprotoxiques

Indicateurs sociaux

Évolution des effectifs

Au 31 décembre 2010, les effectifs du Groupe représentaient 189 193 personnes, soit une réduction globale de 1,17 % par rapport à 2009.

À structure comparable, la variation des effectifs entre 2009 et 2010 fait apparaître une baisse de 0,8 %.

Par Pôle

Le Pôle Distribution Bâtiment regroupe 35,1 % des effectifs, suivi des Pôles Matériaux Innovants (31,7 %) et Produits pour la Construction (24,3 %).

Matériaux innovants

Les effectifs du Pôle Matériaux Innovants ont globalement été stables en chiffres bruts (-0,1 %).

À structure comparable, on observe une légère hausse (1,6 %), la différence s'expliquant pour l'essentiel par la cession des Céramiques Avancées. L'évolution des effectifs a été relativement homogène entre l'activité Vitrage (+1,1 %) et les Matériaux Haute Performance (+2,2 %).

Produits Pour la Construction

Le Pôle Produits pour la Construction a vu ses effectifs diminuer de 1,6 % en chiffres bruts (1,4 % à structure comparable).

À structure comparable, on observe certaines variations d'une activité à l'autre, avec un effort particulier d'ajustement dans le Gypse, l'Isolation et la Canalisation.

Distribution Bâtiment

Les effectifs du Pôle Distribution Bâtiment ont été réduits de 1,9 % en chiffres bruts (2,2 % à structure comparable).

L'effort sur les effectifs a été réparti sur l'ensemble des enseignes du Pôle.

Verallia

Verallia a vu ses effectifs baisser de 2,5 % (en chiffres bruts et à structure comparable).

Par Délégation

En termes géographiques, l'évolution des effectifs a été plus contrastée, avec d'une part une poursuite des efforts d'ajustement dans les pays restant marqués par les difficultés de conjoncture et d'autre part un accompagnement de la reprise dans les zones ayant renoué avec la croissance.

Ainsi, à structure comparable, on observe une hausse des effectifs en Inde (+10,6 %), en Amérique latine (+8,4 %) et à moindre titre en Europe de l'Est (+1,5 %), dans les pays couverts par les Délégations Asie-Pacifique (+1 %) et Amérique du Nord (+0,8 %).

En revanche, la Russie et l'Ukraine (-12,7 %), la zone Espagne-Portugal-Maroc (-4,5 %), les pays de la Délégation Royaume-Uni, Irlande et Afrique du Sud (-4,3 %), la France (-2,9 %), l'Europe centrale et du Nord (-2,7 %) et les pays de la Délégation Italie, Égypte, Grèce et Turquie (-0,5 %) ont vu leurs effectifs baisser en 2010.

Les catégories socioprofessionnelles

Les cadres

La part des cadres représente 13,2 % des effectifs à fin 2010 ✓, en croissance par rapport à 2009 (13,1 %).

Elle est globalement plus élevée dans les pays matures, où l'implantation plus ancienne se traduit par une plus grande présence de sièges sociaux et de centres de recherche, en particulier en Europe occidentale (13,9 %), en Amérique du Nord (20,7 %) et en Asie développée (26,9 %).

La proportion de femmes parmi les cadres a progressé, passant de 16,4 % en 2009 à 17,2 % à fin 2010 ✓, avec une mention particulière pour l'Europe centrale et orientale (22,9 %) ainsi que pour la France (20,4 %).

Les employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM)

Cette catégorie regroupe le personnel administratif, les techniciens, les agents de maîtrise et le personnel de vente. Leur part dans le Groupe s'élève à 41,2 % ✓ (stable par rapport à 2009). La représentation des femmes (32,1 %) ✓ dans cette catégorie est forte, en particulier en Russie, Europe de l'Est et Amérique du Nord.

Les ouvriers

La part des ouvriers dans les effectifs du Groupe représente au total 45,6 % ✓ (avec une situation très contrastée entre d'une part le monde industriel [59,2 %] et d'autre part celui de la distribution [20,3 %]).

La proportion de femmes (9,9 %) parmi les ouvriers est passée sous la barre des 10 %.

Les départs

Le taux de départ est en baisse, à 15,2 % (17,8 % en 2009).

- Les départs naturels sont en hausse, à 12,1 % (10,6 % 2 009).
- Le taux de démission est en légère augmentation, à 5,3 % (4,5 % en 2009).
- Conséquence directe de la sortie de crise, le taux de licenciement a été fortement réduit à 5 % (8,6 % en 2009).

Les recrutements

Le taux de recrutement a fortement progressé, à 14,4 % (9,2 % en 2009).

La reprise des embauches a concerné l'ensemble des activités et des zones d'implantation du Groupe, à l'exception toutefois de pays comme l'Espagne ou la Russie, frappés plus durement et durablement par la crise.

Au total, 26 920 personnes ont été embauchées en 2010, soit une progression de 55 % par rapport à 2009. En 2010, les jeunes candidats (moins de 26 ans) ont représenté 35,6 % des embauches dans le Groupe, toutes catégories socioprofessionnelles confondues. En France en 2010, 1 398 jeunes suivaient un cursus en alternance, sous contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, soit une part de contrats jeunes de 2,9 %.

Les salariés âgés de 50 ans et plus représentent 4,7 % des recrutements du Groupe.

Les femmes ont représenté 23,4 % des recrutements en 2010. Elles forment aujourd'hui 20 % de l'effectif du Groupe ✓.

Le recours à l'emploi temporaire ou à la sous-traitance

Emploi temporaire

La sortie de crise et le retour d'une certaine visibilité ont eu pour effet de privilégier les embauches et de faire baisser le recours à la main-d'œuvre temporaire. Le taux d'intérim a représenté 5,9 % des heures travaillées (7,2 % en 2009), avec toutefois de fortes disparités en fonction des pays et des activités.

Les contrats à durée déterminée, adaptés à des missions de plusieurs

mois (remplacements pour congés de maternité ou de longue maladie, pointes de production causées par des commandes importantes, etc.), ont concerné 3,7 % des salariés du Groupe en 2010, soit une légère augmentation par rapport à 2009 (3,4 %). En revanche, le taux de transformation en contrats à durée indéterminée a baissé, à 28,2 % (31,2 % en 2009).

Sous-traitance

Dans tous les pays où le Groupe est implanté, les sociétés font appel à des entreprises sous-traitantes pour effectuer certains travaux ne relevant pas directement de leur savoir-faire. Les filiales de Saint-Gobain doivent vérifier la régularité des activités et des contrats de travail de l'entreprise partenaire avant la signature d'un contrat de sous-traitance. Les salariés des entreprises prestataires et sous-traitantes ayant à intervenir sur un site du Groupe doivent, à leur arrivée, prendre connaissance des normes de sécurité. Pendant toute la durée de leur présence, ils sont soumis en matière d'hygiène et sécurité aux règles et mesures applicables à l'ensemble des employés du Groupe travaillant sur le même site. Ils reçoivent, en fonction des besoins, des formations spécifiques dans ces domaines.

Les conditions de travail

Absentéisme

Le taux d'absentéisme est resté relativement stable, à 3,8 % (3,7 % en 2009). Les causes d'absentéisme les plus fréquentes sont la maladie, la maternité et les accidents du travail.

Rythmes de travail

L'organisation du travail par postes est liée aux contraintes techniques de la production industrielle et concerne peu les activités de la Distribution Bâtiment.

44,7 % des salariés des activités industrielles travaillent en équipes. La rotation des équipes peut s'effectuer sur deux ou trois postes, ou au-delà, « à feu continu », c'est-à-dire 365 jours par an et 24 heures sur 24. Dans l'ensemble du Groupe, le travail à feu continu s'organise en cycles, alternant des temps de travail et de repos. Dans tous les pays, le temps de travail annuel des ouvriers postés est inférieur à celui des opérateurs qui travaillent à la journée.

Dans la Distribution Bâtiment, les besoins des clientèles de certaines enseignes conduisent quelquefois les salariés à travailler en équipes, comme c'est notamment le cas au Brésil (agences ouvertes 24 heures sur 24).

Heures supplémentaires

Pour répondre à une surcharge temporaire de travail, certaines sociétés du Groupe sont occasionnellement amenées à demander à leurs salariés d'effectuer des heures supplémentaires. Celles-ci ont représenté en moyenne 4,8 % des heures travaillées en 2010.

Emplois à temps partiel

Le temps partiel représente 2,8 % de l'effectif du Groupe.

Synthèse des indicateurs

Indicateur	Valeur 2009	Valeur 2010	GRI	Pages
ENVIRONNEMENT				
Nombre de sites certifiés Qualité à périmètre comparable.	740	759		-
Part des sites concernés certifiés Environnement.	56%	67,5%		p 42
Nombre de sites classés SEVESO.	6	6		RA p 102
Total des dépenses environnementales, dont :	120,6 M€	128,1 M€	EN30	p 36
Salaires, charges, bonus de toutes les personnes s'occupant du management de l'environnement ;	21,3 M€	22,1 M€	EN30	-
Dépenses effectuées pour obtenir ou renouveler les certifications environnementales (ISO 14001 ou EMAS) ;	1,9 M€	2,2 M€	EN30	-
Taxes environnementales ;	4,84 M€	5,02 M€	EN30	-
Assurances et garanties ;	4,86 M€	2,46 M€	EN30	-
Amendes environnementales ;	0,35 M€	1,69*M€	EN28	-
Coûts des incidents environnementaux ;	0,46 M€	0,82 M€	EN30	-
Coûts des mesures techniques ;	8,1 M€	8,31 M€	EN30	-
Budgets alloués pour les projets R&D en lien avec l'environnement ;	64,2 M€	68,4 M€	EN30	-
Coûts de dépollutions de sols, de réhabilitations de sites anciens et divers coûts ;	14,5 M€	17,1 M€	EN30	-
Investissements ou parties d'investissements liés à la protection de l'environnement.	47,1 M€	62,21 M€	EN30	-
Provisions pour risques environnementaux.	167 M€	174 M€	EN3	-
Quantité de résidus de production des sites concernés, à production de 2007.	3,3** Mt	3,5** Mt	EN22	p 44
Consommation de matières premières vierges des fours verriers des sites concernés.	10,8 Mt	11,4 Mt	EN1	p 44
Consommation de calcin des fours verriers des sites concernés.	2,8 Mt de calcin interne, et 4,2 Mt de calcin externe	3,3 Mt de calcin interne, et 4,5 Mt de calcin externe	EN2	p 44
Part de calcin dans la production en tonnes bonnes de laine de verre dans les sites concernés.	24,3 % de calcin interne et 42,4 % de calcin externe	15,8 % de calcin interne et 44,4 % de calcin externe	EN2	-
Part de calcin dans la production en tonnes bonnes de verre creux dans les sites concernés.	16,8 % de calcin interne et 43,9 % de calcin externe	22,8 % de calcin interne et 46,3 % de calcin externe	EN2	-
Part de calcin dans la production en tonnes bonnes de verre plat dans les sites concernés.	31,8 % de calcin interne et 7,4 % de calcin externe	30,2 % de calcin interne et 8,8 % de calcin externe	EN2	-
Part de la production en première fusion de la fonte en tonnes bonnes dans les sites concernés.	75,8 %	78,3 %		p 45
Part de matières recyclées dans la production en tonnes bonnes de fonte dans les sites concernés.	37,0 %	30,3 %	EN2	p 45
Part de matières recyclées dans la production en tonnes bonnes de gypse dans les sites concernés.	24,3 %	30,0 %	EN2	p 45
Part des tonnages de déchets générés par le traitement des fumées recyclés dans les fours des sites concernés de Saint-Gobain Glass.	58,2 %	58,3 %		-
Emissions de CO ₂ des sites concernés à production de 2007.	13,0** Mt	12,6** Mt	EN16	p 48
Emissions de CO ₂ pour l'ensemble du Groupe à périmètre comparable.	13,0 Mt	13,8 Mt ✓	EN16	p 48
Nombre d'établissements concernés par la directive sur les quotas d'émission en Europe.	86	83		-

(✓) Indicateurs 2010 ayant fait l'objet d'une vérification par les Commissaires aux comptes.

(*) Dont 1,5M€ venant de Verallia aux États-Unis.

(**) Dans le cas du Gypse, la valeur de référence est celle de 2009.

(***) La vapeur n'est pas incluse dans le chiffre de 2009 car cet indicateur était non déployé en 2009.

¹⁹ Pôles industriels : Pôle Produits pour la Construction, Pôle Matériaux Innovants, Verallia et Holdings.

Indicateur	Valeur 2009	Valeur 2010	GRI	Pages
Emissions de CO ₂ concernées par le système des quotas dans l'ensemble du Groupe.	5,6 Mt (hors MAXIT), soit 0,3% des quotas alloués en Europe (et 5,7 Mt avec MAXIT)	5,4 Mt (hors MAXIT), soit 0,3% des quotas alloués en Europe (et 5,6 Mt avec MAXIT) ✓	EN16	-
Consommation totale d'énergie de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable.	215 280 TJ	227 520 TJ ✓	EN3	p 49
Consommation totale d'énergie indirecte de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable.	-	52 560 TJ	EN4	-
Consommation d'électricité de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable.	48 960 TJ	51 480 TJ ✓	EN4	-
Consommation de vapeur et d'eau chaude de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable.	n.a	864 TJ ✓	EN4	-
Consommation totale d'énergie directe de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable.	-	174 960 TJ ✓	EN3	p 49
Consommation de charbon de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable.	-	14 400 TJ	EN3	-
Consommation de gaz naturel de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable.	-	106 200 TJ	EN3	-
Consommation de dérivés du pétrole de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable.	-	51 840 TJ	EN3	-
Emissions indirectes de GES (achats d'électricité, vapeur, eau chaude).	4,3 Mt.eqCO ₂ ***	4,9 Mt.eqCO ₂ ✓	EN16	p 48
Emissions de SO ₂ par tonne bonne de verre dans les sites concernés.	2,43 kg	2,33 kg ✓	EN20	p 42
Emissions de SO ₂ par tonne bonne de fonte dans les sites concernés.	1,4 kg	3,38 kg ✓	EN20	p 42
Emissions de SO ₂ des sites concernés de l'activité Canalisation et des activités verrières.	33 882 t	38 236 t ✓	EN20	p 42
Emissions de NO _x par tonne bonne de verre dans les sites concernés.	2,32 kg	2,34 kg ✓	EN20	p 42
Emissions de NO _x par tonne bonne de fonte dans les sites concernés.	1,32 kg	1,77 kg ✓	EN20	p 42
Emissions de NO _x des sites concernés de l'activité Canalisation et des activités verrières.	32 280 t	35 263 t ✓	EN20	p 42
Emissions de poussières par tonne bonne de verre dans les sites concernés.	0,27 kg	0,25 kg	EN20	p 43
Emissions de poussières canalisées par tonne bonne de fonte dans les sites concernés.	1,07 kg	2,20 kg	EN20	p 43
Prélèvements d'eau des sites concernés à production de 2007.*	80,8** M de m ³	78,1** M de m ³	EN8	p 38
Prélèvements totaux d'eau de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable.	81,4 M de m ³	84,2 M de m ³ ✓	EN8	p 38
Prélèvements d'eau de pluie de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable.	-	0,7 M de m ³	EN8	-
Prélèvements d'eau de ville de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable.	-	17,8 M de m ³	EN8	-
Prélèvements d'eau de surface (rivières, lacs...) de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable.	-	38,1 M de m ³	EN8	-
Prélèvements d'eau de nappe phréatique de l'ensemble du Groupe à périmètre comparable.	-	27,6 M de m ³	EN8	-

SOCIAL

Nombre de sites millionnaires (comptabilisant plus d'un million d'heures travaillées sans accident avec arrêt, et /ou cumulant plus de cinq ans de travail sans accident avec arrêt).	142	156		p 59
Taux de fréquence des accidents avec arrêt de plus de 24 heures (TF1) dans le Groupe.*	3,8	3,3 ✓	LA7	p 58
Taux de gravité Groupe.	0,21	0,21	LA7	p 59
Taux de fréquence des accidents avec arrêt de plus de 24 heures (TF1) du Pôle Distribution Bâtiment.*	6,9	5,9 ✓	LA7	p 58
Taux de fréquence des accidents déclarés (TF2) des Pôles industriels. ¹⁹	8,2	6,9 ✓	LA7	p 58
Nombre d'événements mortels liés au travail de salariés Saint-Gobain.	3	2	LA7	p 58
Nombre de sites certifiés Santé-Sécurité à périmètre comparable.	267	303		-
Effectif total	191 442 personnes	189 193 personnes ✓	LA1	p 52, 90
Taux de départ.	17,8%	15,2%	LA2	p 90
Taux de démission.	4,5%	5,3%	LA2	p 90
Taux de licenciement.	8,6%	5,0%	LA2	p 90
Taux de recrutement.	9,2%	14,4%	LA2	p 91
Taux d'intérim.	7,2%	5,9%	LA1	p 91

Synthèse des indicateurs

Indicateur	Valeur 2009	Valeur 2010	GRI	Pages
Taux de CDD.	3,4%	3,7%	LA1	p 91
Taux de CDD convertis en CDI.	31,2%	28,2%	LA1	p 91
Part de la masse salariale des investissements en formation.	2,0%	2,0%	LA10	p 60
Salariés ayant suivi une formation au cours de l'année.	69%	71,6%	LA10	p 60
Nombre d'heures de formation par personne.	22	23,9	LA10	p 60
Part des heures de formation dédiées aux stages techniques et à l'EHS.	51 % de formations techniques 24 % de formations EHS	48 % de formations techniques 24 % de formations EHS	LA10	p 60
Proportion des femmes dans l'effectif total.	20,1%	20,0% ✓	LA13	p 57
Part des femmes non ouvrières dans l'effectif des femmes.	76,7%	77,5% ✓	LA13	p 57
Part des femmes cadres dans l'effectif total cadres.	16,4%	17,2% ✓	LA13	p 57
Part des personnes handicapées dans l'effectif concerné en France.	4,0%	4,1%	LA13	p 57
Part des salariés disposant d'une instance représentative du personnel.	64,0%	65,2%	-	p 64
Nombre d'accords signés avec les partenaires sociaux.	1579	1343	-	p 64
Activités identifiées au cours desquelles le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective risque d'être menacé.	-	aucune	HR5	p 64
Part des salariés du Groupe bénéficiant d'une convention collective (et en France).	63,7% (et 99,7% en France)	67,2% (et 99,8% en France)	LA4	p 64
Part des salariés bénéficiant d'un accord d'intéressement en France.	99% (57,5 millions d'euros)	97,5% (72,3 millions d'euros)	-	p 62
Part des actions détenues par les salariés du Groupe.	7,6%	7,8%	-	p 63
Nombre de pays bénéficiant du Plan d'Épargne Groupe.	42	42	-	p 91
Taux d'absentéisme.	3,7%	3,8%	-	p 91
Part des salariés des activités industrielles travaillant en équipe.	32,6%	44,7%	-	p 91
Part des heures supplémentaires sur les heures travaillées.	3,9%	4,8%	-	p 91
Taux des emplois à temps partiel.	3,3%	2,8%	LA13	p 91
Taux de cadres.	13,1%	13,2% ✓	LA13	p 90
Taux d'employés, techniciens et agents de maîtrise.	41,3%	41,2% ✓	LA13	p 90
Taux d'ouvriers.	45,5%	45,6% ✓	LA13	p 90
Cadres ayant effectué un entretien d'appréciation.	79%	82%	LA12	p 61
Part des contrats jeunes (alternance, apprentissage...) en France.	2,5%	2,9%	-	p 54
Nombre d'incidents de discrimination et mesures prises.	-	0	HR4	p 70
Activités identifiées comme présentant un risque significatif d'incidents impliquant le travail des enfants.	-	aucune	HR6	p 70
Activités identifiées comme présentant un risque significatif d'incidents relatifs au travail forcé ou obligatoire.	-	aucune	HR7	p 70
Montant des amendes significatives et nombre total des sanctions non financières pour non-respect des lois et des réglementations.	-	0	S08	p 68-70

Indicateur	Valeur 2009	Valeur 2010	GRI	Pages
SOCIÉTAL				
Investissements du Groupe dans les projets de soutien aux communautés locales.	4 millions d'euros	4,4 millions d'euros	-	p 76
Nombre d'emplois externes créés en France grâce au soutien de Saint-Gobain Développement.	453 emplois (grâce à 33 conventions d'aide aux PME, soit 1,1 million d'euros)	226 emplois (grâce à 66 conventions d'aide aux PME, soit près de 1 million d'euros)	-	p 72

Tableaux de correspondance GRI

Catégorie	Volet	Indicateur	Description	Page du rapport
ÉLÉMENTS DE PROFIL				
Stratégie et analyse		1.1	Déclaration du décideur le plus haut placé de l'organisation (directeur général, président ou cadre dirigeant de même niveau, par exemple) sur la pertinence du développement durable pour l'organisation et sa stratégie.	p 1, 11
		1.2	Description des impacts, risques et opportunités majeurs.	p 12, 13 RA p 35-37, 99-106
Profil de l'organisation		2.1	Nom de l'organisation.	couverture
		2.2	Principaux produits et/ou services et marques correspondantes.	p 4, 18-29 RA p 10-25
		2.3	Structure opérationnelle de l'organisation, avec description des principales divisions, entités opérationnelles, filiales et coentreprises.	p 4-5 RA p 4, 84-85, 188-199
		2.4	Lieu où se trouve le siège de l'organisation.	RA p 203
		2.5	Nombre de pays où l'organisation est implantée et nom des pays où soit l'exploitation est majeure, soit les questions relatives au développement durable traitées dans le rapport s'avèrent particulièrement pertinentes.	p 7 RA p 8
		2.6	Nature du capital et forme juridique.	RA p 60
		2.7	Marchés où l'organisation opère avec répartition géographique, secteurs desservis et types de clients ou de bénéficiaires.	p 4-5 RA p 10-25
		2.8	Taille de l'organisation et plus particulièrement : <ul style="list-style-type: none"> le nombre de salariés ; le chiffre d'affaires net (pour les organisations du secteur privé) ou les recettes nettes (pour les organisations du secteur public) ; le financement total, en séparant les dettes et les capitaux propres (pour les organisations du secteur privé) ; et la quantité de produits ou de services fournis. 	p 6-7 RA p 4, 9, 39-55, 108-113
		2.9	Changements significatifs de la taille, de la structure de l'organisation ou de son capital au cours de la période de reporting comprenant : <ul style="list-style-type: none"> le lieu d'exercice des activités ou son évolution, avec l'ouverture, la fermeture ou l'extension de sites ; les modifications de la structure du capital social et autre formation de capital, préservation du patrimoine et autres changements (pour les organisations du secteur privé). 	RA p 122, 123
		2.10	Récompenses reçues au cours de la période de reporting.	p 46, 64
Paramètres du rapport	Profil du rapport	3.1	Période considérée (par exemple exercice comptable, année calendaire) pour les informations fournies.	RA p 165
		3.2	Date du dernier rapport publié, le cas échéant.	-
		3.3	Cycle considéré (annuel, biennal, etc.).	RA p 165
		3.4	Personne à contacter pour toute question sur le rapport ou son contenu.	RA p 203-204
	Champ et pertinence du rapport	3.5	Processus de détermination du contenu du rapport et notamment : <ul style="list-style-type: none"> détermination du principe de pertinence ; définition des priorités à l'intérieur du rapport ; et identification des parties prenantes susceptibles d'utiliser le rapport. 	p 12-13, 14-15, 82-85
		3.6	Périmètre du rapport (pays, divisions, filiales, installations en crédit-bail, coentreprises, fournisseurs, par exemple), voir pour plus amples informations le Protocole GRI sur le périmètre.	p 82-85
		3.7	Indication des éventuelles limites spécifiques du champ ou du périmètre du rapport.	p 82-85
		3.8	Principes adoptés pour la communication des données concernant les coentreprises, filiales, installations en crédit-bail, activités sous-traitées et autres situations susceptibles d'avoir une incidence majeure sur les possibilités de comparaison d'une période à l'autre et/ou d'une organisation à l'autre.	p 82-85
		3.9	Techniques de mesure des données et bases de calcul, y compris les hypothèses et techniques à l'origine des estimations appliquées au renseignement des indicateurs et autres informations figurant dans le rapport.	p 82-85
		3.10	Explication des conséquences de toute reformulation d'informations communiquées dans des rapports antérieurs et des raisons de cette reformulation (par exemple fusions/acquisitions, modification de la période considérée, nature de l'activité, méthodes de mesure).	p 82-85
		3.11	Changements significatifs, par rapport à la période couverte par les rapports antérieurs, du champ, du périmètre ou des méthodes de mesure utilisées dans le rapport.	p 82-85

Catégorie	Volet	Indicateur	Description	Page du rapport
Paramètres du rapport	Index du contenu du GRI	3.12	Tableau identifiant l'emplacement des éléments d'information requis dans le rapport. Identification des numéros de page ou des liens Internet où peuvent être trouvées les informations suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • Stratégie et analyse 1.1 - 1.2 ; • Profil de l'organisation 2.1 - 2.10 ; • Paramètres du rapport 3.1 - 3.13 ; • Gouvernance, engagements et dialogue 4.1 - 4.17 ; • Information sur l'approche managériale, par catégorie ; • Indicateurs de performance de base ; • Indicateurs supplémentaires GRI, éventuellement inclus ; • Indicateurs des suppléments sectoriels GRI, éventuellement inclus dans le rapport. 	p 95-99
	Validation par des tiers	3.13	Politique et pratique courante visant la validation du rapport par des personnes externes à l'organisation. Si cela ne figure pas dans le rapport de validation accompagnant celui de développement durable, expliquer l'objet et la base de toute validation externe fournie. Exposer également la relation existant entre l'organisation rédigeant le rapport et le/les expert(s) vérificateur(s).	p 86-87
Gouvernance, engagement et dialogue	Gouvernance	4.1	Structure de gouvernance de l'organisation, y compris les comités relevant du plus haut organe de gouvernance (conseil d'administration ou assimilé), responsables de tâches spécifiques telles que la définition de la stratégie ou la supervision de l'organisation.	p 8 RA p 66-76 84-85
		4.2	Indiquer si le président du conseil d'administration (ou assimilé) est aussi un administrateur exécutif (et dans ce cas, indiquer ses fonctions dans l'organigramme de l'organisation et les raisons de cette disposition).	p 8
		4.3	Pour les organisations ayant un système de conseil d'administration (ou assimilé) à organe unique, indiquer le nombre d'administrateurs indépendants et/ou non exécutifs.	RA p 68
		4.4	Mécanismes permettant aux actionnaires et aux salariés de faire des recommandations ou de transmettre des instructions au conseil d'administration (ou assimilé).	p 12-13 RA p 87
		4.5	Lien entre les rémunérations des membres du conseil d'administration (ou assimilé), des cadres supérieurs et des cadres dirigeants (y compris les indemnités de départ) et la performance de l'organisation (y compris sociale et environnementale).	RA p 76-83
		4.6	Processus mis en place par le conseil d'administration (ou assimilé) pour éviter les conflits d'intérêt.	p 68-69 RA p 72, 73
		4.7	Processus de détermination des qualifications et de l'expertise exigée des membres du conseil d'administration (ou assimilé) pour décider des orientations stratégiques de l'organisation en matière de questions économiques, environnementales et sociales.	p 8 RA p 74
		4.8	Missions ou valeurs, codes de bonne conduite et principes définis en interne par l'organisation sur sa performance économique, environnementale et sociale, et état de leur mise en pratique.	p 9 RA p 32, 66
		4.9	Procédures définies par le conseil d'administration (ou assimilé) pour superviser la manière dont l'organisation identifie et gère sa performance économique, environnementale et sociale, et notamment les risques, opportunités, ainsi que le respect des normes internationales, des codes de bonne conduite et des principes.	p 68-71 RA p 74
		4.10	Processus d'évaluation de la performance propre du conseil d'administration (ou assimilé), notamment du point de vue économique, environnemental et social.	RA p 33-34, 74
	Engagements externes	4.11	Explications sur la position de l'organisation quant à la démarche ou au principe de précaution et sur ses actions en la matière.	RA p 99-106
		4.12	Chartes, principes et autres initiatives, d'origine extérieure en matière économique, environnementale et sociale, auxquelles l'organisation a souscrit ou donné son aval.	p 9
		4.13	Affiliation à des associations (associations professionnelles) ou adhésion à des organisations nationales ou internationales de défense des intérêts dans lesquelles l'organisation : <ul style="list-style-type: none"> • détient des postes au sein des organes de gouvernance ; • participe à des projets ou à des comités ; • apporte des financements dépassant la simple cotisation ; • ou considère sa participation comme stratégique. 	p 9, 12-13, 74-75
	Dialogue avec les parties prenantes	4.14	Liste des groupes de parties prenantes inclus par l'organisation.	p 12-13
4.15		Base d'identification et sélection des parties prenantes avec lesquelles dialoguer.	p 12-13, 74-75	
4.16		Démarche de ce dialogue, et notamment fréquence par type et par groupe de parties prenantes.	p 12-13	
4.17		Questions et préoccupations clés soulevées via le dialogue avec les parties prenantes et manière dont l'organisation y a répondu, notamment lors de l'établissement de son rapport.	p 12-15	

APPROCHE MANAGÉRIALE ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

Catégorie	Volet	Indicateur	Description	Page du rapport
Économie	DMA EC	Économie		p 17-23, 32-33
		Performance économique		p 17-23
		Présence sur le marché		p 32-33
Environnement	DMA EN	Environnement		p 34-37
		Matières		p 44-45
		Énergie		p 48-49
		Eau		p 38-39
		Biodiversité		p 40-41
		Émissions, effluents et déchets		p 42-45
		Produits et services		p 24-27
		Respect des textes		p 36, 92
Emploi, relations sociales et travail décent	DMA LA	Emploi, relations sociales et travail décent		p 52-53
		Emploi, relations sociales et travail décent		p 54-55
		Relations entre la Direction et les salariés		p 64-65
		Santé et sécurité au travail		p 58-59
		Formation et éducation		p 60-61
		Diversité et égalité des chances		p 56-57
		Droits de l'Homme	DMA HR	Droits de l'Homme
Pratiques d'investissement et d'achat				p 68-69
Non-discrimination				p 70
Interdiction du travail des enfants				p 70
Abolition du travail forcé et obligatoire				p 70
Société	DMA SO	Société		p 76-79
		Corruption		p 70
		Respect des textes		p 68
Responsabilité du fait des produits	DMA PR	Responsabilité du fait des produits		p 27
		Santé et sécurité des consommateurs		p 27

Tableaux de correspondance GRI (suite)

Indicateur	Volet	Indicateur	Description	Page du rapport
INDICATEURS GRI				
Économie	Performance économique	EC1	Valeur économique directe créée et distribuée, incluant les produits, les coûts opérationnels, prestations et rémunérations des salariés, donations et autres investissements pour les communautés, les résultats mis en réserves, les versements aux apporteurs de capitaux et aux États.	p 6-7
		EC2	Implications financières et autres risques et opportunités pour les activités de l'organisation liés aux changements climatiques.	p 37, 46-49, 92-93
		EC3	Etendue de la couverture des retraites avec des plans de retraite à prestations définies.	RA p 102, 109, 119
	Présence sur le marché	EC7	Procédures d'embauche locale et proportion de cadres dirigeants embauchés localement sur les principaux sites opérationnels.	p 56,57
Environnement	Matières	EN1	Consommation de matières en poids ou en volume.	p 44-45, 92
		EN2	Pourcentage de matières consommées provenant de matières recyclées.	p 44-45, 92
	Énergie	EN3	Consommation d'énergie directe répartie par source d'énergie primaire.	p 48-49, 92-93
		EN5	Énergie économisée grâce à l'efficacité énergétique.	p 25
	Eau	EN8	Volume total d'eau prélevé, par source.	p 38-39, 93
	Biodiversité	EN12	Description des impacts significatifs des activités, produits et services sur la biodiversité des aires protégées ou des zones riches en biodiversité en dehors de ces aires protégées.	p 40-41
	Émissions, effluents et déchets	EN16	Émissions totales, directes ou indirectes, de gaz à effet de serre, en poids (teq CO ₂).	p 44-45, 92-93
		EN18	Initiatives pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et réductions obtenues.	p 46-51
		EN20	Émissions de NO _x , SO _x et autres émissions significatives dans l'air, par type et par poids.	p 42, 93
		EN22	Masse totale de déchets, par type et par mode de traitement.	p 44-45, 92
	Produits et services	EN26	Initiatives pour réduire les impacts environnementaux des produits et des services, et portée de celles-ci.	p 27
	Respect des textes	EN28	Montant des amendes significatives et nombre total de sanctions non pécuniaires pour non-respect des réglementations en matière d'environnement.	p 92
	Généralités	EN30	Total des dépenses et des investissements en matière de protection de l'environnement, par type.	p 92

Catégorie	Volet	Indicateur	Description	Page du rapport
-----------	-------	------------	-------------	-----------------

INDICATEURS GRI

Emploi, relations sociales et travail décent	Emploi	LA1	Effectif total par type d'emploi, contrat de travail et zone géographique.	p 90, 93
		LA2	Turnover du personnel en nombre de salariés et en pourcentage par tranche d'âge, sexe et zone géographique.	p 90, 93
	Relations entre la Direction et les salariés	LA4	Pourcentage de salariés couverts par une convention collective.	p 64, 94
	Santé et sécurité au travail	LA7	Taux d'accidents du travail, de maladies professionnelles, d'absentéisme, nombre de journées de travail perdues et nombre total d'accidents du travail mortels, par zone géographique.	p 58-59, 91, 93
	Formation et éducation	LA10	Nombre moyen d'heures de formation par an, par salarié et par catégorie professionnelle.	p 60, 93-94
		LA12	Pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens d'évaluation et d'évolution de carrière périodiques.	p 61, 94
	Diversité et égalité des chances	LA13	Composition des organes de gouvernance et répartition des employés par sexe, tranche d'âge, appartenance à une minorité et autres indicateurs de diversité.	p 8, 56, 57, 94
		LA14	Rapport du salaire de base des hommes et de celui des femmes par catégorie professionnelle.	p 56
Droits de l'homme	Pratiques d'investissement et d'achat	HR3	Nombre total d'heures de formation des salariés sur les politiques et procédures relatives aux Droits de l'homme applicables dans leur activité ; pourcentage de salariés formés.	p 68, 69
	Non discrimination	HR4	Nombre total d'incidents de discrimination et mesures prises.	p 70, 94
	Interdiction du travail des enfants	HR6	Activités identifiées comme présentant un risque significatif d'incidents impliquant le travail d'enfants ; mesures prises pour contribuer à interdire ce type de travail.	p 70, 94
	Abolition du travail forcé ou obligatoire	HR7	Activités identifiées comme présentant un risque significatif d'incidents relatifs au travail forcé ou obligatoire ; mesures prises pour contribuer à abolir ce type de travail.	p 70, 94
Société	Corruption	S02	Pourcentage et nombre total de domaines d'activité stratégique soumis à des analyses de risques en matière de corruption.	p 69
		S03	Pourcentage de salariés formés aux politiques et procédures anticorruption de l'organisation.	p 69
		S04	Mesures prises en réponse à des incidents de corruption.	p 70
	Respect des textes	S08	Montant des amendes significatives et nombre total des sanctions non financières pour non-respect des lois et des réglementations.	p 94
Responsabilité du fait des produits	Santé et sécurité des consommateurs	PR1	Étapes du cycle de vie où sont évalués en vue de leur amélioration les impacts des produits et des services sur la santé et la sécurité, et pourcentage de catégories de produits et de services significatives soumises à ces procédures.	p 27

ADRESSES

COMPAGNIE DE SAINT-GOBAIN France Direction Générale

Siège Social
Les Miroirs
18, avenue d'Alsace
92400 Courbevoie
Adresse Postale : Les Miroirs
92096 La Défense Cedex - France
Tél. : +33 (1) 47 62 30 00
www.saint-gobain.com

MATÉRIAUX INNOVANTS

Vitrage
Tél. : +33 (1) 47 62 34 00

Matériaux Haute Performance
Tél. : +33 (1) 47 62 37 00

PRODUITS POUR LA CONSTRUCTION

Tél. : +33 (1) 47 62 45 00

DISTRIBUTION BÂTIMENT

Tél. : +33 (1) 47 62 53 00

CONDITIONNEMENT

Tél. : +33 (1) 47 62 38 00

EUROPE CENTRALE ET DU NORD

Délégation Générale
Viktoria-Allee 3-5
D-52066 Aix-la-Chapelle
Allemagne
Tél. : +49 (241) 51 60
www.saint-gobain.de

Bureau dans les Pays Nordiques et Pays Baltes
(Norra Malvägen 76)
Box 415
SE-19124 Sollentuna
Suède
Tél. : +46 (8) 58 70 64 00

ITALIE, ÉGYPTE, GRÈCE, TURQUIE

Délégation Générale
Via E. Romagnoli, 6
I-20146 Milan - Italie
Tél. : +39 (0) 2 42 431
www.saint-gobain.it

Bureau en Égypte
66, Cornish elnil,
Zahret ElMaadi Tower,
Maadi - Helwan
Égypte
Tél. : +202 (252) 88 070

RUSSIE, UKRAINE, PAYS DE LA CEI

Bureau en Russie - Ukraine
Lefort Business Centre
Rue Elektrozavodskaya, 27 Bld. 3D.
107023 Moscou - Fédération de Russie
Tél. : +7 (499) 929 55 70
www.saint-gobain.com

AMÉRIQUE DU NORD

Délégation Générale
750 E Swedesford Road
PO Box 860
Valley Forge, PA 19482-0101
États-Unis
Tél. : +1 (610) 341 70 00
www.saint-gobain-northamerica.com

BRÉSIL, ARGENTINE, CHILI

Délégation Générale
Avenida Santa Marina, 482
Agua Branca
SP 05036-903 São Paulo - Brésil
Tél. : +55 (11) 2246 7622
www.saint-gobain.com.br

MEXIQUE, COLOMBIE, ÉQUATEUR, PÉROU, VENEZUELA, PAYS D'AMÉRIQUE CENTRALE

Délégation Générale
Horacio n° 1855-502
Colonia Polanco
11510 Mexico DF - Mexique
Tél. : +52 (55) 52 79 16 00
www.saint-gobain.com.mx

ROYAUME-UNI, RÉPUBLIQUE D'IRLANDE, AFRIQUE DU SUD

Délégation Générale
Saint-Gobain House
Binley Business Park
Coventry CV3 2TT - Royaume-Uni
Tél. : +44 (0) 2476 56 0700
www.saint-gobain.co.uk

Bureau en Afrique du Sud
Regional Head Office
77 Ostend Road
Germiston South - Afrique du Sud
Tél. : +27 (0) 11 345 5300
www.saint-gobain.co.za

ESPAGNE, PORTUGAL, MAROC

Délégation Générale
Paseo de la Castellana n°77, Azca
E-28046 Madrid - Espagne
Tél. : +34 (91) 397 20 00

EUROPE DE L'EST

Délégation Générale en Pologne
Atrium Plaza
Al Jana Pawla II 29
00-867 Varsovie - Pologne
Tél. : +48 (22) 653 79 00
www.saint-gobain.pl

Bureau en Roumanie (Danube-Balkans)
str. Tipografilor 11-15, S-Park,
Building B3-B4, 3rd floor
013714 Bucarest
Roumanie
tél. +40 21 207 57 00
www.saint-gobain.ro

Bureau en République tchèque (Europe Centrale)
Narozni 1400/7
158 00 Praha 13
République tchèque
tél. +420 221 595 731
www.saint-gobain.com

ASIE-PACIFIQUE

Délégation Générale
1701, Ocean Tower
550 Yan An East Road
Shanghai 200001
République populaire de Chine
Tél. : +86 (21) 63 61 88 99
www.saint-gobain.com.cn

Bureau au Japon
Saint-Gobain Bldg
3-7 Kojimachi, Chiyoda-ku
102-0083 Tokyo - Japon
Tél. : +81 (3) 52 75 08 61
www.saint-gobain.co.jp

Bureau en Corée
Youngpoong Building 15th Floor,
33, Seorin-dong,
Jongno-gu
Seoul 110-752
Korea
Tél. : +82 2 3706 9180
www.hanglas.com

Bureau en Thaïlande (Sud-Est Asiatique)
539/2 Gypsum Metropolitan Tower
Si Ayutthaya Road, Ratchathewi
Bangkok 10400 - Thaïlande
Tél. : +66 (0) 2 640 5410
www.saint-gobain.co.th

INDE, SRI LANKA, BANGLADESH

Délégation Générale
Level 5, Leela Business Park,
Andheri Kurla Road,
Andheri (East)
Mumbai - 400059 - Inde
Tél. : + 91 (022) 40 21 21 21
www.saint-gobain.co.in

Ce document est accessible sur le site institutionnel www.saint-gobain.com

Conception et réalisation: **eurokapi** GROUPE - Avril 2011.

Couverture :

participants au concours photo Saint-Gobain :

© Christine Bieber ; © Ke Xu ; © Hernandez Lizbeth ; © Fabien Roberrini ; © Miriam Gonzales ; © Iveta Pakardzhikovska ; © Francois Chianese ; © Christian Lopez ;
© Estelle Dassonville ; © Jean-Victor Panzani.

© photothèque Saint-Gobain :

© Michal Bystriansky/Saint-Gobain Vertex ; © Franck Dunouau ; © Arch. : John Robert Nilsson ; Ph. : Lindman Photography/ Quantum Glass™ ; © Saint-Gobain Glass ;
© Arch. : Vincent Benhamou ; © Saint-Gobain Glass ; © Arch. : Wilford Schupp Architekten GmbH/Ph. : Christoph Seelbach ; Luc Boegly/ Quantum Glass™ ;
© Hotelli Kakslauttanen, Finlande / Arch. Risto Eräpohja / Ph. Juha Lisakki Koivisto / Quantum Glass™ ; © Franck Dunouau ; © Arch. : gmp Architekten/Ph. : Engelhardt Sellin.

2^e de couverture :

© Philippe Desherbes ; © Point.P France ; © Saint-Gobain Glass ; © Iveta Pakardzhikovska ; © Franck Dunouau ; © Filippo Leonardi.

p.1 © Pascal Dolémieux/La Company ; **p.2-3** © Lindman Photography/Quantum Glass ; **p. 4** © Saint-Gobain Performance Plastics ; © Saint-Gobain PAM ; **p. 5** © Point.P ; © Farben-Flaschen ;
p.6 © Saint-Gobain ; **p.7** © Saint-Gobain Glass ; **p.10** © François Chianese ; **p.11** © SGGF ; **p.14** © Daniel Cornu ; **p.15** © Jia Xu - © Tumelo/Blue Media ; **p.16** © Saint-Gobain Glass ;
p.17 © Saint-Gobain South Africa ; **p.18** © Ryan McVay/Getty Images ; **p.19** © Franck Dunouau - © Saint-Gobain ; **p.20** © Saint-Gobain - © Nicolas Gallon/Contextes - © Franck Dunouau
© Saint-Gobain Recherche - DR ; **p.21** © Franck Dunouau - © Nicolas Gallon/Contextes - © Saint-Gobain ; **p.22** © Saint-Gobain Délégation UK - © Point.P - © Placo® - DR ;
p.24 © Saint-Gobain Isover - © Saint-Gobain UK ; **p.25** © Saint-Gobain WellNessoase ; **p.26** © iStockphoto/Mark Evans - © Saint-Gobain ; **p.27** © Saint-Gobain - © Feng Xu - © Placoplatre ;
p.28 © Saint-Gobain Douglas Waters/Getty Images ; **p.29** © Placo® - © Luc Boegly - © SGTF Tumelo/Blue Media ; **p.30** © Franck Dunouau ; **p.31** © Franck Dunouau ;
p.32 © Saint-Gobain Isover ; **p.33** © Saint-Gobain Weber - © Saint-Gobain Glass - © Franck Dunouau ; **p.34** © Saint-Gobain PAM ; **p.35** © Saint-Gobain
© Saint-Gobain Construction Products Thailand - © Saint-Gobain ; **p.36** © Saint-Gobain Sekurit - © Olivier Krössel ; **p.38** © Gérard Uferas/Rapho ; **p.40** © Saint-Gobain ;
p.42 © Saint-Gobain - © Saint-Gobain Embalagens - © Saint-Gobain Isover Bénélux ; **p.44** © Williams Photography ©Arnaud Bouissou - © MEEDDM - © Saint-Gobain PAM
© Saint-Gobain Gypsum ; **p.46** © Saint-Gobain ; **p.47** © Illustration Stéphane Junger ; **p.49** © Saint-Gobain ©Pascal Artur ; **p.50** © Pascal Dossat - © Saint-Gobain - DR
© Saint-Gobain PAM ; **p.52** © Bao Bui - © Piotr Suchan ; **p.54** © Christine Bieber ; **p.56** © Senamile Mazibuko - © Christian Lopez - © Saint-Gobain ; **p.58** © Basker Devendhiran
© Rodolfo Rodriguez ; **p.60** © Saint-Gobain Glass - © Saint-Gobain ; **p.62** © Franck Dunouau - © Ke Xu - © Saint-Gobain ; **p.64** © Mario Cid Revuelta - © Franck Dunouau - © Pascal Arthur ;
p.66 © Franck Dunouau - © Saint-Gobain ; **p.69** © Elodie Dao ; **p.70** © Saint-Gobain India Saint-Gobain ; **p.72** © SADEQ/Fotolia ; **p.73** © Image Source/Getty Images -
© Saint-Gobain Développement - DR ; **p.74** DR - © Izocam - © SGBD UK&Ireland ; **p.76** © Senamile Mazibuko - © Getty Images - © Design by Seenk ; **p.78** © Luise Donner
© Saint-Gobain - © Anh-Tuan Pham ; **p.79** © Saint-Gobain Isover - © Saint-Gobain - © SGBD UK&Ireland ; **p.80** © Nicolas Maillet ; **p.84** © Bernard Tribondeau - © Saint-Gobain
© Fotex-Studio Bugno



SAINT-GOBAIN

DIRECTION DE LA COMMUNICATION
LES MIROIRS – 92096 LA DÉFENSE CEDEX - FRANCE
www.saint-gobain.com